

**UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA  
FACULTAD DE AGRONOMIA**

**ASALARIADOS DE LA ESQUILA: MODIFICACIONES EN EL  
PROCESO DE TRABAJO Y DESZAFRALIZACIÓN DEL  
EMPLEO**

**por**

**Matías CARAMBULA PAREJA**

**TESIS presentada como uno de  
los requisitos para obtener el  
título de Ingeniero Agrónomo.**

**MONTEVIDEO  
URUGUAY  
2004**

## PAGINA DE APROBACIÓN

**Tesis aprobada por:**

**Director:**

---

Ing. Agr. DIEGO PIÑEIRO

---

Ing. Agr. MARTA CHIAPPE

---

Lic. MARIELA BIANCO

**Fecha:** 2 de junio de 2004

**Autor:**

---

MATIAS CARAMBULA PAREJA

## AGRADECIMIENTOS

*En estos momentos en que culmino esta etapa de formación profesional, de formación humana, mis agradecimientos son hacia aquellos que de una forma u otra han aportado su dosis de apoyo, de empuje, de cariño, en esta etapa tan rica y querible de mi vida.*

A mis viejos, incondicionales. A su admirable disfrute de nuestra formación, de la construcción de nuestros caminos.

A Irene, mi compañera. Cable a tierra, cable a futuro. Amores y sueños de una vida compartida.

A Quico, Jime, Marqui y Joaquín, mis hermanos. A nuestras discusiones y abrazos, al cariño de siempre.

A Pedrito e Ignacio, pequeño y necesario aporte de ternura.

Al resto de la familia, abuelas, tíos, primos, suegros, cuñados. Años de apoyo. Miradas cómplices y complacientes.

A Diego Piñeiro, mi profesor. A su disfrute de la docencia. A su incansable y constante labor de construcción de una vocación profesional. A su aporte en mi formación “agronómica” y humana.

A Marta Chiappe, a Carmen Améndola, a Mariela Bianco, al Fofo, aportes invalorable desde un “tribunal”.

Al Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Agronomía.

Al Flaco Favre, a Osvaldo Ernst, a Mario Costa, docentes que hacen querer y disfrutar la profesión.

A la barra “Pedrense”, a Pablito, el Chiche, Seba, el Cachito, el Rafa, los Flacos. Colegas de profesión, compañeros de vida.

A mis entrañables compañeros y amigos, de la facultad, de la AEA. Hicieron de una carrera profesional un hermoso camino.

A la generación 99’ de la EEMAC, a los integrantes del grupo del taller lechero, a mis compañeros del pabellón 3, a mis compañeros de cuarto. Al encuentro de mundos tan diferentes.

A los compañeros del GISUR, y su aporte sociológico.

A los compañeros de COVIBLAP, a su aporte proletario y colectivo.

A Segundo, el Sapo, el Gordo, de sus vidas, de sus luchas, de nuestras charlas, surgen convicciones y sensibilidades.

A los docentes y funcionarios de la facultad. A las críticas, a las discusiones, a su trabajo.

A la Asociación de Estudiantes de Agronomía. A sus militantes, de ayer, de hoy, de siempre. Pilares en la permanente construcción de nuestra Facultad, de nuestra Universidad.

A los técnicos del SUL, abrieron porteras a mi estudio, a mis ideas.

A los empresarios de esquila con quienes compartí este momento tan disfrutable de nuestra carrera. A Josélo y Darío, mis jefes de comparsa.

A los asalariados de la esquila, fueron el sustento de mi tesis. A su trabajo, a sus vidas. A mis compañeros de comparsas; al Viejo Maguna, al Ratón, Jair, Juan Carlos, el Duche, el Pincho, el Guille, el Tolo, el Toto, el Pacha, el Negro Fino, el Cabeza, el Polancho, Pablito, Carlos, Daniel, el Nenito, Don Álvarez, al Bocacha, a Kico, el Cuate, Aspalato, Manuel, Pincho, Don Suarez, el Flaco, el Chiva.

A la Facultad de Agronomía, a la Universidad de la Republica. A pesar de los pesares, por su autonomía, por su escuela de pensamiento, libre y comprometida.

## RESUMEN

La investigación se enmarca en el proyecto "asalariados eventuales de la esquila de la lana" del profesor Diego Piñeiro. El estudio es un complemento a la caracterización de este sector de trabajadores temporales del agro uruguayo. El trabajo explora las modificaciones que han ocurrido en el proceso de trabajo de esquila y analiza algunas de las variables que caracterizan al nuevo escenario laboral. Entre ellas las modificaciones en la organización del trabajo, la capacitación obrera, los nuevos puestos de trabajo, las trayectorias laborales, los cargos de confianza, las relaciones entre los trabajadores, el papel y perfil del empresario. El estudio también incorpora a la deszafralización como producto del cambio técnico. Analiza desde una perspectiva teórica el concepto de zafralidad/precariedad y las posibles modificaciones que la deszafralización generaría al trabajador de la esquila. El trabajo se basa en una metodología de observación participante por la cual durante 60 días participé como asalariado/investigador en dos comparsas de esquila. Una de ellas adoptante de las nuevas tecnologías y la otra de características tradicionales. El asalariado de la esquila, está inserto en un mercado laboral, con permanentes modificaciones y transformaciones. El estudio brinda conocimiento que permite comprender el trabajo y la vida de este sector tan importante de los asalariados rurales de nuestro país.

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>1. INTRODUCCIÓN</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b>3.1. MERCADO DE TRABAJO RURAL, ASALARIADOS RURALES Y ASALARIADOS DE LA ESQUILA</b>	<b>8</b>
3.1.1. MERCADO DE TRABAJO RURAL, ASALARIADOS RURALES DEL URUGUAY	8
3.1.1.1. El mercado de trabajo rural	8
3.1.1.2. Asalariados permanentes y temporales	9
3.1.1.3. Asalariados rurales del Uruguay	11
3.1.2. ASALARIADOS DE LA ESQUILA DE LA LANA	12
3.1.2.1. Características generales de la producción de lanas en Uruguay	12
3.1.2.2. Asalariados de la esquila	14
<b>3.2. SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO</b>	<b>16</b>
3.2.1. TRABAJO Y PROCESO DE TRABAJO	16
3.2.2. EL PROCESO DE TRABAJO EN LA ESQUILA DE LANA	19
3.2.2.1. Proceso de esquila	19
3.2.2.2. Duración de la zafra y de la jornada laboral	22
3.2.2.3. Las formas de remuneración	23
3.2.3. EL TRABAJO PRECARIO Y LA ESQUILA COMO TRABAJO PRECARIO	24
<b>3.3. SOBRE EL CAMBIO TÉCNICO Y LA MODIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO EN LA ESQUILA</b>	<b>27</b>
3.3.1. CAMBIO TÉCNICO, CONCEPTOS BÁSICOS	28
3.3.2. CAMBIO TÉCNICO EN LA ESQUILA	31
3.3.2.1. Sobre el nivel de adopción	34
3.3.3. LA DESZAFRALIZACIÓN COMO CAMBIO TÉCNICO, SU INFLUENCIA EN LA PRECARIEDAD LABORAL	37
<b><u>4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	<b><u>38</u></b>
<b>4.1. METODOLOGIA UTILIZADA</b>	<b>38</b>
4.1.1. EL CARÁCTER EXPLORATORIO DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1.2. METODOLOGÍA CUALITATIVA	39

4.1.3. EL ESTUDIO COMPARADO	39
4.1.3.1. La empresa de esquila acreditada	41
4.1.3.2. La empresa de esquila no acreditada	41
4.1.4. OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	42
<b>4.2. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>43</b>
4.2.1. ETAPA I: EXPLORACIÓN	43
4.2.2. ETAPA II : EL TRABAJO DE CAMPO	44
4.2.2.1. Estrategia metodológica utilizada en el trabajo de campo	44
4.2.2.2. Integración a las comparsas, observación participante	45
<b>4.2.2.2.1. Integración (social y laboral) a la comparsa</b>	<b>46</b>
<b>4.2.2.2.2. Observación y descripción inicial</b>	<b>47</b>
<b>4.2.2.2.3. Registros escritos y gráficos. Entrevistas semiestructuradas.</b>	<b>47</b>
4.2.3. ETAPA III : ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DEL INFORME	48
<b>5. ANÁLISIS</b>	<b>50</b>
<b>5.1. LA ESQUILA COMO OFICIO</b>	<b>50</b>
5.1.1. LA TRAYECTORIA LABORAL CLÁSICA Y LA NUEVA TRAYECTORIA LABORAL	50
5.1.1.1. Ser esquilador, la trayectoria laboral clásica	50
5.1.1.2. Ser acondicionador, la nueva trayectoria laboral	56
5.1.1.3. Ser esquilador, ser acondicionador, ¿ser maquinista?	58
5.1.2. CONSTRUCCIÓN DEL OFICIO DE ESQUILA: CAPACITACIÓN / FORMACIÓN OBRERA	59
5.1.2.1. Cuando hacer escuela genera expectativas	59
5.1.2.2. “Hacerlo a mi manera”. El empresario y su papel en la construcción del oficio	62
5.1.2.3. La experiencia, la juventud, el oficio	67
<b>5.2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA CADENA DEL GALPÓN</b>	<b>69</b>
5.2.1. GENTE DE CONFIANZA. PUESTOS CLAVES	70
5.2.1.1. Gente de confianza	70
5.2.1.2. La confianza en los puestos claves	74
5.2.2. CUANDO AGARRA EL ESQUILADOR	76
5.2.3. ACONDICIONAR POR FINURA, ENCARGADOS DE MESAS DE ACONDICIONAMIENTO, ¿NUEVOS “JEFES” EN LA COMPARSA?	80
5.2.4. ENFARDAR SIN TRANSPIRAR LA ENFARDADORA MECÁNICA Y SUS IMPACTOS	83
5.2.5. VELLONEAR, SACAR Y PAGAR. EL VELLONERO Y SU PROTAGONISMO	86
5.2.6. CUANDO LA COMIDA MARCA EL RITMO, CARGA ENERGÍA Y LEVANTA EL ÁNIMO	87
5.2.7. EL EMPRESARIO DE ESQUILA, EL “NUEVO” EMPRESARIO DE ESQUILA	91
<b>5.3. CAMBIO TÉCNICO Y DESZAFRALIZACIÓN</b>	<b>98</b>
5.3.1. LAS MAQUINAS EN ESTUDIO, SU EXPERIENCIA	99
5.3.2. ASALARIADOS Y DESZAFRALIZACIÓN	100
5.3.2.1. La zafra de esquila, definición del asalariado	100
5.3.3. DESZAFRALIZAR LA ZAFRA, LAS CONTRADICCIONES OBRERAS	101
5.3.3.1. Redistribuir los ingresos. ¿ingresos por seis meses?, ¿la plata toda junta?	101

5.3.3.2. Beneficios sociales. Seguro de paro, BPS. Posibilidades de su incorporación	103
5.3.3.3. Condiciones de vida en el trabajo. Los galpones, la comida. ¿aguantamos seis meses de esquila? _____	104
5.3.3.4. Reorganización laboral de un obrero deszafralizado _____	107
<b>6. CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>110</b>
<b>6.1. EL PROCESO DE TRABAJO EN LA ESQUILA.</b> _____	<b>110</b>
6.1.1. LA ESQUILA COMO OFICIO. _____	110
6.1.2. SOBRE LAS MODIFICACIONES EN EL PROCESO DE TRABAJO _____	112
<b>6.2. LA DESZAFRALIZACIÓN COMO CAMBIO TÉCNICO, SU INFLUENCIA EN LA PRECARIEDAD LABORAL</b> _____	<b>116</b>
<b>6.3. A MODO DE CIERRE</b> _____	<b>117</b>
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b>	<b>120</b>
<b>8. ANEXOS</b>	<b>126</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

El trabajo de investigación que se presenta a continuación tuvo como objetivo analizar las modificaciones que han ocurrido en el proceso de trabajo en la esquila en las tres últimas décadas. El estudio también analiza los posibles impactos que puede promover la deszafralización de esta actividad sobre el asalariado. El estudio contribuye a caracterizar al asalariado de la esquila, e incorpora el cambio técnico en la mirada obrera. En forma conjunta los resultados de la investigación contribuyen al estudio y conocimiento del asalariado rural de nuestro país.

Los cambios técnicos y económicos que se han implementado en las últimas décadas en el sector agropecuario, han tenido un impacto importante en la estructura del mercado laboral rural. Estos generan una convivencia entre el mercado de trabajo rural clásico, asociado a la empresa ganadera, y nuevas formas laborales vinculadas a rubros no tradicionales (arroz, forestación, fruticultura). En este contexto se consolida el trabajo temporal, eventual o zafral como un importante segmento del mercado de trabajo rural.

Estudiar al asalariado de la esquila se justifica por ser un trabajo temporal, de características zafrales. A su vez el proceso de cambio técnico y la crisis económica del sector, generan un contexto que permite pensar en importantes modificaciones en el trabajo de esquila y en la vida del trabajador. También justificamos el estudio por el importante número de asalariados rurales que tienen en la esquila uno de sus principales sustentos económicos.

Se realizó un estudio comparativo, de carácter exploratorio, en dos comparsas de esquila con diferentes niveles de adopción del cambio técnico. La técnica de investigación fue la observación participante; se realizaron observaciones, entrevistas, diarios, charlas, registros en fotos y filmaciones. La metodología utilizada nos permitió conocer y sentir la vida en la comparsa. “Sufrimos” el rigor de la tarea, de las condiciones laborales, del clima. Apostamos a esta metodología con el pleno convencimiento de lograr un conocimiento cabal del trabajo de esquila, del obrero de la esquila. Creemos haber logrado ese objetivo. En este trabajo espero poder transmitir esta maravillosa experiencia científica y humana que nos ha tocado vivir y sentir.

La importancia social-económica del asalariado rural y las condiciones de pobreza que caracterizan al sector justifican su estudio. Conocer su realidad es necesario para la formulación de políticas sociales, económicas, laborales, que promuevan mejoras en su calidad de vida. Creemos importante incluir este tipo de estudios en nuestra formación profesional, entendiendo al asalariado rural como un interlocutor natural y fundamental entre nuestra profesión y la producción.

El informe consta de siete capítulos: En el Capítulo II se presenta el problema de investigación, se define la hipótesis que guía el trabajo y las preguntas que el mismo

intenta responder. El Capítulo III brinda el sustento teórico de la tesis, dividiéndose en tres subcapítulos. En el primero se describen las principales tendencias del mercado de trabajo rural, las características del asalariado rural en nuestro país y se presenta al asalariado de la esquila, contextualizado en el complejo lanero. En el segundo se realiza una discusión sobre los procesos de trabajo, el proceso de trabajo en la esquila y la esquila como trabajo precario. En el tercero se discute sobre el cambio técnico en la esquila y la deszafralización como producto de este proceso. En el Capítulo IV se describe y justifica la metodología utilizada en la investigación. El Capítulo V corresponde al análisis, dividiéndose en tres subcapítulos: en el primero se analizan las principales variables que definen al trabajo de esquila, como un oficio de trabajo rural. El segundo subcapítulo abarca algunas de las modificaciones que han ocurrido en el proceso de trabajo. En el tercero se analizan los cambios que ocurren en la vida del asalariado cuando se extiende la duración de la zafra. El Capítulo VI presenta las principales conclusiones del estudio. El Capítulo VII corresponde a la bibliografía utilizada. En forma de Anexo se presentan alguna de las entrevistas realizadas, los registros fotográficos y otras informaciones utilizadas en el transcurso del estudio.

## **2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se enmarca en el proyecto del Profesor Diego Piñeiro “Asalariados eventuales de la esquila de la lana”, quien llevó a cabo un estudio de estos trabajadores basándose en entrevistas y en una encuesta estructurada a una muestra representativa de la población (Piñeiro, 2003). Con este contexto se planteó una tesis de investigación que aportara una mirada complementaria sobre el trabajador de la esquila, una mirada desde “adentro” empleando técnicas de investigación de carácter cualitativo.

**La hipótesis de nuestra investigación plantea que el proceso de trabajo en la esquila presenta modificaciones de acuerdo al nivel de adopción de las diferentes tecnologías, enmarcadas en el proceso de cambio técnico que se ha promovido en esta actividad.** La hipótesis surge del trabajo exploratorio que realizamos durante la zafra del año 2000 en el marco del proyecto del profesor Piñeiro en el cual trabajé como becario. Durante el mismo se entrevistaron a los integrantes de ocho comparsas de esquila, se recogió una importante cantidad de información que permitió entre otras cosas conocer y comprender las posibles relaciones entre proceso de trabajo, cambio técnico y trabajo asalariado, en una multiplicidad de factores que involucraban desde la organización de la comparsa, los nuevos puestos laborales, los ingresos, la duración de la zafra, las condiciones de vida.

Se justifica la orientación de la hipótesis por tres razones. En primer lugar la investigación incorpora el estudio sobre procesos de trabajo, tarea necesaria para conocer o comprender en forma cabal a los asalariados rurales. En segundo lugar el estudio vincula el asalariado rural con el cambio técnico en la agricultura. En tercer lugar por el protagonismo que el asalariado tiene en el proceso de cambio técnico en la esquila, que se orienta a la mejora en la calidad del producto cosechado y a la presentación del mismo.

Con la hipótesis planteada se definió una estrategia de investigación que exploró las posibles interacciones entre proceso de trabajo, cambio técnico y asalariado de la esquila. La técnica de investigación que se utilizó (observación participante) permitió identificar esas interacciones y también conocer las transformaciones que se han generado en el mercado de trabajo de la esquila.

Surgen de esta forma las preguntas que orientan la investigación, cuyas respuestas serán contempladas en el trabajo. **Las preguntas de la investigación son: ¿cómo es el proceso de trabajo en la esquila?, ¿cuáles son las modificaciones sobre el proceso de trabajo que ocurren a partir de los cambios técnicos introducidos?, ¿la deszafralización del trabajo de la esquila modifica las condiciones de precariedad laboral?.**

Las preguntas surgen de la conjunción de dos visiones: la visión particular del investigador y la de los asalariados. La investigación busca responder estas preguntas integrando componentes vivenciales y teóricos: del asalariado y del investigador.

En primer lugar se caracteriza el proceso de trabajo en la esquila y las diferentes modificaciones que ha experimentado en las últimas décadas. Se analiza las transformaciones que el cambio técnico promueve sobre el proceso de trabajo. Se analiza la organización laboral, la capacitación obrera, los nuevos puestos de trabajo, las trayectorias laborales, los cargos de confianza, las relaciones entre los trabajadores, el papel del maquinista.

El segundo tema incorpora la deszafralización como producto del cambio técnico. Se analiza desde una perspectiva teórica la zafralidad y precariedad y las posibles modificaciones que la deszafralización generaría al trabajador de la esquila.

En síntesis, la investigación analiza, combinando el testimonio obrero y las observaciones del investigador, las consideraciones teóricas que se plantearon al iniciar la investigación: la relación entre proceso de trabajo - cambio técnico - trabajo asalariado. Los resultados de la misma permitirán conocer y comprender estas relaciones, pero fundamentalmente orientarán posibles estudios que permitan profundizar sobre estos temas que hacen a la calidad de un oficio, a la vida de los trabajadores.

### **3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Este capítulo, sustento teórico de nuestra tesis, se divide en dos partes. En la primera parte se presentan las principales tendencias del mercado de trabajo rural, las características del asalariado rural en nuestro país y se caracteriza al asalariado de la esquila, contextualizado en el complejo lanero. En la segunda parte del capítulo se describe el proceso de trabajo, el cambio técnico y se discute sobre las vinculaciones del mismo sobre la deszafralización del trabajo de esquila.

#### **3.1. MERCADO DE TRABAJO RURAL, ASALARIADOS RURALES Y ASALARIADOS DE LA ESQUILA**

##### **3.1.1. Mercado de Trabajo Rural, Asalariados Rurales del Uruguay**

###### **3.1.1.1. El mercado de trabajo rural**

Diversos autores nacionales y extranjeros señalan las modificaciones que se generaron en el mercado laboral rural, como consecuencia de los cambios técnicos y económicos ocurridos en las últimas décadas en el agro latinoamericano.

Latorre (1991), plantea que la expansión y profundización de las relaciones capitalistas y de las fuerzas productivas (tecnología) en el agro latinoamericano son la principal característica de esta modernización agrícola. Piñeiro (1992) la señala como la etapa de maduración del capitalismo en el sector.

Las consecuencias más visibles sobre el mercado laboral rural son: el incremento del empleo temporal; la importancia de la mano de obra femenina; el proceso de rururbanización del empleo; la pluriactividad. Estas tendencias del mercado de trabajo rural se asocian en forma importante con un proceso de precarización laboral.

La situación uruguaya, tomando como referencia diferentes autores, se manifiesta en forma importante en el desarrollo de rubros no tradicionales vinculados a la exportación. Desde fines de la década del 70' la expansión del cultivo de arroz, la lechería, los citrus, y en forma más reciente la forestación y la vitivinicultura han tenido su fuerte impacto en la reestructuración del mercado de trabajo rural. Los puestos de trabajo que se generan presentan algunas de las características mencionadas anteriormente; la fuerte demanda de trabajo eventual para actividades de cosecha, podas, etc.; el aumento de la proporción de mano de obra femenina principalmente en actividades vinculadas a la

fruticultura y de packing; un incremento en los trabajadores rurales con residencia urbana.

Estos cambios en el mercado laboral rural del Uruguay, Latorre (1991) los contextualiza en un proceso de modernización parcial del sector, en el cual conviven los trabajadores vinculados al sector tradicional y las nuevas formas laborales asociadas a los rubros no tradicionales. Este contexto explica también la heterogeneidad relativa de los asalariados rurales.

El contratista es un actor que se consolida en el mercado de trabajo rural actual. El contratista en forma genérica es la persona que contrata personal y ofrece un servicio al productor. Es una forma particular de tercerización de actividades, que se vincula en forma importante con los trabajos de temporada.

Gómez y Klein (1993) definen a los trabajadores eventuales como “los pobres del campo”. En la introducción de su publicación caracterizan a este tipo de trabajadores de la siguiente forma;

[...] Los trabajadores eventuales en la agricultura latinoamericana constituyen una parte de los pobres rurales, no solo por sus bajos ingresos sino porque están insertados precariamente en mercados laborales que tienen una marcada estacionalidad, están sujetos a períodos prolongados de desempleo y trabajan en condiciones laborales con escasa protección desde el punto de vista de salud, las prestaciones sociales y la seguridad en el trabajo. (p.)

Neffa (1986) realiza un estudio sobre este tipo de trabajador en el cual se describen y analizan las diferentes realidades de empleo temporal en América Latina.

Estas características del empleo temporal lo identifican como empleo precario. La mayoría de los autores consultados definen al empleo precario como aquel que es inestable, inseguro, de bajos ingresos y sin protección.

Los cambios técnicos y económicos que caracterizan a la modernización del agro, tienen también un fuerte impacto en la organización del trabajo y los procesos laborales. Se requiere de mano de obra con mayor calificación, hay una reducción de los tiempos muertos, un incremento de la productividad y un incremento de la responsabilidad en los resultados económicos.

### **3.1.1.2. Asalariados permanentes y temporales**

Se puede definir dos grandes categorías de asalariados rurales: el asalariado permanente y el asalariado temporal. Por asalariado permanente se entiende aquel en el

cual su vinculación laboral es estable, con un vínculo contractual por tiempo indefinido. Morena (1999) caracteriza al asalariado permanente como aquel que:

[...] posee una estabilidad en el trabajo que generalmente se asocia a un vínculo contractual de tipo formal con la empresa; a un salario que garantiza los derechos de los trabajadores (los beneficios sociales); a la residencia en el lugar de trabajo, y a las condiciones de salud, educación y alimentación (p.10)

Son asalariados permanentes los administradores, capataces, peones de diversas categorías.

Por asalariado temporal se entiende aquel en el cual la vinculación laboral es por un periodo de tiempo definido, existe un contrato laboral a término. La literatura consultada define a los trabajadores temporarios como: “*Boias frías*”, *zafrales*, *eventuales*, *golondrinas*, *temporarios*. Estas definiciones contemplan: las diferencias regionales, las diferentes formas de contrato, de remuneración, la residencia, la vinculación o no a ciclos productivos, etc. En la investigación, tomando como criterio para la clasificación la vinculación o no a los ciclos productivos, se definen dos categorías muy generales de trabajo temporal: el trabajo zafral y el trabajo no zafral. Como trabajo zafral se define aquel que se vincula a los ciclos productivos. Integran esta categoría los trabajadores de la esquila, los cortadores de caña, los cosecheros frutícolas. Como trabajo no zafral se define aquel en el cual no existe una vinculación directa con los ciclos productivos. Integran esta categoría los alambradores, los asalariados que trabajan en riego, los domadores, etc.

La cuantificación de cada una de estas categorías se dificulta por la escasez de información estadística, principalmente referida a los asalariados temporales, los cuales se pueden cuantificar solo a través de estudios parciales por rubros.

El empleo permanente y el empleo temporal, se diferencian también en aspectos vinculados a la calidad del empleo y la calidad de vida del trabajador. Si bien el empleo rural se puede catalogar como empleo precario, fundamentalmente por el nivel de ingresos, la vinculación temporal acentuaría la precariedad. El empleo temporal se asocia a inestabilidad laboral, precarias relaciones contractuales, ausencia de beneficios sociales, periodos importantes de desempleo, aspectos que generan condiciones laborales y de vida muy diferentes a las del asalariado permanente.

Otro aspecto importante, en base a los niveles de calificación del obrero y la organización del trabajo, son las diferencias que existen entre los diferentes empleos temporales. Las actividades como la esquila, requieren asalariados con una capacitación importante y el proceso de trabajo presenta características propias de un proceso industrial. Se diferencia claramente de otras actividades como la cosecha de frutas, donde el obrero requiere una menor capacitación específica y existe una precaria

organización del trabajo. La necesidad de obreros calificados y la importancia de la organización del trabajo, generarían diferencias en la situación del obrero vinculado a la esquila. En este sentido las condiciones de precariedad laboral podrían ser menores en este sector de trabajadores temporales.

### **3.1.1.3. Asalariados rurales del Uruguay**

El conocimiento de los trabajadores asalariados rurales es importante por el papel que este sector de la población rural desempeña en los procesos productivos, así como también por la importancia social, económica y cultural que este sector tiene en el medio rural.

El estudio sobre los trabajadores rurales presenta diversas dificultades que explican en cierta medida la escasez de trabajos sobre los cuales basarnos en nuestro estudio. Piñeiro señala como elementos que dificultan el estudio de este sector de la población; la escasa información estadística, las dificultades para realizar trabajo de campo por las relaciones clientelares, la dispersión geográfica y la escasez de trabajos anteriores.

Según el Censo de Población y Vivienda de 1996, los asalariados rurales (empleado y obrero privado) comprenden el 47,5 % de la población económicamente activa del sector agropecuario, equivalente a 68000 trabajadores, siendo la categoría mas numerosa del sector.

El 47% de los hogares cuyos jefes de familia son asalariados rurales presentan Necesidades Básicas Insatisfechas, indicador que manifiesta las condiciones de pobreza de este sector. La residencia es principalmente rural (63%), presentando variaciones según departamento, explicadas por los rubros que caracterizan a estos. Es así que en Salto por ejemplo, los trabajadores con residencia urbana superan a los de residencia rural. Esta situación se puede explicar por la importancia de los citrus y de la horticultura, rubros que demandan una cantidad importante de mano de obra zafral en la cosecha y también en actividades de packing.

Los rubros que concentran una mayor cantidad de asalariados permanentes, que es lo que mide el CGA (censo general agropecuario), son la producción de carne y lana (41%), la lechería (22%), y la agricultura (13%). Estos datos manifiestan una realidad en la cual la mayoría de los asalariados rurales se vinculan con los rubros tradicionales de producción los cuales se caracterizan por una baja demanda de mano de obra por unidad de superficie, así como también por presentar estos una cierta estabilidad laboral y por eso aparecen en los censos agropecuarios.

La cuantificación de los asalariados temporales, se dificulta por la escasez de información estadística, la información proviene de estudios parciales por rubros. Riella y Tubio (1997), en un estudio sobre trabajadores del citrus, identificaron 4500 trabajadores en la cosecha. Con la información brindada por el Secretariado Uruguayo de la Lana (S.U.L) se podría estimar en 12000 los asalariados vinculados a la esquila. Estudios sobre la forestación estiman en 13000 los asalariados vinculados al rubro, de los cuales el 47% son eventuales.

### **3.1.2. Asalariados de la esquila de la lana**

#### **3.1.2.1. Características generales de la producción de lanas en Uruguay**

La producción ovina comprende la lana, carne, cueros y leche. Históricamente la producción ovina uruguaya se ha orientado hacia la producción de lana, siendo la carne, leche y cueros subproductos de este proceso. El Complejo Agroindustrial de la lana es el segundo en importancia del sector agropecuario, según el Censo General Agropecuario de 1990 el 55% de las explotaciones tenían entre sus rubros la producción ovina. Según Marques (1997) la producción ovina ocupa entre un 20 y 22% de la población activa total del sector. La crisis del rubro se manifiesta en la información del censo general agropecuario del año 2000. Mientras que en el censo del año 1990 el 30% de la explotaciones tenía a la lana como su principal fuente de ingreso, para el censo del año 2000 solo el 8 % de los establecimientos presentaba esta característica. (MGAP-DIEA,2000)

La lana (fibra natural) ha sufrido una importante reducción en su valor económico a nivel mundial como consecuencia directa de la competencia de productos sintéticos y otras fibras naturales de mejor adaptabilidad al uso industrial (algodón). También afecta el precio internacional el manejo de los stocks de lana de los principales productores, fundamentalmente Australia.

La disminución en el precio internacional repercute directamente en la producción lanera uruguaya, la cual esta orientada y depende de las exportaciones de este producto. Las dos consecuencias más visibles de esta crisis son: la importante reducción del stock ovino nacional (Año 1991, máximo histórico: 25.611.000: Año 2000, mínimo histórico: 13.032.000)<sup>1</sup> y la búsqueda de nuevas alternativas orientadas a la producción de carne ovina (corderos pesados).

---

<sup>1</sup> Fuente DICOSE

Moraes (2003) señala que :

[...] la participación de la lana en el total de la ganadería entre 1990-1997 decreció a un ritmo anual del -4.7%, mientras que la participación de la lana en el total agropecuario decreció a una tasa anual del -6.8% en el mismo intervalo. (p.16)

La misma autora señala que también se presenta una disminución en la participación de la lana en las exportaciones uruguayas. Plantea que entre el año 1991 y el año 2000, la participación del rubro decreció a una tasa acumulativa anual del 6.1%.

El objetivo de estas líneas no es profundizar sobre esta realidad, sino que intenta ubicarlas en el contexto en el cual se va a desarrollar nuestro trabajo. En forma breve, se puede plantear a la producción de lana, como un sistema “extensivo”, se produce con bajos insumos, con baja dotación (pocos animales por superficie), sobre campo natural, etc. La extensividad en la producción es una característica del campo uruguayo, que está definido por el tipo de producción predominante (ganadería) y por la racionalidad del productor rural ganadero.

También es una característica, la producción mixta, en la cual se integran la producción de carne vacuna y la lana en un mismo sistema de producción. Según el Censo agropecuario del año 2000 el 56% de los establecimientos tienen a la producción ganadera extensiva como su principal fuente de ingreso.

Las principales razas de nuestro país son la Corriedale (60%), Merino Australiano (18%) e Ideal (8%). La distribución de razas según región sirve para entender la importancia del rubro. En la región del Basalto aproximadamente el 50% es raza Merino, que como se había mencionado produce lana más fina, de mayor valor económico, mientras que en el resto del territorio la principal raza es la Corriedale.

La producción de lana, en la actualidad ha pasado a ser un rubro secundario, salvo en algunas regiones del país, donde por las características del suelo principalmente, aún tiene una importancia económica y social muy fuerte. Estas regiones son el Basalto (departamentos de Salto, Tacuarembó, Artigas), donde según Marques (1997) se concentra el 30% del stock nacional y en menor importancia la región del Cristalino (centro país, Florida, Durazno, Lavalleja). Las condiciones y tipos de suelos (pobres, poco profundos, etc.) generan condiciones principalmente de producción vegetal (alimentación) que solo permiten su uso para la producción ovina y específicamente la producción de lana.

### 3.1.2.2. Asalariados de la esquila

La esquila es una actividad que moviliza uno de los contingentes más grandes de trabajadores temporarios. El Censo General Agropecuario del 2.000 no registra el personal temporario de la esquila, ya que éste no es contratado por el productor, sino que el productor contrata a un maquinista (o empresario de la esquila) que es el que a su vez contrata a los trabajadores.

La estimación de la cantidad de trabajadores vinculados a la esquila realizada por Piñeiro (2003) esta basada en el número de empresas registradas en el SUL. A partir de esta información se puede estimar en alrededor de 8.000 la cantidad de trabajadores de la esquila durante la zafra 2001. Este número se deduce de las máquinas registradas por el SUL, por lo que ésta información subregistra el numero real de trabajadores, ya que no se incluyen los asalariados vinculados a comparsas de esquila tradicional o aquellos que trabajan en forma directa para los productores rurales (sin maquina). Tomando en cuenta este subregistro, Piñeiro (2003), estima que el número de trabajadores vinculados sería cercano a los 12.000 trabajadores.

Recientemente Piñeiro (2003) ha realizado un estudio sobre los Trabajadores de la Esquila cuyas principales conclusiones presentamos a continuación.

En las comparsas de esquila participan trabajadores de entre 13 y 70 años de edad, pero en su mayoría son jóvenes con un promedio de 31 años, muchos de ellos trabajan desde antes de los 14 años. El nivel educativo de estos trabajadores temporarios es similar al del resto de los trabajadores rurales del Uruguay, se constata que los niveles educativos de los trabajadores rurales son menores que el de sus pares urbanos.

Según Piñeiro (2003)

[...] aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores de la esquila no han terminado la educación primaria. Si a estos se le agregan los que si la han terminado se aprecia que las dos terceras partes de los trabajadores no han superado este nivel de escolarización. Un tercio de los trabajadores alcanzan niveles de educación secundaria o de educación técnica. Por lo tanto estas proporciones se asemejan mucho a los niveles educativos que tienen los trabajadores agrícolas de todo el país. (p.97)

La mayoría de los trabajadores de la esquila viven en pequeños pueblos del interior, o en capitales departamentales, pero en muchos casos sus padres también realizaban trabajo de tipo rural. Para ubicarlos geográficamente podemos decir que los trabajadores de la esquila provienen de las regiones del país con mayor número de lanares.

Según Piñeiro (2003),

[...] el 56% de los trabajadores residen habitualmente en áreas urbanas ya sea en pequeños pueblo del interior (32%) o en capitales departamentales (24%). Por el otro lado el 43% de los trabajadores de las comparsas de esquila residen en el medio rural. De ellos 17% lo hacen en el medio rural disperso (es decir que son los que realmente residen en establecimientos rurales) y 27% lo hacen en pequeños pueblos que fueron catalogados como “pueblos rurales”. (p.73)

Con respecto a la vivienda es muy importante el porcentaje de propietarios y prominentes propietarios que encontramos, en este sentido hay que subrayar la presencia de MEVIR en el medio rural (71%). La situación conyugal de los trabajadores presenta proporciones comparables de individuos solteros (46%) e individuos casados o que mantienen una unión libre.

Los resultados del estudio indican que los trabajadores de la esquila tienen un índice de satisfacción de sus necesidades básicas relativamente elevado. En el total del conjunto estudiado, sólo el 27.7% presenta una o más necesidades básicas insatisfechas calificando como pobre. En lo que tiene que ver con la cobertura de salud la gran mayoría de los trabajadores recurre a servicios hospitalarios públicos en caso de enfermedad (75%).

Los trabajadores de las comparsas de la esquila no tienen trabajo estable a lo largo del año. En los dos meses de la esquila, (octubre y noviembre) es cuando trabajan a pleno y cuando obtienen una mayor proporción de los ingresos. Claramente, existe un predominio de las actividades agropecuarias entre las ocupaciones en los períodos interzafra (58%). Las otras dos ramas de actividad que revisten porcentajes significantes de ocupación son la construcción y en menor medida los servicios de tipo comunales y personales. La desocupación afecta al 19% de los trabajadores.

Los trabajadores de las comparsas perciben ingresos anuales que son el doble (43%) o el triple (32%) de los peones de la ganadería. Es muy posible que los ingresos percibidos durante la esquila expliquen buena parte de este resultado.

El trabajo en la zafra de esquila se realiza en distintos puestos<sup>2</sup> con distintas tareas, en general los mas jóvenes empiezan como barredores o velloneros, y con la experiencia llegan a puestos mas calificados o que requieren mayor esfuerzo como esquilar.

De acuerdo al índice de precariedad laboral<sup>3</sup> elaborado para el trabajo mencionado, el 36,5% de los trabajadores de la esquila se encuentran excluidos<sup>4</sup>, el 34% presentan exclusión parcial, un 20% tienen una inserción parcial y solo el 9% están incluidos<sup>5</sup>. Se

<sup>2</sup> Los principales puestos de trabajo son: esquilador, agarrador, vellonero, barredor, embolsador, acondicionador, cocinero, maquinista.

<sup>3</sup> Índice de precariedad laboral en el cual se consideraron tres indicadores: estabilidad / inestabilidad del contrato laboral, cobertura social e ingresos. Según la presencia / ausencia de estos indicadores se elaboraron cuatro niveles de precariedad.

<sup>4</sup> Gana MENOS que dos salarios de un peón rural, NO tiene cobertura social y NO tiene empleo continuo en los últimos 12 meses

<sup>5</sup> Gana MAS que dos salarios de un peón rural, TIENE cobertura social y NO presenta desocupación en el periodo Inter. zafra.

observa en forma preocupante que el 70% de la población que trabaja en la esquila se encuentra con algún nivel de exclusión.

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

### **3.2. SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO**

En el problema de investigación se planteó que el proceso de trabajo en la esquila presenta modificaciones de acuerdo al nivel de adopción de las diferentes tecnologías enmarcadas en el proceso de cambio técnico que se ha promovido en esta actividad.

En primer término se plantea un breve debate teórico que incorpora el marco de análisis necesario para la investigación. En segunda instancia se caracteriza el proceso de trabajo en la esquila. En tercer lugar se presentan las variables de análisis que se utilizan en el estudio.

#### **3.2.1. Trabajo y proceso de trabajo**

Guerra (2001), plantea que el proceso de trabajo se puede concebir desde dos grandes puntos de vista: como modelos de organización del trabajo y como paradigma de producción, relacionado este último con un enfoque más macroeconómico. En este trabajo se aborda al proceso de trabajo como modelo de organización. Guerra divide a la organización de trabajo en: organización de las tareas y la organización de la producción. El estudio estará centrado en la organización de las tareas, es decir como se organiza el trabajo en la esquila.

La mayoría de los autores consultados destacan que Marx sentó las bases para el análisis proceso de trabajo.

Marx se refería al proceso de trabajo en abstracto, independientemente de la forma social concreta que reviste y lo define así:

[...] Los elementos simples del proceso de trabajo son la actividad orientada a un fin- o sea el trabajo mismo -, su objeto y sus medios [...]En el proceso laboral, pues, la actividad del hombre, a través del medio de trabajo, efectúa una modificación de la materia prima o del objeto de trabajo procurado de antemano. El proceso de trabajo se extingue cuando genera un producto. Su producto es un valor de uso, un material de la naturaleza adaptado a las necesidades

humanas mediante un cambio de forma. El trabajo se ha amalgamado a su objeto. Se ha objetivado y el objeto ha sido elaborado (p.33)

Neffa (1990) plantea:

[...] El proceso de trabajo es el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos y materias primas de acuerdo con un objetivo. La materia prima cambia así de forma y deviene un producto o bien que tiene un valor de uso. Al producir ese valor de uso, se extingue la fuerza de trabajo. (p.32)

Neffa (1990) define al proceso de trabajo como la articulación de varios elementos:

- La actividad personal del trabajador, es decir, el trabajo.
- El objeto sobre el cual ejerce su actividad o trabajo, es decir, los bienes ofrecidos por la tierra, las materias primas, los productos intermedios, las piezas de repuesto, los productos semiterminados, etc.
- Los medios a través de los cuales se ejerce el trabajo, tales como los útiles de trabajo, las maquinarias, las instalaciones o talleres, así como por extensión el sistema de organización de la producción. Es decir todo aquello que viabiliza el trabajo.

A estos tres elementos clásicos que Neffa nombra, el mismo autor le agrega dos elementos de J.Pierrin:

- Todo proceso de trabajo requiere un aporte de energía (la cual puede provenir de diferentes fuentes).
- El proceso de trabajo supone necesariamente la provisión y el procesamiento de un cierto volumen de información.

Novick (2000), define:

[...] Por organización del trabajo puede definirse el conjunto de aspectos técnicos y sociales que interviene en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas, así como entre las personas y las máquinas. Interviene el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral. La organización del trabajo es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan como se ejecuta la producción en la empresa. Desde esta perspectiva es una construcción social, histórica, modificable y cambiante

Guerra (2001), se basa también en la definición marxista pero incorpora algunas diferencias suyas y de otros autores, marcando una diferencia central con Marx:

[...] radica en que el tiempo de trabajo necesario para producir bienes económicos depende no solo de la calidad del trabajo, sino también del modo en que se haya organizado la producción, de las innovaciones tecnológicas promovidas, de la utilización de nuevas técnicas de gestión, del tipo de combinación de factores, etc.

Guerra (2001), define al proceso de trabajo como:

[...] la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general de intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual. En este proceso de trabajo interviene varios elementos, o “factores simples”, como prefiere llamar Marx: la actividad adecuada a un fin, esto es, el propio trabajo, su objeto y sus medios”.

Burawoy (1989), partiendo del mismo esquema marxista plantea:

[...] Un modo de producción no es solo una serie de relaciones que configuran una forma concreta de distribución y apropiación del tiempo de trabajo y su producto, sino también una forma concreta de apropiarse de la naturaleza, o de producir cosas útiles. En consecuencia, las relaciones de producción van siempre unidas a una serie correspondiente de relaciones que los hombres y mujeres establecen al enfrentarse a la naturaleza y transformar las materias en objetos concebidos por su imaginación. Esas relaciones constituyen el proceso productivo. En él pueden distinguirse teóricamente dos aspectos inseparables en la realidad concreta, un componente de relaciones, y un componente práctico. Denominamos al primero de ellos relaciones en el ámbito de la producción. Son por ejemplo, las relaciones que los trabajadores establecen en el taller entre sí y con los miembros de la dirección. En su aspecto práctico, el proceso productivo consiste, en cambio, en una serie de actividades que transforman materias primas en objetos útiles o elementos de objetos útiles con ayuda de los instrumentos de producción. (p.35)

Burawoy (1989) incluye la “organización del consentimiento”, que lo define como, “*la necesidad de lograr un espíritu de colaboración en el proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo*”. La no-inclusión de esta necesidad del consentimiento es una fuerte crítica que realiza a la concepción marxista.

La investigación intentará incluir las diferentes dimensiones que a nuestro juicio y basado en los diferentes autores, comprende el proceso de trabajo. Agrupamos en tres dimensiones *el proceso de trabajo; una dimensión técnica, una dimensión organizacional y una dimensión social*. El análisis se centrará en analizar estas tres dimensiones. La dimensión técnica que incluye “lo práctico” como define Burawoy (1989), la calificación de los obreros, las características de los medios de producción, el “savoir faire”, los puestos laborales, el objeto. La segunda dimensión que se define como organizacional incluye, la organización del trabajo, la “cadena” productiva, los ritmos de trabajo, los tiempos muertos, el papel de cada actor, el “juego de los trabajadores”<sup>6</sup>. La tercera dimensión es la social, en la que se incluyen las relaciones empresario / trabajador, trabajador / trabajador, la participación del obrero en el proceso

---

<sup>6</sup> “se describen las actividades en el taller como parte de un juego en el que los trabajadores intentan alcanzar niveles de producción a los que les corresponde una prima complementaria a la retribución mínima”. Extraído de “El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista”. Michael Burawoy. (1989) .

productivo, la “cultura del galpón”<sup>7</sup>, lo que Burawoy (1989) define como componente de relaciones.

### **3.2.2. El proceso de trabajo en la esquila de lana**

Se define al proceso de trabajo de esquila, como la actividad organizada en la que se cosecha y presenta “acondicionada” la lana para su posterior comercialización.

Piñeiro (2003) lo define como:

[...] un proceso de trabajo dirigido por un empresario (el maquinista) organizado en torno a una máquina de esquila, en el cual un conjunto de trabajadores (la comparsa) llevan a cabo el corte, el acondicionamiento y el embolsado de la lana de los ovinos (p.59)

En este apartado se describe en forma general el trabajo de esquila, las condiciones que hacen al ambiente de trabajo, la organización de la zafra y la jornada laboral; variables que caracterizan el proceso de trabajo de esquila desde una perspectiva global, en la cual se integran las diferentes dimensiones descriptas en la discusión teórica planteada al inicio del capítulo.

#### **3.2.2.1. Proceso de esquila**

Se describe a continuación el proceso de trabajo de esquila, citando en forma textual la descripción realizada por Fernández<sup>8</sup> (2002,p.69)

- [...] El proceso se inicia con la “embretada” de animales, única actividad en la que participa el **personal del establecimiento**. Estando las ovejas en los corrales se inicia el trabajo de esquila propiamente. Cuando se inicia el trabajo, cada esquilador sale y agarra dos ovejas. Una la maneja (manean una pata trasera y el cogote del animal con una correa circular de caucho) y la otra la toma y se la coloca entre las piernas, sentada. El maquinista pone en marcha el motor. Recién allí da la orden de empezar. Los esquiladores conectan su tijera y el trabajo empieza. Este es el primer paso de la “cadena” de trabajo en la esquila.
- [...] **El agarrador**, agarra una oveja en el brete. Generalmente de la pata derecha, a la altura del garrón, puesto que el animal patea, en su afán por soltarse y en esta zona de la pata se diluye mucho la fuerza de la patada. Con un movimiento hacia atrás trae hacia sí al animal y luego lo alza sosteniéndolo por los costados a la altura de los sobacos, con el lomo pegado al pecho del agarrador, como en un abrazo. Luego va hasta el lugar donde estima que un esquilador está por terminar y le deja el nuevo animal lo más próximo a su lugar de trabajo, pero a una distancia prudencial para no entorpecer su trabajo –de esquila-. Le maneja la oveja con una tira –en este caso era de goma- que conforma un círculo, de aproximadamente cuarenta centímetros de

<sup>7</sup> Galpón, es el lugar físico donde se realiza el trabajo de esquila, es el escenario.

<sup>8</sup> Las citas son de Emilio Fernández, Licenciado en Sociología, integrante del equipo de investigación que participo en el estudio sobre los trabajadores de la esquila, dirigido por el Profesor Diego Piñeiro.

diámetro, el cual rodea el cuello del animal, forma un ocho y con el otro círculo así formado, aprisiona la pata izquierda, un poco más arriba de la articulación (donde termina la “paleta”). Quedando de esta manera inmovilizado el animal, a la espera de su turno, para ser esquilado.

- [...] **El esquilador** ubicado al costado de la máquina de esquila, munido de su correspondiente tijera –unida a la máquina por un brazo móvil y articulado denominado bayoneta, que a la vez encierra en su interior un mecanismo que le imprime movimiento a la tijera- desmanea la oveja, deja la manea al costado de su lugar de trabajo –la cual será utilizada por el agarrador posteriormente- y procede a esquilarla luego de ubicarla en su lugar de trabajo, el cual es sobre una rejilla de madera con listones paralelos a lo largo de la máquina. Para ello, comienza por la barriga, en movimiento descendente desde el pecho hacia abajo. Luego que saca la lana de la barriga, continúa con la pata trasera derecha, procediendo a esquilar la porción superior de la pata trasera (cuarto) desde abajo hacia arriba. A continuación prosigue con la grupa (anca), hacia el centro del animal para correrse por el flanco derecho (costillar) hacia la cabeza. En este punto esquila la cabeza y el cuello (cogote). Acto seguido continúa por el lomo para llegar hasta la pata delantera (mano) izquierda. En este punto, pasando otra vez por el lomo llega a la cabeza, esquilando el lado izquierdo del cuello (cogote). Prosigue con el flanco derecho (costillar) del animal hasta desembocar en la pata delantera (mano) derecha, para finalizar en la grupa (anca) del lado derecho. Acto seguido procede a liberar al animal, el cual es conducido por el canchero al brete. Cada esquilador tiene un tarrito con aceite, para aceitar la tijera entre esquilada y esquilada, puesto que el contacto con la suarda (grasitud del animal impregnada en la lana) y la lana, poco a poco va trabando el libre juego que debe haber entre el cortante y el peine. Como uno de los elementos característicos de este proceso de esquila observamos que el animal, durante su esquila, a diferencia con el método tradicional, no está maneado siendo inmovilizado por el esquilador quien sirviéndose de sus piernas y brazos, lo tiene sujeto de manera tal que le impide cualquier movimiento. Este proceso lo hace en forma continua, de manera tal que la lana extraída –salvo la correspondiente a la barriga, que fue apartada al principio de ex profeso- conforma una pieza única unida (el vellón). El esquilador la junta, luego de liberar a la oveja, y la lleva hacia la mesa de acondicionado, dónde tomándola de sus extremos, la extiende sobre la misma, tal como una manta, de dimensiones aproximadas (según el tamaño del animal) de un metro de ancho por un metro ochenta de larga.
- [...] En la mesa, **los acondicionadores**, extraen partes periféricas del vellón, tratando de conformar una pieza lo más homogénea posible, una vez realizada esta operación, enrollan literalmente la “manta” con la parte de la lana más sucia (en contacto con el exterior) hacia adentro, para luego introducir los extremos del cilindro resultante, en el medio de la pieza, conformando de esta manera una vellón pronto para embolsar (o enfardar) de forma más o menos esférica. Acto seguido en función del tipo de lana, que conforma el vellón uno de los acondicionadores lo apilan en su lugar correspondiente. En esta comparsa, observamos que los acondicionadores –quizás por su número- eran la parte del proceso donde se acumulaba tiempo muerto, o sea permanecían inactivos durante gran parte de la jornada a la espera de tener en la mesa un vellón para acondicionar.
- [...] Por último, **el embolsador**, permanece adentro de la bolsa de polietileno, sujeta por el arco de madera o metal. Por lo general alguno de los acondicionadores actúa como **alcanzador** de lana, el cual como lo dice su nombre alcanza o tira los vellones de lana al embolsador, quien mediante una técnica de embolsado, y sobretodo una gran destreza física va completando las bolsas, las cuales pesas aproximadamente 140kg.

- [...] Mientras que los esquiladores proceden a la esquila, y el resto de la comparsa desarrolla su labor específica –tal como hemos intentado describir- **el canchero** –llamado también benteveo, por su función de recoger restos de lana tal como el pájaro de igual nombre (denominación ésta sugerida por R.Bouton en su libro “Vida rural en el Uruguay” y también recogida por nosotros en relatos orales) procede a barrer la “cancha” –eso es el lugar donde se esquila, manteniendo lo más limpio posible el lugar. Durante los intervalos que se producen al terminar cada “cuarto” el canchero levanta la rejilla, y barre bajo éstas la lana que se ha acumulado y/o las materias fecales que pudiese haber. También entre sus funciones, observamos que era el responsable de llevar la lana correspondiente a la barriga al lugar asignado para el acondicionamiento de la misma. La barriga se acondiciona por un acondicionador específico para tal fin siguiendo la misma pauta de lograr un conjunto lo más homogéneo posible, separando las puntas quemadas (por el orín y el sudor) y acondicionándola de la misma manera que el vellón, tratando de conformar un ovillo de lana. El canchero también era quien conducía a la oveja esquilada desde la cancha, donde había sido dejada en libertad por el esquilador, hacia el brete correspondiente. Por último, era también el encargado de poner en un recipiente destinado para tal fin –cada esquilador posee el suyo -, la lata o ficha de esquila a aquel que así lo ameritase, por haber finalizado la esquila de un animal, luego que hacía esto, el canchero toca con la mano en el hombro del esquilador para hacerle saber de esta manera que ya le ha asignado su crédito correspondiente.
- [...] **El maquinista** durante los cuartos de trabajo actúa como multioficio, afila peines y cortantes, ayuda en las mesas de acondicionamiento, se encarga de curar a animales cortados, y supervisa toda la “cadena” laboral.
- [...] Afuera del galpón pero en plena actividad se encuentra **el cocinero**, quien durante los cuartos de trabajo debe preparar la comida para la totalidad del personal de la comparsa. Según el cuarto es la actividad que está desarrollando, es el integrante de la comparsa que comienza más temprano su actividad laboral, y a su vez el que culmina más tarde luego de la limpieza de todos los elementos en la noche.

Sobre esta descripción general del trabajo de esquila en la que se usa como referencia una máquina que realiza esquila Tally Hi y acondiciona la lana, se presentan algunas variaciones que pueden presentar las diferentes comparsas de esquila. En algunas de ellas el esquilador actúa como agarrador, eliminando este puesto de trabajo y además modificando por lo general el trabajo del esquilador. Cuando el esquilador actúa como agarrador, es probable que la actividad de levantar el vellón y tirarlo sobre las mesas, así como la tarea de sacar el animal esquilado del galpón lo realice el **vellonero**, quien a su vez paga la ficha. Las máquinas que han incorporado enfardadora mecánica, incorporan al **enfardador**, quien a diferencia del embolsador, no necesita un alcanzador de lana ya que él mismo la recolecta y enfarda.

En las comparsas de **esquila tradicional** sin acondicionamiento, en lugar de los acondicionadores, participa el **mesero o atador**, quien realiza la actividad de recibir, atar el vellón y alcanzarlo al embolsador. El resto de las actividades son similares a la esquila Tally Hi, con un grado muy rudimentario de organización laboral.

El rol que juega **el maquinista** en las comparsas de esquila es de fundamental importancia. A su trabajo diario en la “cancha”, hay que agregarle su trabajo como contratista de personal. El maquinista es el encargado de contratar al personal y a su vez es quien negocia con el productor. También el contratista es quien plantea las características y condiciones del trabajo a realizar. Es quien controla y supervisa las actividades y comportamientos del personal. Por ultimo el contratista tiene un rol protagónico como agente difusor de las nuevas propuestas tecnológicas.

Se definió al proceso de esquila como una cadena de producción, en la cual el ritmo de la misma esta determinado por el rendimiento de los esquiladores, quienes con su trabajo marcan el ritmo de trabajo, el ritmo del resto de los integrantes de la comparsa. El estudio intenta comprender y describir la “cadena” de trabajo en la esquila, la organización y funcionamiento de la misma. Conocer los diferentes papeles, los cargos de confianza, los “juegos” de los trabajadores, la relaciones entre los integrantes, la cultura del galpón.

Como se planteó en el capítulo sobre proceso de trabajo, la investigación incorpora algunas dimensiones que en forma indirecta actúan sobre este proceso laboral. Por este motivo a continuación se describe brevemente algunas variables que también afectan o comprenden al proceso de trabajo de esquila, las cuales si bien no en forma directa van a ser citadas en el análisis propuesto.

### **3.2.2.2. Duración de la zafra y de la jornada laboral**

Anteriormente se comentó sobre la duración de la zafra, es importante remarcar algunas características ya que las mismas inciden sobre la duración y organización de las jornadas laborales. La duración de la zafra esta definida por el número de animales que tiene la comparsa, el número y rendimiento de las tijeras y el clima. El trabajo de esquila esta organizado en cuartos de trabajo, los cuales en su conjunto definen la jornada laboral. Existen variaciones en la duración de la jornada según la época del año y la organización de la máquina. En una descripción general podemos hablar, tomando como referencia la zafra tradicional (meses de octubre y noviembre) de jornadas de 9hs. de trabajo. El primer cuarto empieza a las 6:00hs, hasta las 8:00hs, allí se desayuna. El otro cuarto es desde las 8:30hs hasta las 11:00hs, allí se almuerza y se descansa un rato. Se comienza en la tarde a las 13:00hs hasta las 15:30hs, se detienen para merendar y se continua a las 16:00hs hasta las 18:00hs. Luego se bañan, descansan, cenan y se van a dormir. La organización por cuartos de trabajo responde a las exigencias físicas y de concentración que requiere esta actividad, la organización por cuartos permite descansar y recuperar energías (con la alimentación), fundamentales para la realización de un trabajo de estas características.

### 3.2.2.3. Las formas de remuneración

La esquila como trabajo zafral se caracteriza por ser en general un trabajo a destajo. Las remuneraciones que recibe el personal están determinadas por el rendimiento, por la productividad del trabajador. Como se mencionó anteriormente el eje de la cadena son los esquiladores quienes con su trabajo marcan el ritmo de trabajo, pero a su vez son los que con su rendimiento determinan los ingresos por jornada del resto del personal.

El salario de los esquiladores esta fijado por oveja esquilada, el mismo varia según la empresa y la región. Piñeiro (2003) encontró en el estudio citado que para ese año los precios variaron entre \$2,80 a \$4 por oveja esquilada. En consecuencia el ingreso por día de un esquilador está determinado por el precio por unidad y por la cantidad de animales que esquila por día. Si se toma como referencia una media de 100 animales esquilados por día, se puede estimar ingresos por jornada de entre \$280 a \$400 por esquilador. Esta forma de remuneración, es la que explica los criterios de selección de máquinas que utiliza el esquilador. El numero de animales que tiene la máquina, el precio por animal y la calidad de las herramientas ya que su estado puede modificar el rendimiento por día y por zafra.

Los esquiladores son quienes tienen mayores ingresos en la comparsa. Le sigue en orden de ingresos el agarrador quien recibe un precio por ciento de animales esquilados. Sus ingresos están determinados por el numero de animales que tiene la comparsa y por el precio que recibe por ciento. Su jornal esta determinado por el rendimiento y número de esquiladores. Luego siguen en nivel de ingresos los acondicionadores, el embolsador, el canchero, quienes también reciben un salario por ciento de animales esquilados.

Por lo general el único integrante que recibe un salario fijo por día de trabajo es el cocinero, quien además recibe ingresos durante los días que por lluvia, traslados, u otros motivos no se trabaja en el galpón. Los ingresos totales del cocinero están determinados por la extensión de la zafra de esquila y el precio que recibe por día.

Como se planteó anteriormente el proceso de trabajo en la esquila no se puede comprender sino se incorporan otras variables de “contexto laboral”. En este sentido se incluye en el análisis algunas características sobre **las condiciones laborales, los lugares de alojamiento, los servicios higiénicos**, y otras variables de las cuales ya se ha comentado en capítulos anteriores. Estas variables propuestas son un complemento al estudio de proceso de trabajo. Las mismas afectan por ejemplo, el rendimiento laboral por jornada y por zafra. La esquila es un trabajo con un gran desgaste energético, por lo que la alimentación puede afectar los rendimientos. Las condiciones de descanso son también fundamentales para recomponer el estado corporal, por lo tanto las formas de alojamiento pueden modificar los rendimientos laborales.

### **3.2.3. El trabajo precario y la esquila como trabajo precario**

La mayoría de los autores consultados definen al **empleo precario como aquel que es inestable, inseguro, de bajos ingresos y sin protección**. Utilizando los conceptos de Rodgers (1992), inestable es el empleo que no tiene una seguridad en cuanto a su duración, el factor principal es la continuidad en el trabajo. La inseguridad laboral se asocia al control que el trabajador tiene sobre su trabajo, ya sea el control de las condiciones laborales, de los ritmos de trabajo, de los ingresos, etc. Sin la protección del trabajador abarca las dimensiones legales (aportes, seguros, etc.), así como también otros factores, como despidos no justificados, discriminación, etc. Por último el factor ingresos, se refiere a las malas remuneraciones asociadas a los niveles de pobreza y de bajas posibilidades de inserción social.

Guerra (2001) plantea cuatro dimensiones objetivas y cuantificables, las mismas son similares a las que plantea Rodgers. La inestabilidad, medida a través del contrato de trabajo,,: contrato a término o ausencia del mismo serían situaciones de inestabilidad. La inseguridad, medida a través de los aportes a la Seguridad Social: la ausencia de los mismos indicarían precariedad. La insuficiencia medida por los ingresos: umbral suficiencia-insuficiencia tomando el salario mínimo o la Canasta Alimentaria Básica como referencia. Las condiciones de trabajo son el último indicador, el cual puede ser medido por un conjunto de variables.

Piñeiro (2003), sintetiza las cuatro características que definen por oposición a un empleo precario:

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

A continuación se describe en forma general la situación del asalariado rural, tomando como referencia las cuatro características planteadas por Piñeiro (2003).

En cuanto al nivel de ingresos, algunos indicadores anteriores verifican la situación de precariedad “histórica”. Según el estudio CINAM-CLAEH (1962) entre un tercio y la mitad de los asalariados rurales no percibían ni siquiera los salarios mínimos marcados por la ley. En forma más reciente el estudio sobre pobreza rural de Equipos Consultores (1992) para el FIDA determinó que el 43% de las familias de los asalariados rurales tienen ingresos por debajo de la línea de la pobreza. El salario se presenta entonces como un factor importante en la determinación de algún síntoma de precariedad.

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

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

Según el mismo trabajo, los hogares que presentan alguna Necesidades Básicas Insatisfechas, en las localidades de menos de 5000 habitantes y las áreas rurales conjuntamente, alcanzan al 44,5% mientras que en estas últimas solamente, se sitúan en el 54.6%.

Con relación a los beneficios y aportes sociales como otro de los indicadores de la precariedad, Piñeiro (1997) comenta que el Uruguay en comparación con el ámbito rural de los países vecinos es el que más avances en estos beneficios ha tenido; las asignaciones familiares, los derechos jubilatorios y en forma más reciente los seguros contra enfermedad y accidentes laborales son elementos que diferencian a nuestro país y que se asemejan en forma importante a los beneficios típicos del sector urbano. El estudio de Equipos Consultores estimó que el 10% de los ingresos de los asalariados rurales provenía de transferencias del Estado.

Latorre (1991) basándose en las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre 1985 y 1991 estima que el 70.5% de los inspeccionados no inscribía al personal en el Banco de Previsión Social, el 66% no presentó recibos de salarios y solo el 38.5% tenía el recibo correspondiente al salario vacacional. A su vez y como elemento que en forma indirecta nos permite estimar los aportes sociales a través de DISSEE, la encuesta de Equipos en 1992 concluye que el 47% de los encuestados no tenía cobertura de salud.

Otras de las dimensiones de la precariedad se refieren al control del trabajador sobre las condiciones de empleo. Hay muy pocos datos que permitan corroborar las percepciones con relación a la extensión de la jornada de trabajo, días libres, vacaciones, el material y equipamiento de trabajo, las condiciones higiénicas, la alimentación. En este sentido y según los datos de las inspecciones del MTSS entre 1985 y 1991, Latorre (1991) estima que el 56% de las irregularidades corresponden a falta de protección de la maquinaria, 51% no entrega materiales y equipos de trabajo y 34.5% por carencias de duchas.

La cuarta variable en consideración, refiere a la estabilidad laboral, en este ítem se diferencia claramente al trabajador permanente del trabajador temporal, el cual se asocia

en forma importante a inestabilidad y desempleo. El trabajo temporal por definición es un empleo precario al carecer de contrato laboral por tiempo indefinido, los diferentes estudios permiten identificar que la condición eventual acentúa también las otras características definidas por lo que se incrementarían aun más los niveles de precariedad.

Según Piñeiro (1997):

[...] El trabajo eventual acentúa las condiciones de precariedad del trabajo rural... [...]la inestabilidad del trabajador eventual, con periodos de desempleo, la mala calidad del empleo (duración de la jornada, vivienda, etc.), no reciben beneficios sociales, y los bajos niveles de ingresos considerando los periodos de desempleo, ya que el jornal del trabajador eventual si bien es mayor se debe fundamentalmente al pago a destajo

Según Latorre (1991), “El trabajo zafral es sinónimo de inseguridad en los ingresos y en la vida del asalariado...”.

Neffa (1986) analiza al trabajo temporario según nueve variables: forma de contratación, estatuto jurídico, tareas asignadas y riesgos profesionales, la remuneración, duración del trabajo y periodos de reposo, condiciones de alojamiento, condiciones de salud, alimentación – transporte - educación y recreación. Este trabajo analiza la situación en varios países de la región (no Uruguay), justifica su trabajo por la magnitud de este sector de la población y “por las pésimas condiciones de trabajo de estos trabajadores”, remarca la multiplicidad de factores que inciden en esta precariedad del trabajo temporal, destacando la ambigüedad jurídica, los mecanismos de contratación, la modalidad de calculo de salarios (destajo) y su implicancia en la extensión de la jornada, etc.

Gómez y Klein (1993) señalan:

[...]Los trabajadores eventuales en la agricultura latinoamericana constituyen una parte de los pobres rurales, no solo por sus bajos ingresos sino porque están insertados precariamente en mercados laborales que tienen una marcada estacionalidad, están sujetos a periodos prolongados de desempleo, y trabajan en condiciones laborales con escasa protección desde el punto de vista de salud, las prestaciones sociales y la seguridad en el trabajo

Moraes Silva (1998) afirma que los migrantes son: “Mano de obra descalificada, desvalorizada, se trata de trabajadores que no poseen los derechos de trabajadores, son excluidos de la ciudadanía, mismo cuando están empleados...”

Tomando en cuenta las opiniones de los autores mencionados tanto nacionales como regionales, se reafirman los conceptos iniciales en los cuales se identificaba al empleo temporal con precariedad laboral.

Como se mencionó más arriba, Piñeiro (2003) en su estudio sobre los trabajadores de la esquila, elabora un índice de precariedad<sup>9</sup>, en el cual incorpora e integra el nivel de ingresos, la cobertura social y la estabilidad laboral. Según este trabajo, el 9% de los trabajadores gozan de empleo continuo, tiene cobertura social y sus ingresos son mayores a dos salarios de peón rural, mientras que el 70% de los trabajadores carecen de al menos dos de las tres variables consideradas. Si se profundiza sobre las variables que se utilizan en la construcción del índice de precariedad se observa que las principales condicionantes que explican estos valores no están vinculados directamente con el trabajo de esquila, sino que por el contrario los meses que se trabajan en la esquila aportan en forma positiva en la disminución de los grados de precariedad.

Esta situación es clara cuando se observa el nivel de ingresos anual de un trabajador de la esquila. Según Piñeiro (2003) la mayoría de los trabajadores de la esquila (80%) gana mas que un peón rural de la ganadería, y de éstos, el 40% gana más del doble durante un año laboral.

Se identifica que los niveles de precariedad están asociados en forma sustancial con los elevados niveles de desempleo que caracterizan a este trabajador.

Según Bianco (2003),

[...] la inestabilidad del empleo entre los trabajadores entrevistados se reveló como crítica. Se constató que siete de cada diez trabajadores habían permanecido desocupados durante algún periodo en los doce meses anteriores. De éstos, la mitad estuvo desocupado entre 1 y 4 meses y aproximadamente el 30% permaneció desocupado por mas de cuatro meses. (p. 86)

La Tesis pretende analizar qué consecuencias puede tener la extensión de la duración de la zafra de esquila sobre las características de precariedad de estos trabajadores.

### 3.3. SOBRE EL CAMBIO TÉCNICO Y LA MODIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO EN LA ESQUILA

Se definió como proceso de cambio técnico en la esquila a la incorporación gradual de un conjunto de innovaciones que tienen como objetivo mejorar la calidad del producto cosechado, con la finalidad de aumentar los niveles de rentabilidad de la empresa. Estas innovaciones implican además importantes modificaciones en diferentes dimensiones del proceso de trabajo de esquila. Se generan cambios sustanciales en el proceso y organización del trabajo, en la calificación profesional, incorpora nuevos

---

<sup>9</sup> Grados de precariedad: 1- **trabajador inserto**: tiene cobertura social, gozan de empleo continuo, sus ingresos son mayores que dos veces el salario de un peón rural, 2- **parcialmente insertos**: presentan un déficit, 3- **parcialmente excluidos**: presentan dos déficit, 4- **excluidos**: presentan los tres déficit.

puestos laborales, modifica las relaciones entre los diferentes actores, modifica las características empresariales, etc. A modo de introducción y en forma general el cambio técnico en la esquila tiene dos aspectos centrales: a) el cambio en la técnica de esquila y b) la incorporación del acondicionamiento de la lana. Comienza a implementarse a finales de la década del 70', en primera instancia con el cambio en la técnica de esquila y en forma posterior, a finales de la década del 80' se comienza a incorporar el acondicionamiento de la lana.

En el próximo apartado se realiza en primer lugar un breve debate teórico sobre algunas corrientes que explican los procesos de cambio tecnológico en la agricultura. En segundo lugar se describen las características más importantes de las innovaciones promovidas en la esquila de la lana. En tercer lugar se discute sobre el nivel de adopción de los cambios propuestos.

### **3.3.1. Cambio Técnico, conceptos básicos**

El proceso de cambio técnico en la esquila surge y se promueve, desde una compleja articulación, no exenta de conflictos entre el sector productor y el sector industrial, con la participación del SUL y los empresarios de esquila como agentes de difusión y articulación de estos actores del complejo lanero de nuestro país. En cierta forma el proceso orientado a la mejora de la calidad del producto ofertado al sector industrial, es el resultado de un traslado de actividades y de costos del sector secundario al sector primario del complejo.

La teoría de la innovación inducida y la economía política del cambio técnico, son las dos principales corrientes de interpretación del proceso de cambio técnico. La teoría de la innovación inducida se basa en que el mercado es el principal determinante del proceso de cambio técnico. Mientras que la economía política, tomando como supuesto un deficiente funcionamiento de los mercados, plantea que el proceso de cambio técnico esta determinado por el comportamiento de los grupos sociales, los cuales de acuerdo a su capacidad de presión, negociación, determinan las orientaciones de las políticas tecnológicas y económicas.

Piñeiro y Trigo (1983) refiriéndose a la teoría de la innovación inducida plantean:

[...] Las decisiones de demanda (adopción) y oferta (investigación y desarrollo de nuevas tecnologías) se toman en función de los precios relativos de insumos y productos [...] La Investigación orientada al desarrollo de tecnologías que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos o una mejor producción de los bienes más escasos\_ relativamente mas caros, y los productores rápidamente han adoptado estas nuevas tecnologías, ya que representan alternativas con un mayor rendimiento económico [...] el proceso de generación, difusión y adopción de nuevas tecnologías se retroalimentan permanentemente y se integra de manera coherente al resto de los procesos económicos. (p.9)

Alain de Janvry (1983), presenta dos corrientes de pensamiento originadas en la economía neoclásica: la teoría de la innovación inducida y la teoría del “Technological Treadmill”. Refiriéndose a la primera explica el proceso de cambio técnico sobre la productividad y usos de los factores de producción:

[...] el proceso tecnológico esta determinado por las fuerzas del mercado a través de los precios relativos de los factores los que expresan escasez negativa de cada uno de ellos. Los precios relativos inducen la orientación de la investigación tecnológica en la dirección que permite el ahorro del recurso más escaso [...] Los agentes sociales que participan del proceso son los productores individuales cuya motivación es la búsqueda de beneficios. Los científicos y agroindustria responden a esas demandas. (p.152)

Según el mismo autor la Teoría del “Technological Treadmill”, centra su explicación de la tasa de cambio técnico también en términos de mecanismos de mercados. El elemento central de la teoría es que los productores “maximizadores” de beneficios adoptan las innovaciones y captan ganancias a corto plazo al estilo “Schumpeteriano”. Sin embargo, a medida que aquellas se difunden, la producción se incrementa y los precios caen eliminando las ganancias extraordinarias hasta que otra innovación inicie un nuevo ciclo en el proceso de “treadmill”. (Janvry, Le Veen, Runsten. 1983)

Trigo y Piñeiro (1983), tomando como referencia la obra de Hayami y Ruttan, plantean que:

[...] la propuesta básica del modelo es que las economías de mercado – en particular las economías desarrolladas – tienen un conjunto de mecanismos institucionales (incluyendo el mercado), por medio del cual el desarrollo tecnológico es inducido en la dirección necesaria para la obtención de un máximo crecimiento económico. Hayami y Ruttan muestran que hay una alta correlación entre el tipo de tecnología utilizada (tecnologías ahorradoras de mano de obra como por ejemplo la maquinaria agrícola o tecnologías ahorradoras de tierra como por ejemplo los fertilizantes), la productividad de los factores implícita en los distintos senderos tecnológicos seguido por un numero de países, y la dotación inicial de recursos productivos de estos países. (p.27)

Los mismos autores plantean que los mecanismos de inducción en América Latina no han resultado en un proceso innovativo compatible con la disponibilidad relativa de los factores. Los autores no niegan un proceso de inducción en América Latina, sino que plantean que el mismo ha sido sobre un contexto social, económico y político diferente al de los países desarrollados y que por lo tanto han tenido un efecto distinto sobre la naturaleza del cambio técnico.

De Janvry (1983), plantea que la Teoría de la Innovación Inducida y la Teoría del “Technological Treadmill”, al igual que toda la economía neoclásica, tiene el problema de reducir los procesos sociales a un fenómeno individual y de mercado.

[...] son incapaces de identificar el papel jugado por las clases sociales en la innovación y difusión de tecnología y, en consecuencia, no explican el comportamiento de las instituciones y el Estado a pesar de que estas afectan, de manera significativa, el proceso tecnológico en la agricultura. (p.153)

Plantea que es de vital importancia trascender las teorías neoclásicas sobre el cambio técnico, y la necesidad de desarrollar una teoría sobre el cambio técnico dentro de un contexto de la economía política, y de una teoría de Estado.

[...] La tecnología es un producto social y sus efectos sobre el crecimiento del producto y el ingreso están determinados no solo por la naturaleza de la misma, sino, principalmente, por las relaciones sociales de contexto. (p.154)

Piñeiro y Trigo (1983) plantean que las perspectivas “clásicas” que explican el proceso de cambio técnico aportan solo explicaciones parciales para las situaciones específicas de la realidad latinoamericana. Proponen el enfoque de la PROTAAL (Proyecto Cooperativo de Investigación sobre Tecnología Agropecuaria en América latina) el cual y según los autores se ubica entre las dos corrientes, integrando aspectos de ambas, conformando un modelo explicativo que permita un análisis más explícito del proceso de cambio técnico en la agricultura latinoamericana. El punto central de este enfoque es la vinculación de la estructura productiva con la estructura social como ejes centrales del proceso de cambio técnico. Piñeiro, Trigo y Fiorentino (1983) sugieren que “... *la tecnología es un fenómeno social y, que debe ser estudiada e interpretada como un elemento endógeno al comportamiento general del sistema social...*”.

Los mismos autores no niegan la existencia de mecanismos de inducción en América Latina, sugieren que:

[...] estos han operado en un contexto económico, social y político diferente al presentado por los países desarrollados y, consecuentemente, han tenido un efecto distinto sobre la naturaleza del cambio técnico. La comprensión de estas diferencias y de sus consecuencias es un tópico que requiere el desarrollo de un marco analítico que explicité ciertas relaciones causales vinculadas a procesos sociales más amplios.

El enfoque propuesto por los autores pretende interpretar “... *el desigual incremento de los rendimientos y la producción agropecuaria resultantes de dichos procesos de cambio técnico en América Latina...*”. Incorporan como elementos explicativos del proceso de innovación en América Latina:

[...] el alto riesgo, la fuerte inversión y las dificultades para la apropiación privada de los beneficios originados en ciertos tipos de investigación han determinado que, en América Latina, el Estado tenga un papel central en el proceso innovativo. Su acción se lleva a cabo a través de las instituciones públicas encargadas de generar nuevas tecnologías, y mediante la definición de un contexto económico apropiado para la adopción tecnológica en el nivel de las unidades de producción. (p.39)

El proceso de innovación es producto de la vinculación que tiene los grupos económicos a las actividades agropecuarias, y a la debilidad relativa del Estado en la definición de una política económica y científica global. Las políticas estatales son producto por lo tanto del poder político de los diferentes sectores y de los intereses tecnológicos de los distintos grupos sociales.

En la investigación se toma como referencia el enfoque propuesto por la PROTAAL. Las características de este enfoque permiten abordar el proceso de cambio técnico en la esquila integrando las diferentes variables explicativas mencionadas. Se asume que el mercado de la lana actúa como contexto de una compleja relación de intereses, entre el sector industrial, los productores y el SUL como agente de promoción de las nuevas tecnologías.

### **3.3.2. Cambio Técnico en la esquila**

Anteriormente se definió el cambio técnico en la esquila como “proceso”. Se entiende que el mismo es una acumulación de innovaciones en el transcurso de un periodo de tiempo. El cambio técnico en la esquila presenta diferentes etapas. La primer etapa en que se incorpora la esquila Tally Hi. La segunda etapa en la que se incorpora el acondicionamiento de la lana. La etapa actual en la que se incorporan la enfardadora, la balanza, el acondicionamiento por finura. Estas etapas son graduales en cuanto a su nivel de difusión y adopción.

En primer lugar se analiza el **cambio en la técnica de esquila**. Como se mencionó anteriormente este proceso comienza hacia finales de la década del 70’ con el objetivo de mejorar la calidad del producto cosechado. Hasta finales de la década del 70’ el tipo de esquila predominante era la esquila mecánica maneada, tradicional o criolla, que como lo indica su nombre se realiza con el animal atado. La esquila mecánica con el animal maneado se instala en el país con el ingreso de la maquina de esquila. Según Moraes (2002) se comienzan a consolidar desde la década del 30’. Esta esquila sustituye a la esquila con tijera manual, característica del Uruguay de fines del siglo XIX y principios del siglo XX.

El cambio en la técnica de esquila tiene dos objetivos centrales, el primero orientado a mejorar la calidad del producto cosechado y el segundo vinculado con el trato animal.

En primer lugar la esquila Tally Hi incorpora una nueva técnica en cuanto a las posiciones de corte, estas son las que posibilitan la obtención del vellón entero,

diferencia sustancial con la esquila maneada. Describimos las mismas tomando como referencia las observaciones realizada por Emilio Fernández<sup>10</sup>:

[...] El esquilador ubicado al costado de la máquina de esquila, munido de su correspondiente tijera –unida a la máquina por un brazo móvil y articulado denominado bayoneta, que a la vez encierra en su interior un mecanismo que le imprime movimiento a la tijera- desmanea la oveja, deja la maneada al costado de su lugar de trabajo –la cual será utilizada por el agarrador posteriormente- y procede a esquilarla luego de ubicarla en su lugar de trabajo, el cual es sobre una rejilla de madera con listones paralelos a lo largo de la máquina. Para ello, comienza por la barriga, en movimiento descendente desde el pecho hacia abajo. Luego que saca la lana de la barriga, continúa con la pata trasera derecha, procediendo a esquilar la porción superior de la pata trasera (cuarto) desde abajo hacia arriba. A continuación prosigue con la grupa (anca), hacia el centro del animal para correrse por el flanco derecho (costillar) hacia la cabeza. En este punto esquila la cabeza y el cuello (cogote). Acto seguido continúa por el lomo para llegar hasta la pata delantera (mano) izquierda. En este punto, pasando otra vez por el lomo llega a la cabeza, esquilando el lado izquierdo del cuello (cogote). Prosigue con el flanco derecho (costillar) del animal hasta desembocar en la pata delantera (mano) derecha, para finalizar en la grupa (anca) del lado derecho. Acto seguido procede a liberar al animal, el cual es conducido por el canchero al brete (Piñeiro et al, 2002)

Son nueve posiciones de corte que permiten mejorar la clasificación de las lanas cosechadas; se obtiene en forma independiente el vellón entero, la lana de barriga, papada, garreo y las lanas de zonas genitales (puntas quemadas). Esta forma de cosecha es fundamental para el posterior acondicionamiento de las mismas. En síntesis el cambio en la técnica de esquila permite una primer tipificación de la lana cosechada, se obtiene el vellón entero (lana de mayor valor) y se eliminan los recortes característicos de la esquila maneada.

En segundo lugar la esquila Tally Hi se realiza con el animal suelto, lo cual repercute en la mejora del trato que recibe el animal y también creemos disminuye el esfuerzo humano. El cambio en el trato animal permite la incorporación de la esquila de ovejas en gestación (esquila pre-parto). Esta situación repercute directamente sobre el manejo nutricional, reproductivo y sanitario de la majada. El SUL promueve la esquila pre-parto como herramienta para mejorar la performance reproductiva, materializada en el aumento del número de corderos señalados (uno de los indicadores claves a mejorar en la producción ovina). La esquila pre-parto mejora la condición de la oveja gestante al momento del parto y en consecuencia también genera condiciones favorables para el manejo post-parto de la madre y de los corderos que nacen. Esta técnica implica además una serie de cambios en el manejo nutricional, sanitario y cultural que permitan optimizar los beneficios que caracterizan a la misma. La esquila pre-parto se recomienda realizarla unos 30 días previos al parto. En la mayoría de las situaciones esta esquila se realiza en los meses de invierno, por lo que cobran importancia fundamental las medidas que tiendan a evitar la mortandad provocada por los fenómenos climáticos. Por este

---

<sup>10</sup> Licenciado en Sociología, integrante del equipo de investigación que participo en el proyecto sobre los trabajadores de la esquila del profesor Diego Piñeiro.

motivo la esquila pre-parto debe ser acompañada en cambios de manejo, en este sentido son tres las principales estrategias que se fomentan; optimizar el manejo tradicional, con montes de abrigos, encierros, etc. ; la utilización de capas protectoras y en tercer lugar el uso de peines altos, los cuales aseguran un remanente de lana que cubre al animal.

En síntesis la esquila Tally Hi modifica en forma sustancial los tipos de lana cosechados y permite incorporar la esquila pre-parto con las ventajas descriptas anteriormente.

El otro elemento central del proceso de cambio técnico en la esquila es la incorporación del **acondicionamiento de la lana**. Hasta fines de la década de los 80' la lana que se extraía del animal se enviaba tal cual hacia la industria. Se identifica a la esquila tradicional con este casi nulo procesamiento de la lana. El producto que se obtiene de la esquila Tally Hi permite desarrollar e implementar el acondicionamiento de la lana. El acondicionamiento de la lana comprende un conjunto de actividades que tienen como objetivo final mejorar la calidad y presentación del producto que el productor oferta al sector industrial. El acondicionamiento no es estático sino que por el contrario se le han incorporado en el transcurso del tiempo nuevas técnicas y procedimientos, por lo que podemos hablar de diferentes grados de acondicionamiento.

El acondicionamiento en primer lugar implica una subdivisión en tipos de lana de diferentes valor: vellón, barriga, puntas quemadas, garreo, pedazos. Se mantiene la división por categorías (cordero, oveja cría, etc) que también era utilizada en la esquila tradicional. También se realiza una división por tipos de vellón según su calidad (vellón A, B, L), esta clasificación esta determinada por características como resistencia de mecha, ausencia de enfermedades (hongos en la lana). El vellón A corresponde a vellones de buena calidad, los vellones B son de calidad inferior los cuales tienen algún problema de los mencionados y el vellón L son los vellones con lunares, asociados a la presencia de pelos los cuales son “contaminantes” de la lana. Asociados a esta clasificación de la lana, se promueven cambios que permitan realizar esta clasificación y que apuntan a eliminar agentes contaminantes de la lana. Para evitar las “mezclas” de tipos de lanas se recomienda el uso de cajones identificados por tipo de lana, se incorporan las parrillas de esquila y las mesas de acondicionamiento. Para evitar la contaminación de la lana, se promueve el uso de bolsas de polietileno en lugar de las de yute (agentes contaminantes), se elimina el uso de hilos utilizados para atar vellones, escobas, etc., se colocan recipientes para residuos (varios, cigarros fundamentalmente), también se promueve el uso de productos químicos y pinturas que no alteren las características de la lana.

Si bien las reseñadas constituyen las principales características del acondicionamiento original, sobre este “paquete” en el transcurso del tiempo se han ido incorporando nuevos elementos. Las incorporaciones más recientes, características de un selecto número de empresas de esquila son: la enfardadora mecánica, la balanza eléctrica y el

acondicionamiento por finura. La enfardadora mecánica es una innovación muy importante ya que logra fardos muchos más prácticos para su manejo (en el galpón, en la industria), de menor volumen y mayor peso. El acondicionamiento por finura “profundiza” aun más la tipificación de la lana, ya que a las categorías mencionadas incorpora la identificación en vellones finos, medios y gruesos. Con la reciente incorporación (desde el año 2001), del acondicionamiento por finura, comienza una nueva etapa del acondicionamiento de la lana. Comienza por lo tanto una nueva etapa del proceso de cambio técnico en la esquila.

### 3.3.2.1. Sobre el nivel de adopción

Diversos factores explican la adopción de una nueva propuesta tecnológica, en este caso de un conjunto de innovaciones. El nivel de adopción se puede explicar por un conjunto de variables, las cuales se mencionan como forma de contextualizar nuestro trabajo.

Tomando como referencia la discusión teórica que se planteó al inicio de este capítulo, una de las variables que explica la naturaleza del cambio técnico es la participación de los diferentes actores. En este sentido la industria tiene un rol protagónico en el impulso del acondicionamiento de lana. Mediante una política de precios diferenciados y el manejo dirigido del mercado, condicionan las decisiones del productor.

En segundo lugar el nivel de adopción está condicionado al perfil del productor. En este sentido Marqués (1997:..) plantea que *“existen perfiles diferentes entre los productores que adoptan la tecnología,... estos perfiles están definidos por elementos no racionales y racionales de la conducta humana y por el contexto en el cual actúan estos productores ( mercado, estado, contexto institucional)”*.

El tercer elemento vincula al papel de los organismos de difusión y transferencia de tecnología, en este caso el SUL y en menor medida la Central Lanera. El SUL tiene un papel protagónico en la generación y transferencia. También es el organismo articulador entre los productores y la industria. Tiene como estrategia central la capacitación de empresarios de esquila, trabajadores y productores.

En cuarto lugar el “factor contexto”, fundamentalmente los precios de la lana, afecta directamente los niveles de adopción.

Se presenta a continuación un cuadro que permite conocer los niveles de adopción del cambio técnico en la esquila.

**Cuadro 1: Evolución de la lana cosechada según técnica de esquila y acondicionamiento (en miles de Kg.)**

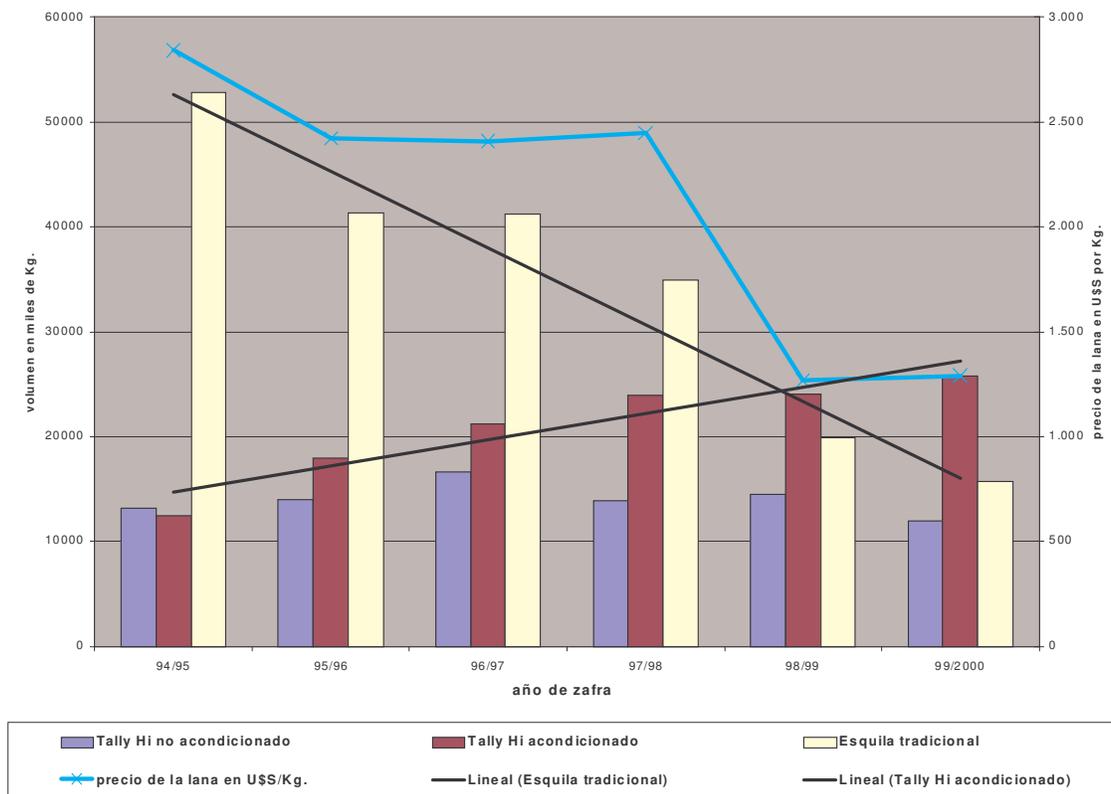
	94/95	%	95/96	%	96/97	%	97/98	%	98/99	%	99/2000	%
Tally Hi no acondicionado	13.192	17	14.011	19	16.593	21	13.919	19	14.493	25	11.981	22
Tally Hi acondicionado	12.485	16	17.973	25	21.178	27	23.974	33	24.072	41	25.800	48
Total Tally Hi	25678	33	31985	44	37772	48	37894	52	38566	66	37781	70
Esquila tradicional	52.847	67	41.374	56	41.246	52	34.978	48	19.870	34	15.720	29
TOTAL (miles kilos)	<b>78.524</b>	100	<b>73.358</b>	100	<b>79.017</b>	100	<b>72.871</b>	100	<b>58.435</b>	100	<b>53.501</b>	100
STOCK OVINO (millones de cabezas)	<b>22.078</b>		<b>20.205</b>		<b>19.747</b>		<b>18.280</b>		<b>16.495</b>		<b>14.491</b>	

**Fuente : elaboración propia en base a SUL.**

De la información que se brinda en el cuadro se identifican cuatro tendencias. En primer lugar la disminución del stock ovino, afectando el volumen de lana comercializada. La segunda tendencia es la disminución en términos absolutos y porcentuales de la lana proveniente de esquila tradicional. En tercer lugar el incremento en términos absolutos y porcentuales de la lana proveniente de esquila Tally Hi. En cuarto lugar dentro de la lana esquilada con la técnica de esquila Tally Hi, el incremento firme y constante de la lana acondicionada. Anteriormente se comentó sobre la caída del precio internacional de la lana y su impacto sobre el stock ovino. Esta es la principal variable que explica la disminución de la lana comercializada.

En términos absolutos, se observa una disminución de aproximadamente 25 millones de Kg. de lana comercializada, entre las zafas 94'/99', esta variación se expresa en forma diferente según la forma de presentación. La lana proveniente de esquila tradicional disminuyó en aproximadamente 37 millones de Kg., la lana proveniente de esquila Tally Hi con acondicionamiento aumento en aproximadamente 13 millones de Kg. y la lana proveniente de esquila Tally Hi sin acondicionamiento disminuyó en aproximadamente 2 millones de Kg. A modo de hipótesis si se toma como referencia los valores y tendencias presentados, se puede plantear que la disminución del volumen de lana comercializada se asocia fundamentalmente a la disminución del volumen de lana proveniente de esquila tradicional. Mientras que el incremento del volumen de lana Tally Hi con acondicionamiento se debe al pasaje de un pequeño porcentaje de la lana que provenía de esquila tradicional y de la incorporación del acondicionamiento en los volúmenes de lana que solo realizaba esquila Tally Hi. Las tendencias de años más recientes permiten establecer que en el futuro las lanas serán cosechadas todas con sistema Tally Hi, acondicionada y que sobre esta "base" se irán incorporando nuevas tecnologías, de las cuales algunas ya se han comentado. (ver ilustración 1).

**Ilustración 1: evolución de la forma de cosecha y presentación de la lana. Variaciones en el precio de la lana por zafra en U\$S por Kg.**



Si bien en este capítulo no tiene como objetivo analizar los niveles de adopción, su inclusión está justificada por la relación entre nivel de adopción y el precio de la lana, con la situación de las empresas de esquila y sus trabajadores. El cambio técnico y la caída del precio internacional de la lana, afectarían a dos variables en la vida de la empresa de esquila y de los trabajadores. La caída de precios genera en primer lugar una reducción en el stock, lo que provocaría una disminución en el número de trabajadores y de empresas de esquila. También el precio que recibe el productor condicionaría los ingresos de los trabajadores. Ante una disminución del precio, el empresario de esquila disminuiría el costo del servicio, por lo cual disminuiría el salario de los trabajadores.

El cambio técnico a su vez promueve mecanismos de selección entre las empresas de esquila. Como consecuencia de este proceso de selección se registra una disminución importante en el número de empresas de esquila y por lo tanto en el número de trabajadores vinculados a la actividad.

En síntesis para comprender el proceso de cambio técnico en la esquila y sus niveles de adopción, es necesario estudiarlo desde una mirada compleja. Como se planteó al

inicio de este capítulo existen factores de contexto como el precio internacional de la lana, factores vinculados al propio proceso de cambio técnico, factores racionales y no racionales a nivel de los productores, intereses sectoriales, etc.

### **3.3.3. La deszafralización como cambio técnico, su influencia en la precariedad laboral**

En este capítulo se discutirá sobre la tendencia hacia una zafra de mayor duración, consecuencia de la incorporación de la esquila pre-parto y los posibles impactos que esta deszafralización puede tener sobre los asalariados de la esquila. El estudio pretende analizar qué consecuencias puede tener la extensión de la duración de la zafra de esquila sobre las características de precariedad de estos trabajadores.

Se planteó anteriormente que el cambio en la técnica de esquila permite la incorporación de la esquila pre-parto. También se describió cuales son los impactos y beneficios que esta técnica tiene hacia el manejo sanitario, reproductivo y productivo de la majada. En este capítulo se discutirá sobre la tendencia hacia una zafra de mayor duración, consecuencia de la incorporación de la esquila pre-parto y los posibles impactos que esta deszafralización puede tener sobre los asalariados de la esquila.

El enfoque de la investigación asume a la zafralidad como componente de la precariedad laboral. Desde esta perspectiva se analizan los posibles impactos que la deszafralización puede tener sobre el trabajo y la vida de los asalariados.

La deszafralización del trabajo de esquila es aun incipiente y como sostiene Piñeiro (2003) se enmarca en un contexto de reducción del stock ovino y consecuentemente una concentración en menos máquinas de esquila. La incorporación de la esquila pre-parto, así como también la esquila de corderos posibilitarían extender la duración de la zafra a un numero importante de máquinas de esquila y consecuentemente un numero importante de trabajadores. Este nuevo escenario podría generar algunas modificaciones sobre la situación de precariedad laboral presentadas en este grupo de trabajadores.

Según Piñeiro (2003), los trabajadores de la esquila en su gran mayoría aspiran a conseguir puestos laborales estables. La extensión de la zafra permitiría pensar en una situación laboral de mayor estabilidad, en por lo menos un grupo importante de los trabajadores de la esquila.

El estudio apunta a conocer las opiniones de los trabajadores y de los empresarios sobre este nuevo escenario laboral. Es importante aclarar que estas situaciones hipotéticas están condicionadas a posibles posiciones encontradas entre los diferentes actores. Las mismas superan el alcance de este trabajo, pero sin lugar a dudas pueden relativizar los posibles impactos de este cambio técnico sobre el trabajador de la esquila.

## **4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La metodología que se utilizó fue diseñada de acuerdo al problema de investigación elaborado, en el cual se planteó cuáles serían las modificaciones en el proceso de trabajo de esquila y el análisis de algunas variables relacionadas con las condiciones de vida y trabajo del asalariado de la esquila. En este capítulo se describe la metodología utilizada en el estudio, las diferentes etapas de la investigación y al final se realiza una breve justificación metodológica.

### **4.1. METODOLOGIA UTILIZADA**

El estudio de carácter exploratorio, pretende conocer algunas de las relaciones entre cambio técnico y asalariados de la esquila, así como también sustentar futuras investigaciones. El cuerpo central de la investigación consistió en un estudio comparativo entre dos comparsas de esquila con diferentes niveles de adopción del cambio técnico. La metodología de investigación utilizada fue de carácter cualitativo. La técnica central utilizada fue la observación participante activa. Dentro de esta técnica de investigación se utilizaron diferentes herramientas; entrevistas semiestructuradas, entrevistas abiertas, diario de apuntes, instrumentos de grabación, filmación y fotografía.

Se justifica la metodología en dos sentidos. El primero, por el interés personal del investigador, quien definió al momento de la elección de la temática de asalariados rurales una propuesta de investigación que permitiera conocer y comprender “desde adentro” este sector de la población rural. La justificación “objetiva”, responde en primer lugar a mi participación en el proyecto de Diego Piñeiro, el cual mediante una encuesta caracteriza en forma muy completa al asalariado de la esquila. En este sentido mi estudio aporta otras variables complementarias y que pueden generar una base para futuros estudios. En segundo lugar el carácter exploratorio y descriptivo del trabajo se enriquece mucho más cuando se logra una integración mas fuerte, mas sentida con los actores, sujetos de estudio. En tercer lugar con el sentir y trabajar en la zafra, se comprenden y conocen diferentes dimensiones que son muy difíciles de captar utilizando otras metodologías.

#### **4.1.1. El carácter exploratorio de la investigación**

La investigación profundiza sobre un actor caracterizado previamente en Piñeiro (2003). La tesis se plantea explorar y analizar el proceso de trabajo en la esquila y comprender las relaciones laborales y sociales que se establecen en la comparsa de esquila.

Muchas de las variables contenidas en estas temáticas se identifican o comprenden luego del estudio de exploración. A su vez por las características de la investigación, el carácter exploratorio tiene como objetivo identificar algunas temáticas para continuar su estudio en otras instancias de investigación.

Los resultados son basados en el estudio concreto de un realidad particular, estos datos pueden orientar, explicar tendencias, orientar estudios futuros.

#### **4.1.2. Metodología cualitativa**

La metodología utilizada responde a justificaciones teóricas, operacionales y personales. En primer lugar y sin profundizar sobre los debates en el ámbito de la ciencias sociales, la perspectiva del investigador incluye el uso de las metodologías cualitativas y cuantitativas en forma complementaria e imprescindible. El estudio sobre los trabajadores de la esquila, realizado por el profesor Piñeiro y equipo, es un ejemplo sobre esta apreciación metodológica. El trabajo fue realizado en dos etapas, un etapa exploratoria, cualitativa, en donde se realizaron diferentes entrevistas. En la segunda etapa, cuantitativa, se realizó una encuesta sobre una muestra representativa de la población. La tesis se realizó desde esta perspectiva, tomando como referencia las instancias exploratorias, así como también el análisis que surge de la encuesta. Estos insumos permitieron esbozar posibles hipótesis y preguntas de investigación que orientaron el proyecto. A modo de *feedback*, los resultados de la tesis pueden ser insumos para estudios posteriores, que tengan como objetivo caracterizar a la población en estudio. A modo de ejemplo, el estudio sobre las trayectorias y estrategias laborales de los trabajadores temporales puede ser un buen tema para pensar en algún trabajo de tipo cuantitativo.

La justificación operacional responde a dos niveles, en primer lugar a las dificultades que tiene el estudio sobre los trabajadores rurales por su dispersión en el territorio. En segundo lugar por las limitaciones de una tesis de grado; escasos recursos físicos, económicos y de tiempo.

La justificación personal está vinculada a mi interés en que la tesis tenga un componente vivencial, de integración social y laboral con los trabajadores. En este sentido las metodologías cualitativas permiten una integración o una relación diferente con el sujeto/actor estudiado.

#### **4.1.3. El estudio comparado**

El estudio consistió en analizar comparativamente dos empresas de esquila (casos) con diferentes niveles de adopción del cambio técnico.

Morlino (1994) plantea que,

[...] En esencia el caso se elige expresamente o porque nos resulta útil para generar hipótesis o porque es <crucial> a la hora de confirmar o no confirmar una teoría. Cuando es así es claro que análisis de caso y análisis comparativo son búsquedas complementarias que se refuerzan entre si. Es también claro que los estudios de caso en cuestión deben ser, para ser tales, *implícitamente comparativos*. Pp.45

En cada empresa se realizó una caracterización general, que se presenta a continuación. Posteriormente se realizó el análisis comparado sobre algunas de las variables planteadas en la tesis. Algunas de las variables que se analizaron en la comparación fueron: la formación y capacitación obrera, las trayectorias laborales, modificaciones en el proceso de trabajo, el perfil de los empresarios, las relaciones entre los trabajadores, las relaciones con el empresario, la organización del trabajo, y las relaciones laborales.

Como se planteó en forma anterior se estudió “desde adentro” dos comparsas de esquila. La elección de las mismas fue realizada de acuerdo a los criterios sobre nivel de adopción de cambio técnico, las facilidades de acceso a las mismas y a los medios que disponíamos para realizar esta actividad. La técnica que se utilizó por definición, es flexible y permite redefinir algunos de los supuestos teóricos planteados antes de la realización del mismo. Por este motivo si bien se definieron algunas pautas de entrevistas y se organizó el trabajo de acuerdo a la hipótesis y preguntas de investigación, se manejaron grados de flexibilidad y apertura que posibilitaron repensar y redefinir la investigación.

En la elección de las empresas se tomó como criterio central la representatividad de las empresas en estudio. Como plantea Maestre (1976),

[...] Otro aspecto que hay que cuidar, sobre todo en función de que los resultados sean aceptables, es la elección de la comunidad. Esta tiene que ser representativa de la cultura y de la sociedad que se intenta analizar y adecuada a las pretensiones de la investigación. El carácter cualitativo, usual en la investigación antropológica hace que no se puedan utilizar las reglas y normas de control que ofrece la estadística para las técnicas cuantitativas. Pero no por ello se tiene que dejar de poner la mayor precaución en que la elección sea representativa de la realidad. Pp. 59

La elección de las empresas fue realizada de acuerdo a los niveles de empresas que plantea el SUL. Se seleccionó una empresa acreditada y una empresa no acreditada ante esta organización. También se seleccionó dos empresas de la misma región, para evitar las desviaciones que la región podía generar. En síntesis, las empresas en estudio pueden ser representativas del universo de empresa de esquila de la región este del país.

#### **4.1.3.1. La empresa de esquila acreditada**

La comparsa es del departamento de Treinta y Tres. La mayoría de los integrantes residen en la zona. Es la primer empresa acreditada de la zona este, realiza esquila Tally hi con acondicionamiento, clasificación de vellones por finura, enfardadora mecánica, con balanza electrónica. En el momento del trabajo llevaba once zafras, las primeras cinco con sistema tradicional y en las posteriores fue incorporando todas las propuestas de innovación. Durante la zafra de estudio la empresa tenía previsto esquilar cerca de 50000 vellones, los cuales han ido en aumento desde el cambio realizado por la empresa. La zafra de esta comparsa (en el año de la observación) comenzó a fines de julio y finalizó el 23 de diciembre. La mayoría de los vellones son de zonas cercanas al departamento de origen de la comparsa, aunque también tiene algunas majadas en los departamentos de Durazno y Lavalleja. La comparsa está integrada por 19 trabajadores; el maquinista, ocho esquiladores, cinco acondicionadores, dos velloneros, un canchero, el cocinero y el enfardador.

Me integré a esta comparsa desde el 29 de agosto al 15 de septiembre del 2001. Durante la estadía trabajé en la mesa de acondicionamiento de la lana de barriga, sustituyendo a un integrante de la comparsa que fue a realizar un curso para aprendiz de esquilador.

#### **4.1.3.2. La empresa de esquila no acreditada**

La comparsa es del departamento Rocha, del pueblo de Velásquez, la mayoría de los integrantes residen en la zona. Es una empresa que realiza esquila Tally hi, pero por lo general no acondiciona. En la zafra en que se realizó el estudio llevaban cinco zafras bajo el actual maquinista y la empresa tenía previsto esquilar para la zafra del 2001 cerca de 17000 vellones. El número de vellones por zafra a ido disminuyendo en los últimos años. La zafra de esta comparsa comenzó a mediados de octubre y finalizó el 15 de diciembre. La mayoría de los vellones son de zonas cercanas al departamento de origen de la comparsa. La comparsa esta integrada por 10 trabajadores; el maquinista, cuatro esquiladores, el “acondicionador”, un canchero, el cocinero y el embolsador.

Me integre a esta comparsa entre el 9 al 15 de diciembre del 2001, durante la estadía trabajé en varios puestos, de canchero, alcanzador, sustituyendo a un integrante que dejó la zafra al tercer día de integrarme a la comparsa.

#### **4.1.4. Observación participante**

La observación participante fue la técnica central de la investigación. Esta técnica fue utilizada contemplando el carácter exploratorio y comparativo de la investigación, así como también por las inquietudes personales del investigador.

La observación como técnica de obtención de datos psicológicos es permanentemente debatida en los diferentes ambientes académicos. Este trabajo no pretende ser un debate teórico sobre la metodología. Por esta razón se incluyen algunas definiciones y conceptos que permitan entender al lector cómo se aplicó esta metodología en la investigación.

Maestre (1976) define a la observación participante como,

[...] La técnica de observación participante consiste en captar la realidad social y cultural de una sociedad o grupo social determinado, mediante la inclusión del investigador en el colectivo objeto de estudio. Pp.29.

Ferrando y Sanmartín plantean que la observación participante es una técnica que como cualquier otra, nunca basta por sí sola para obtener los datos que necesita el investigador. Los mismos autores diferencian a la observación participante de otras técnicas de la siguiente forma:

[...] Se distingue de las demás por su menor formalización, la amplitud de sus aplicaciones y la riqueza y profundidad de la información que aporta, le constituyen en una herramienta imprescindible. Pp. 108

La metodología que se utilizó fue la observación participante activa. La opción activa está vinculada al grado de participación que tiene el investigador. Existen diferentes formas de definir el nivel de integración y participación del investigador. En la investigación se tomó como referencia la definición de Angüera (1989). La autora define tres grados de participación. El primero la observación externa o no participante. En segundo lugar la interna o participante. Y en tercer lugar la auto observación. Dentro de la observación interna o participante define dos formas, la observación participante pasiva y la observación participante activa.

Angüera (1989) define a la observación participante activa de la siguiente manera:

[...] el observador maximiza su participación en lo observado con el fin de recoger datos, e intenta integrar su rol con los demás existente en la situación. Su actividad es aceptada por ambas partes, y su intención es lograr así una mejor observación; mientras en algunos casos su conducta es similar a la de los observados, en otras desempeña papeles complementarios, y así habla informalmente con ellos, participa en sus actividades y juegos, etc. De forma que desaparezca la diferencia existente, e incluso en alguna ocasión puede introducir cambios en la estructura social del grupo. Pp.135

En la investigación se utilizó la observación participante activa según la definición anterior, utilizando la integración laboral como la estrategia central para lograr el grado de participación planteados previamente.

Resulta importante mencionar para aclarar posibles errores de conceptos que otros autores como Jean Massonnat definen como observación participante activa (Ketele, 1981) aquella en la cual el investigador se “*propone comprender la dinámica de una situación, modificándola en aspectos centrales.*” pp. 59. Esta no fue la perspectiva adoptada en el presente estudio. En la lectura realizada para este trabajo se identificaron diferentes definiciones, las cuales se relacionan con el rol del investigador o con el grado de vinculación al grupo social en estudio.

## 4.2. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue dividida en tres etapas: una primer etapa de exploración del sujeto de estudio, la segunda etapa de trabajo de campo y la tercer etapa de análisis y elaboración de este informe.

### 4.2.1. Etapa I: exploración<sup>11</sup>

Se dividió esta fase en dos etapas: una etapa de recolección de información primaria en base a entrevistas a informantes calificados y una segunda etapa de trabajo de “escritorio” en la cual se recolectó la información secundaria disponible. Con esta información se esbozaron la metodología y técnicas a utilizar en el trabajo de campo, las posibles hipótesis, objetivos y preguntas de la investigación.

Durante la primer etapa se realizaron entrevistas a 60 asalariados de la esquila, maquinistas y varios técnicos del SUL, siendo su mayoría entrevistas semiestructuradas. Con la información de estas entrevistas se identificaron las diferentes dimensiones que caracterizan al mercado de trabajo en la esquila y se logró en forma paralela conocer el proceso de cambio técnico que ha experimentado esta actividad. También se fue incorporando antes, durante y después de la realización de las entrevistas, información secundaria de diferentes fuentes, anuarios estadísticos, publicaciones del SUL, estudios de la universidad.

---

<sup>11</sup> Gran parte de esta etapa de la investigación fue realizada durante mi participación como becario en el proyecto del profesor Diego Piñeiro sobre los asalariados de la esquila.

Con la información recogida durante la etapa de análisis se comenzó a esbozar posibles hipótesis, objetivos y metodologías que guiaron el estudio de caso. La construcción de la propuesta de investigación fue realizada con la orientación del director de tesis, complementada con aportes realizados por técnicos del SUL.

#### **4.2.2. Etapa II : el trabajo de campo**

El trabajo de campo consistió en el estudio de los trabajadores integrantes de dos comparsas de esquila con diferentes niveles de adopción del cambio técnico propuesto. Se estudió una comparsa de esquila acreditada y una comparsa que realizaba esquila Tally hi pero no acondicionaba. Durante la zafra del año 2001 me integré y trabajé en las dos comparsas durante un período de tiempo.

El trabajo de campo se realizó en tres etapas; la primera etapa fue de preparación, en la cual se fijaron las pautas de entrevistas y se profundizó sobre las diferentes herramientas de investigación que se utilizaron. La segunda etapa consistió en la organización del trabajo de campo, se realizaron los contactos necesarios para poder integrarme a las dos comparsas y participé en un curso de empresarios de esquila del SUL, en el cual recibí las nociones sobre esquila y acondicionamiento necesarios para poder trabajar en las comparsas. En la tercer etapa me integré a las comparsas de esquila, trabajando en los puestos que el maquinista me ofrecía de acuerdo a mis aptitudes y sus necesidades.

##### **4.2.2.1. Estrategia metodológica utilizada en el trabajo de campo**

El trabajo de campo se basó en dos "herramientas" fundamentales, la observación y el lenguaje. Se generaron algunas pautas que permitieron guiar la investigación y que coordinaron la observación, con las diferentes formas de "lenguaje" (conversaciones, diálogos, entrevistas). Las mismas intentaron analizar, diagnosticar, conocer, organizar, las variables que se "involucran" en el tema de investigación: proceso de trabajo, cambio técnico y deszafralización. Jean Massonnat (1989) tomando como referencia el trabajo de Bickman (1977), define tres categorías de practicas de observación definidas según los grados de estructuración de las mismas. Las practicas de *estructuración débil*, *las practicas de estructuración intermedia* y *las practicas de estructuración fuerte*. La técnicas que se utilizaron en la investigación responden según esta clasificación a las practicas de estructuración débil.

En este sentido se elaboró una pauta de entrevista en la cual se incluyeron las diferentes variables en estudio. La entrevista semiestructurada se adaptaba al momento

y a la etapa de la investigación. La pauta de entrevista tiene siete temas centrales y dentro de cada tema se incluyen diferentes variables. Los siete temas centrales fueron: el proceso de trabajo, la precariedad del empleo, la deszafralización, las relaciones laborales y sociales, la capacitación, cambios y permanencias en la esquila y la vida del trabajador de la esquila. (ver anexo - pauta de entrevista)

La observación fue registrada en forma escrita y en forma gráfica. Los registros escritos se incluyeron en un *diario de anotaciones* en el cual se escribían los principales acontecimientos diarios y las impresiones del investigador. Una *agenda diaria* en la cual se registraba los rendimientos, los tiempo muertos, los días de lluvia, las horas perdidas por rocío, etc. Una *libreta de conversaciones* en la cual se incluían diálogos con algún trabajador sobre algún tema en particular. Los registros gráficos consistieron en *registros fotográficos* y *filmaciones de video*. Se sacaron aproximadamente 150 fotos sobre el proceso de trabajo en la esquila, la vida en el trabajo, las condiciones laborales, los espacios de descanso y recreo. Los registros de filmación incluyeron aproximadamente cinco horas de grabación, sobre todos los temas que comprende la tesis. Se realizaron tres videos documentales de diferente duración sobre los trabajadores de la esquila.

#### **4.2.2.2. Integración a las comparsas, observación participante**

Me planteé una incorporación gradual a la vida de la comparsa, fueron previstas diferentes etapas, las cuales no tuvieron tiempos definidos. Los tiempos se definieron de acuerdo a las características de la empresa, sus integrantes y a las características personales del investigador.

Como plantea Maestre (1976):

[...] uno de los aspectos mas fundamentales en la observación participante es el de la incorporación del investigador en la comunidad; o lo que es lo mismo, pero visto desde el lado operativo, la creación de los contactos y el establecimiento de la comunicación; elementos mediante los cuales se procederá a la aprehensión y comprensión de la cultura de la comunidad sobre al que estamos desarrollando nuestro trabajo. Esta comunicación es el gran problema que hay que resolver en la observación participante, pero a la vez es la clave del éxito. Pp. 58

Las etapas que se describen a continuación tomaron como referencia este planteo de Maestre, el principal desafío para alcanzar los objetivos planteados en la investigación es lograr la integración a la comparsa y sobre todo establecer un nivel de confianza tal, que permita lograr buenos resultados.

A modo de manual se utilizó el trabajo de Taylor y Bodgan (1986) en el cual se brindan elementos teóricos y prácticos sobre lo que definen como las tres principales actividades de un trabajo de campo:

[...] la primera se relaciona con una interacción social no ofensiva: lograr que los informantes se sientan cómodos y ganar su aceptación. El segundo aspecto trata sobre los modos de obtener datos: estrategias y tácticas de campo. El aspecto final involucra el registro de los datos en forma de notas de campo escritas.

#### 4.2.2.2.1. Integración (social y laboral) a la comparsa

La primer etapa se relacionó con la integración social del investigador y los sujetos en estudio. Esta etapa comenzó con la presentación inicial en la cual se planteó el objetivo de mi investigación, así como también realicé una presentación personal. La estrategia central de integración fue la incorporación al trabajo.

Como plantean Ferrando y Sanmartín en esta etapa el sentido de la observación casi se invierte.

[...] corresponde al investigador facilitar a los demás la observación de si mismo. La presencia de un forastero, con propósitos no tan fáciles de entender para todos, centra en él la curiosidad de los actores. Explicar la motivación científica de la propia presencia y darse a conocer clarifica la situación de encuentro en la que se va a desarrollar la investigación. pp. 114

Luego de la presentación, mi segunda actividad fue incorporarme laboralmente a la comparsa. Previamente evaluamos con el empresario donde sería mi lugar de trabajo, para luego insertarme activamente al trabajo. Esta estrategia fue clave y fundamental en el transcurso de la investigación, a la vez que permitió la obtención de interesantes resultados. Los niveles de confianza generados con esta estrategia de inserción laboral superaron ampliamente los objetivos previos. Anguera (1989) plantea que:

[...] el requisito básico de toda observación participante es que el científico se gane la confianza de las personas que examina, de tal manera que su presencia no perturbe o interfiera de algún modo el curso natural de los acontecimientos y que se le proporcione respuestas honestas, sin ocultarle actividades importantes. Pp.128

Durante el transcurso de esta etapa no se realizó ningún tipo de preguntas vinculadas directamente a la investigación, solo se tomó registro escrito de algún hecho puntual y de mis primeras impresiones personales. Tomando como referencia a Ferrando y Sanmartín *luego de fijar la residencia y establecido los primeros contactos con los actores, tendrá que observar y aprehender el comportamiento correcto en las relaciones de vecindad, para poder asumir su nuevo papel de vecino. Pp.115*

La duración de esta etapa fue diferente en ambas empresas, en la empresa acreditada tuvo mayor duración por la cantidad de empleados y por los ritmos de trabajo planteados, así como también por el cansancio personal resultado de los primeros días de trabajo.

#### 4.2.2.2.2. Observación y descripción inicial

La segunda etapa consistió en registrar e identificar *in situ* las preguntas y los temas de la investigación. Esta etapa puede asimilarse a la *etapa de selección y definición de problemas, conceptos e índices*, propuesta por Angüera (1989).

Con un nivel de confianza establecido, con un rol claro en el funcionamiento de la empresa comencé a registrar las primeras observaciones sobre los temas planteados en la investigación, a la vez que me planteo otro nivel de observación que me permitiera identificar temas o variables no planteadas anteriormente.

Durante este tiempo, a través de diálogos y conversaciones, fui dirigiendo o especificando los temas y las variables a analizar posteriormente. Algunos temas fueron descartados y se plantearon algunos temas nuevos.

#### 4.2.2.2.3. Registros escritos y gráficos. Entrevistas semiestructuradas.

Fue la tercer etapa de la investigación. La misma comienza en el momento en el cual se crearon niveles de confianza tales que permitieron realizar entrevistas con grabadores, sacar fotografías y realizar filmaciones.

Ferrando y Sanmartín plantean que los datos que surgen de las observaciones nunca bastan para el análisis en este sentido plantean:

[...] tenemos que entrevistar a los actores, demandar su interpretación del conjunto y de cada uno de sus elementos, compara mapas y gráficos de los recorridos profesionales.... del contraste entre lo dicho por los informantes y la observación puede surgir otra diferencia relevante, la que existe entre lo ideal y lo real, entre la norma y la frecuencia. pp.118

Una de las estrategias de recolección de datos fue la generación de diálogos grupales o individuales mediante preguntas directivas sobre algún tema o variable en estudio. Estos datos posteriormente fueron incorporados a la libreta de conversaciones. También se registraron diferentes observaciones sobre la temática en el diario de anotaciones y en la agenda diaria. Mediante estas instancias se fue completando la pauta de entrevista, a la vez que se eliminaban algunas preguntas ya respondidas en estas instancias. Este es el caso de las preguntas relacionadas a la vida del esquilador, su familia, el lugar de residencia, la historia laboral.

Las entrevistas fueron realizadas en los días previos a la culminación del trabajo de campo. Las mismas fueron realizadas en ambientes tranquilos sin interferencias, sin

presiones. Al momento de realizar las entrevistas la confianza generada con los trabajadores era disímil, con todos se logró establecer niveles de confianza que permitieran abordar la temática planteada. En algunos casos seleccionados por su papel en la comparsa, por su historia en la esquila o simplemente por lograr con ellos lazos de confianza más fuertes, si bien guiadas por la pauta preestablecida, se logró realizar entrevistas en profundidad en las cuales se incorporaron otros temas o dudas sustantivas que se fueron generando en el transcurso del trabajo de campo.

#### **4.2.3. Etapa III : análisis y elaboración del informe**

Para la elaboración del análisis se utilizó la información recogida en el trabajo en las dos comparsas; 24 entrevistas semi\_estructuradas a trabajadores y dos entrevistas semi estructuradas a empresarios, también se utilizaron algunas entrevistas en profundidad, los registros escritos y gráficos mencionados anteriormente. Se incorporaron algunas entrevistas seleccionadas del trabajo exploratorio en el año 2000, además de información secundaria ya descripta.

La estrategia para el análisis consistió fundamentalmente en la construcción de varias matrices que contemplan la temática planteada en la investigación y en las pautas de entrevista. (ver anexo – matrices de análisis). Se realizaron siete matrices centrales vinculadas a los temas de análisis y a la pauta de entrevista. Sobre estas matrices centrales para algunos temas se elaboraron matrices específicas, como por ejemplo para el tema de las trayectorias laborales. Este tema se ubica dentro de la matriz proceso de trabajo, pero a su vez se profundiza en una matriz aparte sobre esta temática. Las matrices fueron elaboradas sobre la base de la información contenida en las entrevistas, que incorporan la opinión del trabajador y fueron complementadas con matrices creadas en base a los registros escritos y gráficos obtenidos durante la estadía en las comparsas, incorporando la mirada del investigador.

El análisis comparativo fue utilizado en algunos de los temas planteados. En temas puntuales, el análisis estuvo centrado en las modificaciones que han ocurrido en la empresa acreditada. El estudio sobre las modificaciones en el proceso de trabajo, así como también el análisis de la deszafralización tomó como referencia a la empresa acreditada.

Si bien no condicionan el estudio, es importante remarcar algunas críticas o desviaciones que puede tener el trabajo en su aspecto metodológico. La zona en que se realizó el estudio, zona este del país, no se caracteriza a diferencia de la región norte por su tradición ovejera. La elección de las comparsas estuvo limitada a los escasos contactos personales y al criterio de los técnicos del SUL, por lo que la elección puede tener algún sesgo. La diferencia en la cantidad de integrantes de las comparsas también puede condicionar algún aspecto del estudio. El tiempo en el cual estudiamos a las dos

comparsas también fue diferente, explicado por el tamaño de cada una y porque en la comparsa de esquila no acreditada la zafra culminó antes de lo previsto.

A modo de cierre del capítulo metodológico incorporo las siguientes palabras de García Ferrando y Sanmartín las cuales entiendo que sintetizan esta propuesta de investigación.

[...] El investigador de campo nunca es solamente un observador participante. Es a la vez un activo entrevistador y un analista de archivos, que contrasta, sobre unos mismos temas, los datos producidos a partir de encuestas, entrevistas, documentos, observación y experiencia participativa. Su percepción no sólo se objetiva bajo el rigor crítico del método y la teoría. Comparar los resultados de tan distintas fuentes es una forma de acrisolar los datos. Otra, diferente, sin duda, es sujetar su deseos y su búsqueda, su imaginación creativa, con la sistematicidad de las pautas ajenas con la que los actores crean su mundo. Pp.121

## **5. ANÁLISIS**

### **5.1. LA ESQUILA COMO OFICIO**

Defino al trabajo de esquila como un oficio rural por las siguientes características. El trabajo de esquila tiene una trayectoria y permanencia laboral definida. La esquila es un oficio en el cual se cumple una carrera laboral, la cual a su vez se continúa de zafra en zafra. El asalariado al comenzar en este oficio ingresa en una carrera laboral que comienza por los puestos “más bajos” de la comparsa, como el canchero. Esta trayectoria laboral puede culminar incluso con el acceso a la propiedad de una máquina de esquila o al cargo de encargado de máquina. La segunda característica del trabajo de esquila es que requiere de capacitación, calificación y cualidades individuales específicas. Esta variable se ejemplifica con la importante cantidad de cursos dictados por el SUL. También el trabajo de esquila responde a un proceso de trabajo definido, existe una compleja organización del trabajo, hay claras pautas de jerarquías y responsabilidades. El trabajo de esquila tiene un rol protagónico en la cadena de producción e industrialización de la lana: la esquila condiciona la calidad del producto cosechado que luego se industrializara. Estas variables diferencian a la esquila de otros trabajos rurales y definen al trabajo de esquila como un oficio.

En este capítulo se analizan dos variables que caracterizan a la esquila como un oficio. Se analiza en primera instancia la trayectoria laboral clásica y la nueva trayectoria laboral, vinculada a la incorporación del acondicionamiento de la lana. En forma posterior se analiza el tema de la capacitación y calificación obrera como elemento central en la construcción o reconstrucción del oficio de esquila.

#### **5.1.1. La trayectoria laboral clásica y la nueva trayectoria laboral**

Se planteó en el apartado anterior las variables que permiten definir al trabajo de esquila como un oficio. En este capítulo se analiza la trayectoria o carrera laboral en la esquila. Se estudia en primera instancia la “trayectoria laboral clásica”, asociada al trabajo de esquila previo a la incorporación del acondicionamiento de la lana. El puesto final de la trayectoria laboral es “ser” esquilador. En segundo lugar se analiza la “nueva trayectoria laboral” vinculada a la incorporación del acondicionador como actor nuevo y “alternativo” al esquilador. En el final del apartado se estudia en forma conjunta estos dos escenarios en la carrera laboral de la esquila.

##### **5.1.1.1. Ser esquilador, la trayectoria laboral clásica**

La trayectoria laboral clásica es aquella en la cual el obrero comienza su trabajo en la comparsa de esquila en los puestos de menor calificación y reconocimiento, hasta

llegar a “ser esquilador” como el puesto máximo en el eslabón laboral. El obrero ingresa a una comparsa como canchero o vellonero para luego de algunas zafras y de acuerdo a condiciones personales y de la empresa poder llegar a esquilador.

Esta trayectoria laboral se analiza en dos dimensiones, una dimensión económica y una dimensión social. Las mismas explican la “organización” de la carrera laboral en la esquila. En el estudio surge en forma muy clara el interés del trabajador de progresar en el trabajo de esquila por estas dos aspiraciones; mejorar los ingresos y aumentar su status social.

La posibilidad de obtener mayores ingresos es el primer componente que define la trayectoria laboral. La esquila como trabajo zafral se caracteriza por ser en general un trabajo a destajo. Las remuneraciones que recibe el personal están determinadas por el puesto de trabajo, el rendimiento, por la cantidad de animales que tiene la máquina. Como se mencionó anteriormente el eje de la cadena son los esquiladores quienes con su tarea marcan el ritmo de trabajo, pero a su vez son los que con su rendimiento determinan los ingresos por jornada del resto del personal.

Como ya se dijo los ingresos varían según los puestos de trabajo. Los esquiladores son quienes reciben mayores ingresos durante la zafra. El salario de los esquiladores esta fijado por oveja esquilada. En la empresa acreditada el precio por oveja agarrada / esquilada era de \$4.10. El esquilador que obtuvo mayores ingresos esquiló aproximadamente 7000 animales, le correspondió por lo tanto un ingreso en la zafra de \$28100. El esquilador que obtuvo menores ingresos esquiló aproximadamente 3500 animales, obtenido un ingreso de \$14350. El canchero en esta empresa cobraba \$0.20 el ciento de animales esquilados. La empresa esquiló aproximadamente 48000 animales, el canchero recibió entonces un ingreso en la zafra de \$9600. Por lo general el único integrante que recibe un salario fijo por día de trabajo es el cocinero, quien además recibe ingresos durante los días que por lluvia, traslados, u otros motivos no se trabaja en el galpón. Los ingresos del cocinero están determinados por la extensión de la zafra de esquila y el precio que recibe por día. En la empresa en estudio el cocinero cobraba \$150 por día y se calcula que trabajo por lo menos 100 días, recibió un ingreso de \$15000 durante la zafra.

Son notorias las diferencias en cuanto a los ingresos que perciben los dos extremos de la carrera laboral, el esquilador y el canchero. Estas diferencias explican entonces las aspiraciones a “subir” de puestos.

*[...]Yo de la esquila no tenia ni idea, salí porque no había nada de nada y yo era medio gurí, y bueno salí. [...]En esta maquina llevo dos años, y en la esquila llevo cinco años. El primer año salí de cocinero, el segundo de enfardador y hace tres años de vellonero. [...] Pero bueno voy a hacer escuela de esquila, voy a empezar a esquilar, para ir mejorando de oficio, para ganar un poco más ¿no?. (vellonero, empresa acreditada, 22 años)*

En segundo lugar se toma en cuenta la carrera laboral desde la óptica de status social: ¿qué significa ser el canchero o benteveo de la comparsa?, ¿qué significa ser esquilador?.

El canchero se asocia al “muchacho” que comienza en este oficio. Según Piñeiro (2003) el 45% de los trabajadores comienzan en este tipo de trabajo su trayectoria laboral en la esquila y la edad promedio en la cual comienzan en la esquila es de 18 años.

El canchero es un puesto de baja calificación y de bajos ingresos. Su trabajo lo “puede realizar cualquiera” y esta es la característica que marca una clara estratificación social. Es un trabajo no especializado, lo único que se necesita es un poco de vitalidad y energía para estar barriendo la cancha de esquila durante nueve horas por día.

*[...] Este es mi primer año, el trabajo mío es levantar la barriga y barro la cancha, tengo que tener todo limpio siempre. Esta es mi primer máquina, mi primer salida en la esquila. [...] No conocía mucho porque nunca había salido, si conocía de trabajo de campo porque he trabajado en campaña, pero de esquila no conocía nada. (Canchero, comparsa acreditada, 17 años)*

Por lo general el muchacho que realiza esta tarea comienza una de sus primeras experiencias laborales remuneradas. Sus aspiraciones salariales no son elevadas ya que reconoce su escasa calificación, pero sobretodo en su entorno familiar no tiene grandes responsabilidades. El canchero es el muchacho soltero, que comienza una experiencia en la cual recibe ciertos ingresos, que le permiten comprar ropa, o una motito. No tiene todavía la responsabilidad de mantener a hijos, la comida, los gastos de un hogar. La convivencia con la comparsa, el viaje por establecimientos, las salidas en los días que llueve, son elementos que el canchero disfruta, es “lo nuevo”.

*[...]Y por un lado es lindo, se pasa bien, me gusta, no se gasta nada, solo los vicios. Yo pienso juntar la plata y ver si me puedo comprar una moto. Yo vivo con mi abuela y no tengo mucho gastos. (Canchero, comparsa acreditada, 17 años)*

Este primer contacto laboral y vivencial con la esquila puede significar dos alternativas. O bien la primer zafra actúa como filtro para este trabajador, es decir después de su primer experiencia no sale más. O puede significar una nueva zafra de esquila y ahí sí su comienzo en la trayectoria laboral. Esta primera zafra es el contacto con una realidad que a veces es conocida, pero que sirve para conocer en forma mas cabal las complejidades de este trabajo, de la vida en zafra.

*[...]Y de repente sí, hay que ver. Yo pienso que cuando cumpla los 18 voy a entrar al cuartel acá en Treinta y Tres. Y bueno si entro en el cuartel, ya después es difícil salir ¿no?. (Canchero, comparsa acreditada, 17 años)*

El canchero realiza aparte de su trabajo, “las pruebas” sobre como es esquilador, toma sus primeras “voladas”<sup>12</sup>. Durante el transcurso de la zafra algún esquilador le va entregando los finales de ovejas al finalizar los cuartos. Al finalizar la zafra el canchero ya esquiló algunas ovejas, o de lo contrario ya descubrió que es “jodido” de cintura, o simplemente no le gusta el trabajo. También aprende o le enseñan sobre el acondicionamiento, ayuda en el encierro de los animales, etc.

La primer zafra y el puesto de trabajo le significan también una recepción permanente de bromas, chistes, descargas y descansos de trabajos, que actúan como forma de iniciación en este trabajo, en esta vida. En las salidas al pueblo, durante días de lluvia, el canchero puede ser el centro de atención en cuanto a su consumo de alcohol, su aproximación a alguna mujer, etc. También en este sentido el canchero es una especie de mascota de la comparsa y sobre él se ejerce cierto espíritu paternalista, tanto en temas laborales, como en temas afectivos.

La segunda zafra significa para el trabajador una confirmación en este trabajo. El trabajador que sale por segunda vez ya aceptó a la esquila como medio de sustento y de vida. Por lo general continúan su trayectoria laboral como velloneros, ayudantes en las mesas e incluso pueden de acuerdo a sus características físicas comenzar a embolsar o agarrar. En esta etapa que puede ser de algunas zafras el trabajador va definiendo su futuro, ya sea como esquilador o en algún otro puesto de mayor jerarquía que el de canchero o vellonero.

[...] *Bueno los primeros cuatro años salí de vellonero, después hice medio año de acondicionador y desde ahí empecé a esquilador. Con esta zafra llevo cinco zafras y media de esquilador. Salí por primera vez a los 13 años, hoy tengo 22.* (esquilador, 22 años)

Cuando el asalariado se “confirma” en el trabajo de esquila, en la vida de zafra y comparsa, comienza a definir su futuro laboral, su futuro en el oficio.

[...] *La esquila es una zafra que se hace, es un trabajo, para mí es como una diversión, porque me gusta ¿no?. Yo cumpla 31 años de zafra y yo no estoy aburrido, es muy distinto al que no le gusta ¿no?. Por eso sigo acá ¿no?, sino me gustara seguiría en el monte. Uno cambea de ambiente ¿no?, en el monte una pasa tirado, va muy poco al pueblo ¿no?. En la zafra de esquila uno anda de lado en lado, conoce mucho, uno se encuentra como más libre ¿no?, en el monte uno se encierra.* (esquilador, empresa “acreditada”<sup>13</sup>, 50 años)

<sup>12</sup> “voladas” se refiere a cuando un trabajador (que no trabaja como esquilador), esquila algún animal a modo de prueba o de aprendizaje. Boladas o Voladas??? Cual es la etimología de la palabra?????

<sup>13</sup> Empresa acreditada. Son las empresas que cumplen con todos los requisitos e innovaciones que el SUL exige y promueve. Son las empresas de mayor calificación. En el periodo en que se realizó el estudio trabajaban 55 empresas acreditadas. En la región este (donde se realizó el estudio) eran dos las empresas acreditadas.

En la esquila previa al acondicionamiento, el esquilador es el puesto al cual aspiran la mayoría de los integrantes mas jóvenes de la comparsa. En las primeras zafras mediante las voladas, la observación y el permanente contacto con los esquiladores, el aprendiz va conociendo el oficio de esquila. En este periodo diversos factores comienzan a orientar el futuro del trabajador. El maquinista, el grado de confianza y aceptación que el asalariado genera puede marcar su futuro dentro de la comparsa y dentro de la esquila. El perfil del maquinista determina por ejemplo la opción hacia gente joven en la cual el maquinista incide en su formación técnica, pero también de pautas de trabajo y conducta. Otro perfil de maquinista puede orientar la elección del personal hacia gente de mayor experiencia, ya “hecha” en el oficio. El maquinista es por lo tanto un primer componente en la construcción de un oficio y de una trayectoria laboral.

*[...] yo prefiero al esquilador que esquila 90-100 ovejas esquiladas por día bien, es excelente esquilador para mí. A mi manera de ver, ¿de que sirve traer uno de 180 oveja por día si de repente tengo que andar arriba de el todos los días y unos esquilan el doble que otros?. Generalmente lo que busco es una persona bien, después el resto lo hago yo, te puedo decir que llevo tres años seguidos en los que con el personal que he salido he llegado. Este vos ves que somos 19 en total, pero en general estoy conforme con todos. (empresario, empresa acreditada)*

Otro componente que define la trayectoria laboral y responde también al perfil del maquinista es el grado de organización laboral de la comparsa. Una comparsa organizada, con un claro rango de jerarquías y con pautas definidas del proceso de trabajo, puede condicionar el puesto de trabajo y el inicio de un oficio en el trabajador. Una comparsa con estas características utiliza criterios de selección de personal de acuerdo a las necesidades de la máquina, es decir tiene la fortaleza empresarial como para evaluar cual / cuales de los puestos de trabajo pueden ser el destino del asalariado. En una comparsa más “precaria” en su organización, el interés particular del asalariado puede ser mas correspondido, el asalariado incide mas sobre la elección de su futuro puesto laboral. También pueden existir experiencias de deserción por accidentes, problemas de conducta, diferencias salariales, etc. En esos casos el trabajador accede a un puesto vacante en forma provisoria. Esta ocasión para muchos le significa en forma mas acelerada el comienzo de su trayectoria laboral, en el puesto que queda vacante. Según las condiciones particulares del asalariado, este comienzo provisorio le puede definir entonces su futuro oficio.

*[...] yo arranque de canchero, barría y sacaba la oveja. A los 17 años salí por primera vez (tengo 24), hacia medio día de canchero y de tarde tiraba lana. Al año siguiente ya salí de vellonero. Y al tercer año me dieron la oportunidad de ir a la escuela, pero siempre velloneando, esquilaba en alguna casa que no se acondicionaba, ahí pasaba uno de la mesa a vellonear y ahí nosotros agarrábamos la tijera. Y bueno, esquilando esta es la tercer zafra esquilando. (esquilador, empresa acreditada, 24 años)*

En conjunto con estas variables “exógenas” actúan las características propias del nuevo trabajador. Su historia familiar, su destreza física, su adaptación a la vida de zafra

y comparsa, la responsabilidad y conducta, son atributos que marcan su grado de vinculación y aceptación con el maquinista, con los compañeros de trabajo, con sus maestros. Estas variables y la afinidad del trabajador por un puesto de trabajo pautan el inicio de la trayectoria laboral de un obrero en la esquila.

*[...] y bueno yo a la esquila la llevo de sangre, mi abuelo fue esquilador, mi padre fue esquilador y maquinista, tuvo maquina esquiladora, muchos años. Y yo en las vacaciones de la escuela, me iba para la esquila, me llevaba mi padre, porque, bueno, yo era medio desordenado para la escuela. Yo tenia nueve años, y se enfermo el vellonero, y bueno el finado de mi padre me puso de vellonero, con nueve años. Te imaginas que con nueve años que podría hacer yo, era de la altura del farol, y bueno daba la ficha. Y bueno después de ahí siempre me gusto la esquila no. Ya empezaban a darme la tijera y a mí me gustaba, para mí era como una herramienta, como un cuchillo para comer, era una herramienta, ahora ya es como una parte de mi cuerpo. (esquilador con mayor trayectoria, empresa acreditada, 45 años)*

En la tercer etapa de la trayectoria laboral, después del proceso de inserción y definición laboral, el asalariado “opta” por los puestos con mayor reconocimiento económico y social. En la trayectoria laboral clásica el puesto de esquilador es que concentra mayores intereses. Las alternativas de agarrador, embolsador, son menores y se explican por los menores niveles de ingresos, menor status social y también por ser puestos en los cuales las exigencias físicas son muy importantes. El otro puesto de atador o mesero se orienta fundamentalmente hacia aquellos en los que su cuerpo no logra adaptarse o aguantar las exigencias físicas del trabajo de esquila.

*[...] Salí de vellonero, y fijate que yo tengo 45, y fue a los quince, así que llevo de corrido treinta años, creo que fue por el año 72. Me largue de vellonero, y anduve bien, pero a mí me tiraba la esquila, entonces siempre que podía agarrar tijera, agarraba, y así fui aprendiendo, anduve tres años de vellonero y después dos años de enfardador, en las bolsas de arpillera. Y bueno después me dieron oportunidad de esquila en la criolla ¿no?, y empecé, hoy llevo veintipico de años esquilando. (esquilador con mayor trayectoria, empresa acreditada, 45 años)*

“Ser esquilador” significa: mayores ingresos, el reconocimiento social de los compañeros, pero también del mundo de esquila, de los empresarios, de los productores. Ser esquilador representa/aba además en el ambiente social del asalariado un cierto nivel de ingresos, de calificación, que lo diferenciaba de otros sectores del trabajo rural. En la vida en comparsa se nota cierta admiración de los jóvenes hacia las “tijeras”<sup>14</sup>, hacia los números que esquilan cada una, la técnica, la calidad del trabajo. El esquilador es el obrero clave en el proceso de trabajo, su rendimiento marca el ritmo de trabajo y el nivel de ingresos del resto de la comparsa. Este rol protagónico en el trabajo del galpón aumenta aun sus niveles de popularidad y admiración de los nuevos trabajadores. En nuestro trabajo conocimos un mundo en el cual existen ciertos niveles de competencia y pasiones; “aquel esquila tanto; fulanito no esquila, corta,...”. La competencia, el reconocimiento entre sus pares, la popularidad fuera de las comparsas sitúan al

---

<sup>14</sup> “tijeras” apodo que refiere a los esquiladores de la comparsa.

esquilador como un referente de la comparsa, como un oficio que despierta intereses no solo económicos.

*[...] Si el esquilador es el centro ¿no?, aparte es el centro de atención, porque bueno la persona que viene a mirar va a ver al esquilador ¿no? . A un vellonero no lo van a mirar. La atención y el rendimiento, el esquilador es muy importante. En el fogón se habla de la esquila, es muy difícil que se hable de las mesas, de los velloneros, casi nunca se habla. [...] Si a parte de ser un trabajo es como un deporte, hay fanatismo ¿no?, de que uno esquila mas que otros, vos me sacaste una... (esquilador, 48 años)*

### **5.1.1.2. Ser acondicionador, la nueva trayectoria laboral**

Con la incorporación del acondicionamiento de la lana, aparece un nuevo actor en el trabajo de esquila. Los acondicionadores comienzan a competir en protagonismo con los esquiladores. Si bien aun es incipiente esta “competencia”, por el rol que comienzan a desempeñar los acondicionadores se puede pensar en un futuro en donde el obrero opte por dos carreras de trabajo: ser esquilador, ser acondicionador. El nuevo escenario laboral implica un cambio sustancial en la historia de la esquila y en la vida de este obrero rural. La estandarización y generalización de la esquila Tally Hi, disminuye el rol protagónico del esquilador, a la vez que con el acondicionamiento y sus posteriores mejoras (acondicionamiento por finura), el acondicionador pasa a ser la otra “estrella” de la comparsa.

*[...] Y acá con XX llevo dos años y había salido en otra máquina dos años, llevo cuatro zafras. Antes salí de vellonero y bueno acá con XX soy acondicionador. El año pasado empecé con XX, y bueno ya íbamos a hacer acondicionamiento por finura, pero bueno no pudimos y recién empezamos este año. Yo hice curso de acondicionador, y ahora vamos a hacer por finura. (encargado de mesas de acondicionamiento, 24 años, acondicionamiento por finura).*

El trabajo de esquila depende cada vez más del trabajo que se realiza en las mesas de acondicionamiento. La calidad del producto que el productor oferta a la industria esta muy relacionado con el trabajo de los acondicionadores. Esta realidad se manifiesta en los criterios del SUL para clasificar a las máquinas de esquila. Si bien hay varios factores que determinan el “nivel SUL”<sup>15</sup>, una buena comparsa necesariamente debe tener un buen nivel de acondicionamiento. La importancia del acondicionamiento, refuerza el papel de los acondicionadores. Se establece una nueva trayectoria laboral, en donde el acondicionador por su papel, su nivel de ingresos y su creciente prestigio en el mundo de la esquila, compite con el protagonismo del esquilador y a su vez abre una nueva alternativa a un perfil de asalariados diferentes. El acondicionador estaría mas vinculado al medio urbano, pudiendo presentar diferencias sociales y culturales con el perfil histórico del asalariado de la esquila.

---

<sup>15</sup> El SUL, divide a las empresas de esquila en cuatro categorías según el tipo y calidad de trabajo que realizan.

[...] *Y bueno después está el tema de las mesas que es el tema más complicado de la esquila Tally Hi con acondicionamiento, lo que queda en el galpón tiene que estar lo mejor posible. (maquinista, empresa acreditada)*

El protagonismo del acondicionador no es asumido por el esquilador. El esquilador sigue siendo el eje de la comparsa y ve al acondicionamiento como un trabajo aburrido, para “jodidos”<sup>16</sup> que no le compite en su papel central en la comparsa. Nuestra opinión es que la atención se centrará cada vez más en el trabajo en las mesas, la esquila en si será algo estandarizada y las diferencias entre las máquinas estarán centradas en el nivel y grado del acondicionamiento de la lana. Igual el esquilador mantendría el protagonismo ya que con su rendimiento determina el ingreso por jornada del resto de los trabajadores.

[...] *Si, yo tengo la responsabilidad de que el trabajo se haga bien en las mesas, pero aparte tengo el trabajo de definir los tipos de lana que se están acondicionando, si es buena calidad, fino, medio, grueso, es un encargue, un trabajo más que tengo aparte de acondicionar ¿no?. [...] Y por el saber de repente,... porque me lo dijeron la gente del SUL que tenía buena vista, buen tacto para la lana, y pienso que por eso, por saber de repente un poquito más. [...] Ah si, es fundamental, yo creo que el trabajo tiene un 90% de efectividad con el acondicionamiento. (encargado de acondicionamiento 1)*

El maquinista de la empresa acreditada tiene muy claro la importancia del acondicionamiento y de los acondicionadores. En la comparsa tiene cinco acondicionadores: un encargado y un ayudante por mesa (son dos mesas), mas el acondicionador de la lana barriga. El encargado de las mesas supervisa el trabajo del ayudante y realiza la clasificación por finura. Los niveles de remuneración son diferentes, el encargado de las mesas percibe \$40 el ciento, mientras que los ayudantes y el acondicionador de barriga perciben \$30 el ciento. En esta máquina con aproximadamente 48000 vellones, percibirán ingresos de \$19200 los encargados y de \$14400 los ayudantes. Se observa que si bien los ingresos aun son menores que los esquiladores, la tendencia es a equiparar los mismos, y a su vez diferenciarlos por el tipo de trabajo que realizan.

[...] *Si, él nos dijo de la acondicionada por finura, si la queríamos hacer, venia gente del SUL a enseñarnos. Si, bueno en abril vamos con XX a hacer el curso de acondicionamiento por finura. [...] No, todo bien, sigue igual, tenemos mas trabajo ¿no?. Ellos siguen con el acondicionamiento normal y nosotros después los separamos el vellón por finura. [...] Si, al tener mas responsabilidades, el también nos aumento el precio por vellón. Hay mas responsabilidad porque el vellón ya va más directo a la industria ¿no?. Hay vellón fino, medio*

---

<sup>16</sup> “jodido” termino utilizado por algunos de los trabajadores para referirse a aquellos trabajadores que por sus características físicas no realizan trabajos de mucha exigencia.

y grueso, aparte de a, b, l. (encargado de mesas de acondicionamiento 2, 24 años, “acondicionamiento por finura”<sup>17</sup>).

### 5.1.1.3. Ser esquilador, ser acondicionador, ¿ser maquinista?

El futuro en la esquila presenta entonces dos escenarios o carreras laborales alternativas. La más clásica en la cual el asalariado comienza su trabajo con la aspiración de llegar a esquilador. La segunda alternativa es llegar a acondicionar en las mesas. Hay diferencias centrales en el tipo de trabajo que explican en parte las opciones del trabajador. La esquila es un trabajo de una gran destreza física, de elevados niveles de concentración, es necesario tener habilidades y aptitudes físicas naturales que permitan realizar este trabajo. El trabajo del acondicionador es un trabajo más liviano, según los acondicionadores más aburrido. No se requieren aptitudes físicas particulares, pero sí ciertos niveles de formación y de habilidad en sentidos muy diferentes al esquilador. El tacto, la vista, la habilidad manual, son características importantes para realizar un buen trabajo de acondicionamiento. A manera de hipótesis, los perfiles culturales y sociales de los asalariados que opten por una u otra trayectoria van a ser diferentes. En este sentido el acondicionador estaría asociado a una formación de mayor nivel y su origen estaría vinculado a oficios, actividades y contextos urbanos.

Se transcriben a modo de ejemplo dos fragmentos de entrevista:

*[...] soy de Treinta y Tres y bueno desde que terminó la zafra estuve trabajando en un taller mecánico, estuve aproximadamente 6 meses y después estuve hasta que salí en esta zafra trabajando en albañilería. [...] terminé tercero de liceo, y bueno después empecé a trabajar y no estudie más. (encargado de mesas de acondicionamiento 1)*

*[...] En febrero me fui al monte a trabajar, también estuve alambrando. Por lo general hago changas, en el monte estuve dos meses y después casi nada, alguna changa. [...] voy a hacer escuela de esquila, voy a empezar a esquilar, para ir mejorando de oficio, para ganar un poco más ¿no?. [...] tengo la primaria completa, no me gustaba estudiar y adema empecé a trabajar temprano. (vellonero, 22 años).*

A modo de cierre se destaca una trayectoria que en la cual una parte importante de los maquinistas comenzaron su vida en la esquila como asalariados. Con ahorros provenientes de las zafras o por heredar una máquina, comenzaron su actividad como maquinistas. Esta trayectoria por lo que se observó en el trabajo de campo de la investigación y en el trabajo de Piñeiro (2003) era bastante frecuente. Los niveles de ingresos, la cantidad de ovejas, el poder adquisitivo, le permitían a un asalariado tener como objetivo el acceso a la propiedad de una máquina de esquila. Esta trayectoria sería

---

<sup>17</sup> El acondicionamiento por finura clasifica los vellones por el diámetro de la fibra. Se clasifican a los vellones de calidad superior (A) en, vellones gruesos, medios y finos.

cada vez menos frecuente y probable. Los ingresos percibidos por el trabajador disminuyeron en forma notoria, por el menor número de animales esquilados, pero sobre todo por la importante caída salarial que han experimentado. También actualmente acceder a una máquina de esquila significa costos muchos más elevados, ya que se necesita un capital más importante para la máquina, la enfardadora, el camión, la balanza, las herramientas, las mesas, etc. Las incorporaciones recientes hacen por lo tanto aun más lejana la posibilidad de que un asalariado se plantee el acceso a la propiedad de una máquina de esquila.

[...] *Bueno yo empecé siendo peón en las máquinas, primero fui vellonero, después pasé a agarrador con 18 años, estuve tres años de agarrador, y después fui enfardador. El año que iba a empezar como esquilador en la maquina de un amigo, me ofrecieron una maquina en sociedad, que me hiciera cargo de ella. Ahí salí a cargo de esa maquina, y bueno, cuando terminó esa zafra me decidí a comprar esta maquina que tengo hoy.* (maquinista, empresa acreditada)

### **5.1.2. Construcción del oficio de esquila: capacitación / formación obrera**

En este apartado se aborda la formación y capacitación obrera como una de las dimensiones que aporta en la construcción del oficio de esquila. Se plantea el análisis de tres variables. En primer lugar se discute sobre la formación obrera en las escuelas de esquila y acondicionamiento, en este ítem se plantea sobretodo el papel de las mismas en la reconstrucción del oficio de esquila. En segundo lugar se analiza el papel del empresario en la formación obrera. En tercer lugar se analiza la relación entre los obreros experimentados y los jóvenes que se inician en la actividad. Estas variables no abarcan la totalidad de este tema tan complejo, pero sí orientan en forma significativa el estudio de la capacitación y formación obrera como elemento central en el proceso de trabajo.

#### **5.1.2.1. Cuando hacer escuela genera expectativas**

Las escuelas de capacitación en la esquila realizadas por el SUL, comienzan con la introducción de la esquila Tally Hi en la década del 70'. Estas escuelas marcan un nuevo escenario en el cual la capacitación obrera comienza a tener un papel protagónico. Previo a la introducción de las escuelas, la esquila como la mayoría de los oficios rurales se aprendía con el trabajo, con los años, con la experiencia. En el transcurso de la última década las escuelas de esquila se han multiplicado tanto en su número como en sus variantes. En la actualidad existen dos niveles de enseñanza de la esquila Tally Hi, diferentes tipos de escuelas de acondicionamiento y escuela para maquinistas. También han variado su contenido o más bien se le han incorporado nuevos elementos como, el comportamiento, la conducta, la organización empresarial. Las escuelas de esquila tiene

a su vez un papel muy importante como agentes difusores de las innovaciones tecnológicas. El obrero o maquinista que pasa por una escuela actúa como agente difusor de las propuestas tecnológicas que el SUL o la industria promueven. Las escuelas de esquila constituyen una especie de apropiación del “saber” obrero, en cierta medida generalizan o popularizan un oficio antiguamente cerrado a aquellos trabajadores con residencia rural, con trayectoria familiar, o con restringidas redes de acceso al mundo de la esquila. La escuela de esquila se apropia del “saber” acumulado e introduce una nueva técnica, el Tally Hi.

*[...] Esquilando llevo 22 años, y estuve al principio 6 años de vellonero. Llevo 28 años y bueno, empecé a los quince años, hoy tengo 43. [...] Si fui de los primeros que empezó con la Tally Hi, hice el curso en Varela, vinimos cuatro de Treinta y Tres, fui de los primeros en la zona. [...] Si en esa época dominaba la tradicional. Y bueno aparte la esquila Tally Hi traía mala fama, que se esquilaba feo, costó mucho entrar ¿no?. A nosotros los primeros que arrancamos en esta esquila nos costó mucho. [...] Y yo creo que ha cambiado, ha mejorado un 100%, en el trabajo ha mejorado mucho, antes por ejemplo no estaba la acondicionada. Antes capaz que se exigía mejor la esquila, ahora al haber mucho Tally Hi no se exige tanto. Antes había que afeitar la oveja, se hacía mucho recorte, sino no era esquilar. (esquilador, 43 años, 28 años de trabajo en las comparsas).*

El análisis pretende comprender la razón por la cual un trabajador realiza un curso y a su vez conocer qué le aporta a su formación. Esta basado en la opinión de los trabajadores y maquinistas, así como también en los comentarios personales que surgen del curso para empresarios de esquila que realicé previo al trabajo de campo de la investigación.

En primer lugar, el contexto de permanentes innovaciones genera una especie de selectividad y exclusión de aquellas personas que no participan en cursos de capacitación. El SUL en sus criterios de clasificación de maquinas exige al maquinista un elevado porcentaje de empleados que hallan realizado cursos. El trabajador percibe la necesidad de realizar cursos por la presión que sobre él ejercen sus compañeros, el empresario y el SUL como cara visible de este proceso. También la fuerte competencia por el trabajo es otro factor de presión exógena que motiva la participación en la escuela.

*[...] Y si por ahora este año pienso seguir. Y para el año que viene no sé, pienso que si no pagan mas en las mesas no sé. Vamos a ver si al empezar a trabajar por finura se paga un poco más. Si, si pienso hacer un curso porque eso de finura ahora se viene y es como dice la gente del SUL, es un oficio pa' uno y hay que aprenderlo porque esto se viene y la gente de las mesas tiene que saberlo. (acondicionador, 38 años)*

Otra explicación es por el perfil del maquinista. Si bien cada maquinista maneja sus criterios para la capacitación del personal, la mayoría integra a la escuela como un complemento. El maquinista de la comparsa acreditada “manda” a algunos de los empleados a la escuela de esquila. Este es un tema importante, el obrero llega a un curso con la recomendación de un maquinista. A su vez el empresario selecciona por

capacidad, potencialidad y confianza al personal que “realizará la escuela”. En el caso de la empresa no acreditada no habría un interés especial en que los empleados “realicen escuela”. El trabajador de esta empresa “realizará escuela” de acuerdo a sus intereses particulares, no hay ni presión, ni recomendación, ni estímulo del maquinista.

*[...] y bueno precisaban un acondicionador y me llamó, nos entendimos y salí. Cuando terminamos la zafra, me dijo que le había gustado mi trabajo y que si quería seguir con el trabajo lo tenía. [...] Si, él nos dijo de la acondicionada por finura, si la queríamos hacer, venia gente del SUL a enseñarnos. Y bueno en abril vamos con XX a hacer el curso de acondicionamiento por finura. (encargado de acondicionamiento II)*

*[...] De esquila debe hacer como 13 años, hoy tengo 30. Empecé de canchero, después me mandaron a hacer el curso y empecé a esquilar. (esquilador de confianza del maquinista)*

Otra de las razones es el interés genuino del trabajador en realizar escuela. El interés puede ser por factores económicos, el obrero aspira a subir de puesto o a mantener una estabilidad en la comparsa. En este ítem también se identificaron diferencias entre las empresas estudiadas. El comentario anterior corresponde a los trabajadores de la empresa acreditada, mientras que los trabajadores de la empresa no acreditada pueden realizar un curso con la aspiración de poder cambiar de maquina, acceder a una empresa con mayor numero de ovejas, con mayor proyección laboral.

*[...] Pero bueno igual voy a hacer escuela de esquila, voy a empezar a esquilar, para ir mejorando de oficio, para ganar un poco más ¿no?. (vellonero, 21 años)*

También el trabajador es consciente de sus limitaciones y la necesidad de realizar escuela como un complemento necesario para su formación técnica.

*[...]Y al tercer año me dieron la oportunidad de ir a la escuela, pero siempre velloneando, esquilaba en alguna casa que no se acondicionaba, ahí pasaba uno de le mesa a vellonear y ahí nosotros agarrábamos la tijera. (esquilador, 22 años).*

O puede ser el significado “simbólico” que adquiere el trabajador luego de realizar un curso. Del estudio de Piñeiro (2003) se desprende el bajo nivel educativo de los trabajadores. Realizar la escuela de esquila el trabajador lo asume como un curso, un “diploma”, una etapa en la construcción de su oficio.

También la incorporación de trabajadores del medio urbano, jóvenes, con acceso a la educación, a los medios de comunicación, modifica la percepción sobre las escuelas, a la vez que la justifican. El trabajador más veterano mira con cierto recelo a la escuela de esquila, su formación en el oficio fue por herencia familiar y sobre la base del trabajo, de la practica.

*[...] Sí antes eran más gente de campaña, los del pueblo éramos velloneros, los mas jóvenes no. Los esquiladores eran toda gente de campaña, que trabajaba en estancias ¿no?. Lo que pasa*

*que la esquila se transformo como en oficio ¿no?, ya la juventud como se ganaba bien lo empezó a tomar como oficio. (esquilador, 43 años, 28 años en la esquila)*

### **5.1.2.2. “Hacerlo a mi manera”. El empresario y su papel en la construcción del oficio**

En esta nueva etapa del proceso de innovación tecnológica en la esquila, el papel del empresario es fundamental. El empresario no sólo es aquel que contrata, que supervisa, que afila, arregla, etc. El empresario tiene un papel protagónico en la capacitación y formación obrera. El maquinista de la empresa acreditada en estudio le asigna a la formación, a su formación, un valor particular en el funcionamiento de la comparsa, en la calidad del trabajo que realiza y en las relaciones entre los trabajadores y de éstos con el empresario y con los productores.

El empresario de la empresa acreditada maneja dos instancias de formación y capacitación obrera. Las escuelas de esquila del SUL y la formación que él mismo le aporta a sus empleados. Sobre las escuelas el empresario las utiliza luego de la “confirmación” del trabajador. El empresario sugiere y recomienda a un trabajador realizar escuela luego de generar cierta confianza y sobre todo luego de confirmarlo como unos de sus empleados en el futuro. El empresario en esta primer etapa descubre las características de obrero, conoce sus potenciales técnicos, pero fundamentalmente sus dotes humanas. En este apartado analizamos la lógica y papel del empresario en la capacitación, en la construcción del oficio.

La capacitación que brinda el empresario tiene tres ejes centrales: la organización de la empresa, la conducta - comportamiento y la calidad en el trabajo. Sobre estas variables el empresario actúa permanentemente y sobre ellas descansa el potencial de sus trabajadores y de su comparsa.

Se destacan en primera instancia las dotes del empresario que posibilitan esta capacidad “docente”. En primer lugar la historia personal y familiar del empresario en la esquila. El empresario que se describe es hijo de un antiguo maquinista, hereda por tanto las nociones básicas sobre el manejo y funcionamiento de una comparsa de esquila. De niño participaba en zafras, vivía con esquiladores.

*[...] Y bueno empecé de abajo. Esa máquina que tengo, esa máquina fue de mi padre. Cuando yo la compré hacía 29 años que mi padre la había vendido. La compré por decir que era una máquina pero... de lo que él había vendido a lo que yo compré había mucha diferencia.*

El empresario fue asalariado de la esquila, participó en varias zafras, comparsas y en diferentes puestos de trabajo. Esta condición de ex - asalariado le permite conocer el trabajo desde la práctica y le posibilita un trato de igual a igual con el trabajador.

*[...] Empecé con 15 años de vellonero para una máquina con seis esquiladores. Y para el año siguiente pasé a agarrador para una máquina de cuatro (tijeras), al año siguiente pasé para una de seis (tijeras) y después al año próximo salí de embolsador, enfardador ¿verdad? y después empecé a agarrar de nuevo. Después de la última agarrada, en una máquina de seis pasé a una sociedad con una máquina de seis tijeras, que fue cuando comencé como maquinista*

Su pasado como asalariado le otorga respeto y credibilidad sobre sus trabajadores. El empresario utiliza su pasado asalariado en la organización y funcionamiento de su máquina y a su vez como mecanismo de control y jerarquía.

*[...] yo tengo gente que hace años que salen conmigo, yo creo que como yo fui obrero, estimo un poco al esquilador, al personal, no me gusta que pasen trabajo, trato de que la alimentación sea lo mejor posible, trato de que a medida que precisan plata la tengan, el día que termina la zafra que salga con sus pesos en el bolsillo. Y bueno si la persona me cumple, si realiza bien el trabajo, es un compañero de trabajo, no me considero el patrón, no me creo mas que ellos.*

La segunda variable que hace a la capacidad docente es el permanente contacto con el SUL, a través de los técnicos, cursos, campeonatos de esquila. El SUL le brinda al empresario una capacitación permanente y un reconocimiento entre sus pares y sus empleados. El empresario es reconocido en el SUL, al punto que en ciertas ocasiones actúa como ayudante técnico, ya sea en cursos para empresarios, campeonatos, etc. La participación del mismo en los cursos le otorga nuevos conocimientos, que su vez los traslada “a su manera” hacia el personal de su comparsa.

*[...] Bueno un poco porque venia viendo la cosa, si bien no tenia mucho contacto con la gente del SUL, tuve un contacto con el Ing. XX de Treinta y Tres y bueno él me oriento un poco y me propuso hacer el curso de maquinista de esquila Tally Hi. [...] Si, si, bueno los primeros tres años en realidad mantuve el numero de vellones, después de ahí empecé a tener el apoyo del SUL, y bueno cambio ¿no?. El SUL te debe tomar confianza en esos tres años, te vichan como andas*

Por ultimo el empresario presenta algunas características que complementan su formación por trayectoria en la esquila y su capacitación en el SUL. El empresario incorpora normas de organización, de lógica empresarial, que responden a sus características personales. Tiene una clara visión de la comparsa como empresa, del significado del servicio que brinda y por lo tanto del papel que el trabajador cumple en su empresa.

*[...] No quería verla de atrás, yo pensaba que tenia un numero lindo de majada y no podía perderla, entonces como que quise ir adelante del productor, mira si al productor se le daba por cambiar de golpe y yo quedaba atrasado. [...] yo pienso que fue el resultado de la forma en*

*como encaré el trabajo. Si bien recuerdo cuando hice el curso de maquinista que le comente a XX que ese año todavía iba a salir tradicional, porque el día que salga Tally Hi iba a hacer bien las cosas. Me propuse esa meta de hacer bien las cosas, entonces la parte mía influyo mucho. Exigir, controlar, etc., de mi actitud es que surge el apoyo del SUL, si yo no me ganaba ese respeto, el SUL no me apoyaba.*

Como se planteó anteriormente el empresario acentúa la capacitación de su personal en la organización de la empresa, la conducta - comportamiento y la calidad en el trabajo. El empresario utiliza el termino “hacerlos a mi manera”, si bien reconoce la experiencia previa, la capacitación que el obrero puede tener, el empresario adapta o modifica al obrero de acuerdo a su visión de la empresa, la cual es bastante diferente a la clásica comparsa de esquila.

Sobre la organización de la comparsa, el empresario generaliza la visión empresarial e incorpora la pertenencia a la comparsa como elemento clave. El asalariado recibe en forma permanente criterios de organización, de responsabilidades, de relacionamiento. El obrero se concientiza de su papel en la organización del trabajo y de su lugar en la vida de la comparsa. “La empresa” se incorpora como algo personal, no exógeno, “nuestra empresa, nuestra máquina”. Los trabajadores utilizan en ciertas ocasiones la camiseta de la máquina. Estas son parte de la identidad, de la pertenencia y son utilizadas en casos de visitas, campeonatos.

[...] En la comparsa, estaban identificados los distintos trabajadores, y la función que realizaban, por una remera de manga corta, la cual tenía impresa en la espalda la leyenda: Máquina de esquila, siendo las mismas de colores diferentes, estableciéndose así la diferenciación mencionada. El color rojo, correspondía a los esquiladores. El color verde correspondía a los acondicionadores, barredores, agarrador. El color violeta, correspondía al maquinista. (Fernández, 2002)

La conducta y el comportamiento distinguen a esta comparsa En este campo el empresario tiene un papel clave. Si bien en los cursos del SUL se incorpora como tema el comportamiento y la conducta, el que establece las pautas es el maquinista. El maquinista maneja la conducta en dos dimensiones, la imagen de la comparsa hacia fuera, hacia el productor y la conducta y comportamiento interno, en el trabajo, hacia el patrón y los compañeros. La conducta es un tema muy común en la historia de la esquila, la comparsa como conflicto es histórica y en esta “nueva” etapa de la esquila se hace especial hincapié en este tema. Para el productor la conducta es la primera presentación de la comparsa, pero sobre todo del empresario. Es la carta de presentación sobre el perfil del empresario, sobre la “prolijidad” de su trabajo.

[...] Sin duda que todos son buenos trabajadores y tienen muy claro el tema. Son personas tranquilas, no se sienten en los galpones, no se sienten en los fogones, eso pesa mucho en el productor. Te puedo decir que hay productores que capaz que se fijan mas en eso que en el propio trabajo de esquila. Trato de que si nos dan un baño o una pieza de la estancia se mantenga limpia y que se entregue limpia, como se recibe, porque bueno en definitiva andamos

*siempre y se precisa que nos reciban bien, y para eso es fundamental dejar una buena imagen ¿no?. (empresario acreditado)*

También el empresario hace especial hincapié en la conducta y comportamiento hacia el trabajo, hacia los compañeros. La relación empresario – trabajador la considera clave en un funcionamiento empresarial. Este a su vez es un criterio de selección del personal, su conducta, su docilidad frente al trabajo, hacia el patrón. Las pautas de organización en el trabajo, tienen un componente importante de comportamiento. En el galpón no hay gritos, no hay alcohol, no hay desorden. En el fogón se come, charla, “prosea”. No hay insultos hacia los compañeros, no hay discusiones fuertes, los problemas se hablan de frente, sin violencia. Estas palabras y conceptos son permanentemente inculcadas por el maquinista, el trabajador las acepta, por convicción o por mandato, se va formando de esta forma un ambiente laboral diferente. Incluso el empresario ha marcado los límites con expulsiones de trabajadores con problemas de este tipo, no hay concesiones en este tema.

El término calidad esta incorporado en el trabajador, en el empresario. La empresa brinda un servicio y realiza un trabajo de calidad. No importa la cantidad, la velocidad, los días, los gastos. El trabajo tiene que ser bueno y prolijo. No hay carreras, no hay competencias.

*[...] Y el tema de ser prolijo, es ser exigente para todo ¿no?, soy exigente desde el cocinero [...] Con respecto a la maquina me ajusto a todo lo que el SUL pide, no es que el SUL exija, el SUL sugiere y bueno ahí cada maquinista toma el camino que él entiende. Todo lo que el SUL propone yo trato de imponerlo, a veces es medio chocante pero no hay otra, el que quiere andar bien, hay que hacer bien las cosas. Con respecto a la maquina termino la zafra y limpio todo, la pinto, si hay algo roto ya la arreglo, entonces el que viene a trabajar encuentra, empezando por los esquiladores tijera impecable, peines y cortantes que nos están bajos, que no van a cortar, un motor que anda bien, las varillas no fallan, no cortan la correas, todo anda bien, que precisa algún peso y lo tiene, que termina la zafra y cobra, que come bien, entonces a todo eso le llaman una maquina prolija.*

*[...]Y bueno si la persona me cumple, si realiza bien el trabajo, es un compañero de trabajo, no me considero el patrón, no me creo más que ellos.*

Son varias las herramientas o estrategias que utiliza el empresario estudiado en la capacitación del personal. En primer lugar es brindar las condiciones para que el obrero este “cómodo”. Buena comida, adelantos cuando se piden, buenas herramientas. Escuchar las opiniones, las sugerencias, ser uno mas. Otro elemento que inculca mucho el empresario es la imagen del trabajador hacia el productor. El tema conducta lo vincula con acceso a un “buen consumo”<sup>18</sup>, mejores lugares de alojamiento, mejor trato del productor hacia el asalariado. También con su trabajo en el galpón, en todos los puestos, marca su trayectoria en la esquila. El empresario tiene formación y experiencia en casi

---

<sup>18</sup> Refiere a la carne ovina que suministra el productor para el consumo de la comparsa.

todos los puestos de trabajo. De esta manera el empresario con su trabajo inculca opiniones técnicas y a su vez reafirma su origen asalariado.

*[...] Vos al hablarle así ya como que le pegas en el corazón ¿no?, yo por ejemplo si tengo que pedir algo que a muchos le puede molestar, arranco con, bueno gurises empiezo así para empezar a templar las cosas, como que afloja un poco y bueno después digo lo que tengo que decirles no. [...] a mí me gusta ser un compañero de trabajo, nunca fui de la idea, de ser un patrón sentado tomando mate sentado toda la tarde, no me gusta que un esquilador este pasando mal, cansado y yo sentado sacando un sueldo en base al sudor de él, el esquilador si te ve medio como que en la familia de ellos, eso tiene que ver en al armonía que vos has visto en estos días. Uno tiene que buscar, hacerse amigo del personal, que el personal te mire como un compañero más de trabajo (empresario)*

A modo de comparación, el empresario de la comparsa no acreditada se asocia al perfil del maquinista que contrata, que afila los peines y cortantes, que supervisa. No se identifica en él un papel de capacitador, de formador. Su aspiración como empresario es que la máquina funcione y que cada trabajador realice su trabajo. Su empresa no maneja criterios homogéneos en el tipo de trabajo, en la organización. El trabajador ingresa a la empresa con su formación, con su técnica. El empresario no actúa sobre el saber del obrero, lo incorpora como un agente que se complementa con los otros en un todo que es la comparsa.

El perfil del maquinista no acreditado es diferente, no tiene en su historia personal el pasado asalariado del empresario de la comparsa acreditada. “Su saber” esta vinculado a la máquina, al puesto de maquinista. En su visión no puede corregir a un esquilador que lleva 20 zafras con la tijera. No tiene la experiencia, la “jerarquía” para actuar sobre el trabajo, sobre el tipo de trabajo que realizan sus trabajadores. Sí supervisa, ordena, su papel se basa en la relación laboral.

El maquinista no tiene mucha vinculación con los cursos y técnicos del SUL. La situación explicaría su “indiferencia” sobre la formación que pueden recibir sus empleados. No utiliza esta “herramienta” en la capacitación propia, ni en la formación de sus empleados.

Su visión de la empresa de esquila es diferente, su trabajo es diferente. La lógica que maneja el empresario es recibir al final de zafra una especie de sueldo de maquinista. Desde esta perspectiva, no incorpora otros criterios “empresariales” que caracterizan al empresario acreditado. No incluye en su discurso, ni en su trabajo los criterios de calidad, servicio, organización, rentabilidad. Nos los incorpora el empresario, no los incorpora el trabajador.

En la empresa no acreditada el trabajador ingresa con un saber acumulado, el maquinista no lo hace a su manera. Los nuevos van aprendiendo con la práctica, con los aportes de algún referente mayor. Los más experientes trabajan a su forma, a su práctica.

La empresa no trabaja con criterios de calidad y rendimiento homogéneos, cada trabajador lo hace a su forma.

El tema comportamiento y conducta es similar. El empresario de la empresa no acreditada lo incorpora en su trabajo, en la organización de la empresa. La diferencia con la empresa acreditada es en cómo se generan los mecanismos de control y comportamiento. En la empresa no acreditada se establecen formas de control vinculadas a lazos de amistad, de familia. La empresa es pequeña y se puede definir como una comparsa “familiar”. Se establecen relaciones laborales con un fuerte componente afectivo. Esta relación explica en cierta forma la organización de la comparsa, la conducta y el comportamiento de sus empleados.

### 5.1.2.3. La experiencia, la juventud, el oficio

La esquila es un oficio que se aprende con los años, con escuela, con práctica. En la maquina acreditada que se estudió, el maquinista plantea un balance entre gente de experiencia y gente joven. Los veteranos son por lo general de confianza, que en muchos casos han sido compañeros de trabajo del maquinista en su época asalariada. Los jóvenes son nuevos en la esquila y es sobre ellos que actúa el maquinista y toma como referencia en ciertas situaciones a los “viejos” experientes. ¿Cómo interactúan estas generaciones, estas experiencias, en el trabajo, en la vida de comparsa?. En primer lugar estas integraciones en las comparsas estudiadas no son libres, el empresario selecciona al personal experiente, a los trabajadores con referencias, a los jóvenes. El criterio es ir formando al joven con las pautas del maquinista y con la forma de trabajar de obreros con mucha experiencia, pero a su vez con el respaldo del empresario.

Sobre los experientes,

*[...]Y la otra parte bueno, si XX me pide trabajo, por mas que lo precise no lo contrato así nomás, le pongo alguna excusa como que hay un esquilador antes, y bueno ahí en esos días voy averiguando en donde anduvo, cuantas zafras hizo, entonces ahí entro a tomar datos por maquinistas colegas, a ver que persona es, a mi principalmente me interesa la persona.*  
(empresario)

Sobre los nuevos,

*[...] Generalmente lo que busco es una persona bien, después el resto lo hago yo, te puedo decir que llevo tres años seguidos en los que con el personal que he salido he llegado.* (empresario)

Los trabajadores de mayor experiencia ven a los jóvenes, como discípulos, como compañeros, pero también como competencia. Los cursos de esquila y acondicionamiento aceleran el proceso de formación. Los jóvenes que ingresan en la comparsa en poco tiempo pueden estar esquilando, pueden estar compitiendo por una tijera. A su vez los jóvenes son más accesibles a los cambios y tienen una formación muy diferente al esquilador que ingresó a la esquila hace algunas décadas. La esquila

Tally Hi y el acondicionamiento han marcado una renovación generacional de los trabajadores, la cual condiciona en algunos casos la integración, la formación con la experiencia. En la comparsa estudiada esta “competencia” se observó parcialmente. Los trabajadores con cierto nivel de confianza con el patrón tienen sus puestos seguros. El resto de los trabajadores no tiene el puesto seguro y sobre esta inseguridad es que actúan los mecanismos de control y disciplinamiento del empresario.

*[...] Antiguamente, hace unos años atrás el esquilador se hacia valer, pero hoy en día al no haber trabajo sobran los esquiladores [...] Eso influye mucho en el compañerismo, acá es un grupo bárbaro, en estas maquinas con mucha juventud hay mas compañerismo. En otra maquinas que estuve eran mayores y bueno, como que la gente andaba mas aparte ¿no?, seguro la gente joven cambia bastante. [...] Si antes eran mas gente de campaña, los del pueblo seguro velloneros, los mas jóvenes ¿no?. Los esquiladores eran toda gente de campaña, que trabajaba en estancias ¿no?. Lo que pasa que la esquila se transformo como en oficio ¿no?, ya la juventud como se ganaba bien lo empezó a tomar como oficio. (esquilador, con 28 zafras, 43 años).*

Las pautas de trabajo, cómo se organiza una jornada de trabajo, también se traspasan con la experiencia. Los “viejos” trasladan ese saber hacia los jóvenes, con su trabajo, con sus charlas, casi siempre no como consejo, sino como broma. Los jóvenes son receptivos, pero también puede cuestionar al experiente.

*[...] Y bueno es como toda máquina ¿no?, hay gente de todas las edades. [...] Si los gurises más jóvenes van como medio apurados ¿no?, ellos van a guapeza, pero bueno la experiencia, te da la practica, hay que ir suave, tranquilo. La zafra es larga y adonde se salga loqueando se siente el cuerpo. Van pasando los años y se va haciendo ¿no?. (esquilador con mas de 30 zafras, 50 años)*

La “inyección” de los jóvenes aporta elementos diferentes a la comparsa, el tema de la calidad en el trabajo, en el servicio, esta incorporado en los mas jóvenes. También pueden no estar tan resignados a las malas condiciones de alojamiento e incluso los bajos ingresos.

*[...] Porque yo porque tenga 45 años no soy más inteligente que uno de 25, puede ser que yo sea mas experiente, puede pasar que cosa que yo no veo lo ve un guri de 20 años, hay gurises que la están viendo antes que uno. Porque están actualizados, uno como viejo tiene experiencias en el andar, sabe como manejarse cuando se llega al establecimiento, sabe como armar el fogón, pero referente a la esquila de repente un gurí de estos nuevos es mas adelantado que uno. (esquilador experiente, 45 años, zafras)*

*[...] Sí, nosotros nos hemos acostumbrado a agachar la cabeza y después la agachas todos los días, el gurí mío fue el único que le planteó que no es lo que habíamos hablado. Todos estábamos disconformes y ninguno hablo, yo inclusive estaba con vergüenza ( esquilador experiente, explicando una discusión entre esquiladores y empresario, sobre el precio del trabajo).*

La integración generacional de las experiencias es importante en el traslado del conocimiento. Los veteranos aportan la práctica, la historia. Los jóvenes aportan lo nuevo, la capacitación, la empresa, la conducta. El empresario actúa como engranaje en este intercambio generacional. Las horas de galpón y fogón son los espacios en los cuales se fomentan estos intercambios. Lo interesante de esta empresa es el valor que se le dan a los aportes de la experiencia y de la juventud. El viejo es receptivo a los aportes de los jóvenes y a su vez el joven mira con atención esa historia acumulada del obrero mayor. Como decía él más veterano de los esquiladores, “... sé todo sobre la esquila, soy el esquilador con mayor rinde, pero mi hijo es mas organizado, vive mejor que yo, y no agacha la cabeza tan fácil...”.

En la empresa no acreditada no se identificó una articulación entre la experiencia y la juventud. En la comparsa trabajan personas de diferentes edades y también de diferentes niveles “técnicos”. No existe un criterio de formación o de capacitación que incluya la integración generacional, la experiencia como herramienta para la construcción del oficio. Se intercambian experiencias de vida, de trabajo, pero no se trasladan criterios de trabajo, de organización. O por lo menos no se trasladan en forma “organizada”, establecida previamente.

Asimismo son muy pocos los jóvenes de la empresa que han realizado cursos del SUL, por lo tanto no se plantea la competencia descrita en la empresa acreditada. El escaso número de animales que tiene la empresa no genera los mecanismos de competencia externas, la máquina despierta poco interés para ingresar a ella. A la vez que no estimula la capacitación y formación como estrategia de competitividad, de permanencia laboral. La conjunción de estas características “eliminaría” el tema de la competencia como herramienta de control y disciplinamiento de los trabajadores. A la vez que no estimula la capacitación y formación como estrategia de competitividad y de permanencia laboral.

## **5.2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA CADENA DEL GALPÓN**

En este apartado se analizan algunas variables que caracterizan al proceso de trabajo en la esquila de la empresa acreditada. Se estudian siete “eslabones” de la cadena del galpón y su rol en el proceso y organización del trabajo. En primer lugar se analiza los cargos de confianza y la gente de confianza como estrategia empresarial clave en la organización del trabajo y en otras variables que caracterizan al trabajo de esquila. En segundo lugar se presenta al esquilador-agarrador como una de las modificaciones que se están promoviendo en el marco del proceso de innovación técnica en la esquila. En tercer lugar se estudia el “nuevo” cargo en la comparsa, los acondicionadores por finura y encargados de las mesas de acondicionamiento. La cuarta variable que se estudia es la incorporación de la enfardadora mecánica y su impacto sobre la organización del trabajo y sobre el antiguo puesto de embolsador. Se estudia como quinto elemento el papel del

vellonero, como pagador de ficha, articulador asalariado-maquinista. Como sexto punto se discute sobre el papel del cocinero en la comparsa, su rol en una zafra de larga duración. Por último se plantean y analizan algunas características que definen el perfil del “nuevo” empresario de la esquila.

### **5.2.1. Gente de confianza. Puestos claves**

En este capítulo se analizan los puestos de confianza y la gente de confianza del empresario. En la empresa de esquila acreditada identificamos a la “confianza” en dos dimensiones, una dimensión de afinidad personal del empresario con el asalariado y una dimensión laboral, en la cual el empresario confía en alguna persona que actúa como referente técnico – laboral. En primer lugar se analiza la gente de confianza del empresario, como elemento clave en la selección del personal, en el funcionamiento y organización de la comparsa durante el trabajo y la zafra. Posteriormente se discute sobre el papel de “consultores” técnicos de algunos asalariados.

*[...] En todo grupo, uno tiene que depositar confianza, esta aquel que te hace las cosas bien aunque vos no lo controles, entonces con esa persona de a poquito, te vas encariñando. Y bueno, después están las personas con las que llevo años. Hay gente que no la conocí en la máquina, la conozco de antes ¿no?. Tengo gente que se ha criado conmigo, conozco a los padres, pero a todos los trato igual, en el trabajo no hay diferencias. (empresario)*

#### **5.2.1.1. Gente de confianza**

En el apartado se identifica el papel que cumplen las personas de confianza, se analizan cuales son los factores que generan confianza con el empresario y brevemente se discute sobre la integración y relación con el resto de los integrantes de la comparsa.

Se identificaron a cuatro asalariados que tienen una confianza personal con el empresario. A su vez su rol es diferente y cumplen por lo tanto diferentes funciones.

El primer asalariado es un esquilador joven, de 30 años, quien actúa como representante del empresario en el pueblo base de esta comparsa de esquila. El trabajador integra la comparsa hace cinco zafras. Su trabajo se puede definir de buena calidad y un número de animales esquilado cercano al promedio de la comparsa. Su trabajo fuera del galpón consiste en hablar con potenciales trabajadores y recomendar al asalariado frente al empresario. Cuando se necesita nuevo personal, ya sea para una zafra de corderos o para la zafra de esquila, el empresario delega la función en este asalariado. El asalariado en base a su conocimiento del pueblo, de la historia laboral y personal de cada uno realiza los primeros contactos y realiza su selección. El empresario

posteriormente averigua con sus colegas la historia de este trabajador, haciendo especial hincapié en si son “buenas personas”. No tiene como criterio central de selección la habilidad en el trabajo, sino que por el contrario evalúa la docilidad frente al trabajo, su adaptación a una nueva empresa y la ausencia de conflictividad en sus trabajos anteriores. El asalariado “representante” tiene muy claro estos criterios por los cuales guía su selección basado en las características del asalariado definidas por el empresario.

*[...] Si, la mayoría de la gente de acá entro después que yo vine. [...] Al primero que le mande fue al XX, después al XX, después a los XX. Yo sé bien lo que él quiere ¿no?. Y él no quiere un esquilador de 200 y que sea mala gente. (esquilador, representante del empresario en el pueblo, 30 años)*

El asalariado representante actúa como mano derecha del empresario en la futura contratación del personal, en la mayoría de los casos la recomendación que realiza esta relacionada a los criterios del empresario, pero a su vez son personas vinculadas con el asalariado. El acceso a la comparsa esta supeditada a una doble dependencia, hacia el empresario y hacia el trabajador que los recomienda.

*[...]Y me recomendó el XX, yo estaba sin trabajo y salí a unos corderos, hice buen trabajo y me oferto tijera y bueno, seguí saliendo con él. (cocinero, ex - esquilador)*

*[...] Me recomendó el XX, él trabaja hace años con XX y bueno, precisaban un acondicionador y me llamo, nos entendimos y salí. Cuando terminamos la zafra, me dijo que le había gustado mi trabajo y que si quería seguir con él, el trabajo lo tenía. (encargado mesa de acondicionamiento).*

La vinculación del asalariado “representante” con sus recomendados puede ser afectiva, del pueblo, a veces familiares, este grado de vinculación le sirve al empresario en dos niveles. En la vida durante la zafra, durante el trabajo, son todos conocidos, viven en el mismo pueblo, son familiares. En segundo nivel la vinculación de los mismos con el asalariado que los recomienda actúa como una forma de control sobre su accionar, ya que no pueden fallarle al compañero que los recomendó, que les consiguió trabajo.

*[...]Y por lo general el esquilador busca la comparsa donde hayan conocidos, entonces la mayoría nos conocemos hace años, aprendimos juntos a esquilar, entonces como nos conocemos la convivencia es buena. El pueblo es chico y nos conocemos todos, entonces tratamos de andar juntos para llevarla mejor (esquilador, primer zafra en la comparsa).*

El segundo hombre de confianza es un esquilador mayor, con una trayectoria de 30 zafras de esquila. Esta persona trabaja junto al empresario desde la época de asalariado, esta vinculado a la empresa y al empresario desde sus inicios. La zafra anterior ocupó el cargo de agarrador, cargo que por sus posibles conflictos con el esquilador es destinado a gente de confianza, con experiencia, pero que a su vez imponga un cierto respeto entre sus compañeros. El cambio de sistema en el cual se eliminó el puesto de agarrador implicó para este trabajador un nuevo puesto en la comparsa. El trabajo de esquila que

realiza es de aceptable calidad y fue el esquilador que en la zafra obtuvo menor número de animales esquilados. La permanencia del mismo en la comparsa está justificada por su confianza personal con el empresario.

*[...]El terminó la zafra del año pasado y me avisó del cambio. Me dijo, mira que vamos a sacar el agarrador, vamos a cambiar el sistema. Si vos querés, tenés tijera.*

Este asalariado a simple vista parece no tener un rol muy claro en cuanto a la empresa, sino que más bien se justifica en su puesto por la confianza y amistad que tiene con el empresario. En base a las charlas realizadas con él y con sus compañeros se pudo identificar en este asalariado un papel de confidente y una especie de mano derecha del maquinista en situaciones conflictivas. Es de los pocos empleados que permanece en el establecimiento durante los días de lluvia, actuando como responsable de las personas que quedan en el mismo. En su futuro se ve como el cocinero de la comparsa, porque le gusta el trabajo y además su trabajo como esquilador lo ve de poco tiempo.

Otra persona de confianza es uno de los acondicionadores. Este asalariado tiene cuarenta años y más de 20 zafras de esquila. Mantiene una relación con el empresario previa a la esquila, posteriormente trabajó con él durante su etapa de asalariado y trabaja en la comparsa desde sus comienzos.

*[...] Bueno, después con la máquina que salíamos el último año él salía de socio con el dueño. Ese año se paró la máquina y él compró máquina. Después seguí con esta, con la máquina que tiene él y yo seguí con él, hasta ahora ¿no?. Por lo menos llevo como nueve años con él. (acondicionador)*

Este acondicionador trabaja en la mesa de lana barriga, es decir un puesto de baja especialización. Sus perspectivas en la esquila no son claras, pero igual piensa realizar el curso de acondicionamiento por finura, pensando en el futuro. Su papel como gente de confianza se identifica como el nexo permanente entre los asalariados y el patrón. Por sus características personales, este trabajador está integrado plenamente con toda la comparsa, es quien escucha todo, quien conoce todos los problemas y sobre todo quien genera confianza entre ambas partes.

Por último, el otro asalariado de confianza es un esquilador joven, de buena técnica y rendimiento, quien es vecino del maquinista. Esta persona es una especie de protegido del empresario, que a su vez hace las veces de tutor, orientador del mismo. Este trabajador es de los pocos que vive en campaña, tiene con su familia un pequeño campo agropecuario. No tiene un rol definido en la comparsa, pero sí actúa como comodín del empresario durante las zafras de corderos y algunas changas de corta duración. Es también quien previo a la zafra, esquila las ovejas del campo del empresario.

¿Cómo se genera la confianza con el maquinista?, en estos casos que se presentaron son diferentes factores que la explican.

En el primer caso del esquilador representante, la confianza se fue generando durante el trabajo, durante la zafra y posteriormente con las recomendaciones. No existía una vinculación previa, ni tampoco una historia laboral en común.

*[...] El año que empecé con XX termine con él y bueno, me ofreció tijera. Y ahí fuimos generando confianza, porque salía alguna zafra de corderos y yo no podía ir porque estaba haciendo otras cosas y le recomendaba algunos compañeros. Y bueno, se ve que la gente fue respondiendo y ahora cuando falta algún puesto siempre me consulta.*

El esquilador veterano fue generando su confianza como compañero de trabajo en varias comparsas y posteriormente por la lealtad durante la totalidad de las zafras de la nueva empresa.

*[...] Desde que él arrancó con maquina he estado siempre con él. Incluso ya antes había estado con él. Yo esquilaba y él estaba de embolsador, otro año de agarrador y bueno el después dejo la maquina y empezó con esta y yo he seguido con él.*

El acondicionador de la mesa de lana barriga tiene una relación personal con el empresario desde sus épocas de adolescentes previas a la esquila y fueron desarrollando una trayectoria en común. Tienen relaciones de amistad que los vinculan mas allá de la esquila.

*[...] Con el aparte de conocernos de la zafra, nos conocíamos de compañeros de ir a los bailes, éramos de la misma zona, éramos compañeros de todo ahí en la vuelta.*

El esquilador joven, esta vinculado en forma más paternal al empresario, vive en la zona y sus trabajos siempre han estado vinculados a los trabajos del empresario. Es quien lo introdujo al trabajo de esquila y es con quien tiene relaciones familiares más fuertes.

*[...] yo desde que empecé en la esquila estoy en esta maquina. [...] soy de la zona del maquinista y bueno, me conocía de gurí y me oferto para salir.*

Como se desprende de estos fragmentos la generación de confianza no responde a un patrón en común. Puede ser generada por el trabajo, por la relación previa a la esquila, por vínculos familiares, o por trayectorias de lealtad y amistad.

Se identificó también que no existe un “criterio técnico” en la generación de la misma, ya que en los casos planteados ninguno de los trabajadores tienen mejor rendimiento, o su trabajo es de mayor calidad, e incluso ninguno ocupa puestos claves en el funcionamiento de la comparsa.

No identificamos ninguna “facilidad” en el trabajo hacia estos asalariados de confianza, salvo la seguridad de puestos para las zafra posteriores y que son tenidos en cuenta para algunas changas de corderos o esquilas fuera de zafra.

La integración de los mismos con el resto de la comparsa es normal, acentuándose por las características personales de cada uno. Algunos de ellos están mas integrados al resto de los compañeros y solo uno permanece como fuera del núcleo. Este es el caso del esquilador veterano, que antes fue agarrador. Esta “exclusión” la asociamos a su forma de ser, su historia. Pero además de sus características personales, el tipo de confianza que tiene con el maquinista lo excluye de sus compañeros. En la jerga popular de la comparsa los identifican como el “alcahuete” del patrón.

### **5.2.1.2. La confianza en los puestos claves**

Se planteó al inicio de este apartado que se identificaron dos dimensiones de confianza, una de afinidad personal y otra mas técnica vinculada a los puestos claves de la comparsa. Se analiza a continuación esta segunda dimensión.

En esta máquina se identificaron cuatro puestos claves, dos esquiladores veteranos y los dos encargados de las mesas de acondicionamiento. Los cargos claves tiene un papel protagónico en el funcionamiento de la comparsa, en el trabajo de esquila y en la vida de la comparsa durante la zafra.

El papel central de estos trabajadores es actuar como referentes del trabajo, pero a su vez también como referentes de la comparsa. Son quienes guían, orientan, enseñan el trabajo. También son quienes pautan la organización y articulan el proceso de trabajo.

En primer término presentamos a los esquiladores, como referentes del trabajo de esquila. En este caso están emparentados entre sí, y vienen del mismo pueblo. Son los esquiladores con mayor rendimiento en la comparsa, con trabajo de buena calidad y que sobretodo tienen mas de 25 años de zafra cada uno. Su vinculación a la comparsa es bastante reciente, esta es la tercer zafra con el maquinista. Tienen un doble papel en la comparsa, son los referentes para sus compañeros y actúan como consultores y referentes para el maquinista. Este papel se explica aparte de su experiencia, por ser esquiladores pioneros en la esquila Tally Hi, y han incorporado una nueva visión del oficio de esquila.

Hacia sus compañeros trasladan su experiencia de tantas zafra en la esquila y actúan como capacitadores para los futuros esquiladores. Su papel es mediante su trabajo

estimular hacia los demás integrantes de la comparsa a adoptar criterios y formas de trabajo que son aceptados y promovidos por el maquinista.

[...] *Si hay de todo, pero hay diferentes experiencias. Vos fijate al Viejo XX, es el que esquila mas y es el mas viejo, pero hace como 25 años que esta en la esquila.* (esquilador joven, hablando de la experiencia)

La transferencia de experiencia se van haciendo al andar, de fogón en fogón, en esas instancias hay permanentes correcciones, comentarios, anécdotas sobre los gajes del oficio, pero también sobre la técnica del mismo. Existe cierta idolatría crítica hacia estos esquiladores, sobre quienes cae la responsabilidad de negociar cualquier tipo de problemas con el empresario.

[...] *Si la experiencia influye mucho, el maquinista nos pregunta mucho, ideas y los compañeros también. Eso influye mucho en el compañerismo, acá es un grupo bárbaro, en estas máquinas con mucha juventud hay mas compañerismo. En otra máquinas que estuve eran mayores y bueno, como que la gente andaba mas aparte ¿no?, seguro la gente joven cambia bastante.* (esquilador referente).

El maquinista tiene a estos empleado como referentes o consultores permanentes. Cualquier duda sobre el trabajo, la organización del mismo la consulta con estos dos esquiladores, a su vez es con ellos con quienes negocia y discute los problemas de toda índole que puedan surgir en la comparsa.

[...] *Hay códigos en las máquinas, siempre el maquinista deposita confianza en algún empleado. Por lo general la confianza se deposita en los mas viejos, los más veteranos. ¿Este?, pero yo para mí que hoy en día no tienen que mirar a la persona mas vieja del grupo, sino hoy en día tienen que mirar a la persona más inteligente. [...] Pero sí, casi siempre el maquinista va al más veterano, el patrón va a los más veteranos. El que él cree que es de confianza, entonces la pregunta si hacer esto, que esto estará bien, si cambio esto, podemos hacer así, podemos hacer asa. Yo sé porque a mí me ha preguntado mucho y yo dentro de lo que yo se lo ayudo, yo tengo experiencia y las cosas que me parecen mal le comento.* (esquilador referente).

La eliminación del agarrador fue una propuesta de estos esquiladores, también el sistema de embretada y otras sugerencias fueron realizadas en el transcurso de esta investigación. Esta articulación y diálogo caracterizan a este empresario de esquila, quien apuesta a estos trabajadores como referentes de una forma de trabajo, una forma de organización y un estilo de zafra.

[...] *Seguro, yo pienso que también es una cosa que siempre la tuve, las veces que he tenido errores los he aceptado. Yo por ejemplo en el tema este del esquilador-agarrador, no he tenido experiencias, ni siquiera he visto otras máquinas, entonces bueno al no tener conocimiento, hable con un par de esquiladores que habían tenido esa experiencia y bueno me pareció justo tomar la opinión de ellos, guiarme por la orientación de ellos. Yo las considero unas personas de bien, que no me iban a decir algo negativo y bueno, me dieron la idea, porque esto cambia mucho.* (empresario).

Los otros referentes, son los encargados de las mesas de acondicionamiento. En este caso son trabajadores jóvenes con algunas zafas acondicionando, pero con un perfil diferente al trabajador convencional de la esquila. Esta empresa incorporó para esta zafra la acondicionada por finura, lo cual jerarquizó a estos empleados que “subieron” un escalón en su carrera laboral. Estos trabajadores a diferencia de los esquiladores no actúan como referentes de toda la comparsa, su papel se restringe a los compañeros en las mesas. El acondicionador es un trabajador que como se analizó en capítulos anteriores, difiere del esquilador. Es un puesto relativamente nuevo y que por el tipo de trabajo que realiza no genera las historias, las experiencias del esquilador. Por lo tanto su grupo de referencia es menor y está centrado en los propios integrantes de las mesas.

Estos empleados interactúan con el empresario en dos niveles. Por un lado el maquinista deposita la confianza en su trabajo, el cual es la presentación de su empresa frente a los productores y hacia el SUL. A su vez el maquinista actúa como formador de estos empleados. La trayectoria y formación personal del empresario le brindan una sólida formación en el tema del acondicionamiento que le permite apoyar la formación de estos dos empleados. Esta característica es diferente con los esquiladores, sobre los cuales no actúa a un nivel de formación, sino que corrige o mejora un oficio ya construido.

*[...] La acreditación me ha ayudado mucho, acá éramos dos máquinas acreditadas, no sé este año, ojalá que haigan más. Eso fue una ayuda importante y bueno, ahora estamos entrando en el tema de descripción del vellón, estamos clasificando por finura, que eso pienso que me va mantener en juego sin duda ¿no?.* (empresario hablando sobre el futuro en la esquila)

*[...] Yo en las mesas más tengo la responsabilidad, si están haciendo las cosas mal, no he visto, pero si veo algo mal trato de sacarlo para que vaya bien ¿verdad?. Porque es mi responsabilidad también. [...] nosotros con XX que somos los encargados de las mesas mas o menos sabemos lo que estamos haciendo, entonces a veces XX nos pregunta que tipo de vellón es, por ejemplo.* (encargado de acondicionamiento)

### **5.2.2. Cuando agarra el esquilador**

Uno de los cambios más importantes en la zafra que se realizó la investigación fue la eliminación del puesto de agarrador. El esquilador agrega a su trabajo anterior el trabajo de la agarrada del animal. En este apartado se analiza el porqué de este cambio, quien o quienes lo impulsaron y las opiniones sobre el funcionamiento de esta nueva experiencia en la organización del trabajo.

Sobre este cambio en el proceso de trabajo hay diferentes opiniones sobre su origen. Los esquiladores que recomendaron este sistema plantean que la esquila Tally Hi “esta

hecha” para este sistema. Tomando como referencia el conocimiento de algunas de la máquinas acreditadas este sistema no estaría asociado a una categoría de máquinas de avanzada. Su adopción respondería a criterios del maquinista y de los trabajadores, pero no a un patrón sugerido como parte de las innovaciones que se promueven. La asociación de este sistema con la esquila Tally Hi responde a que en el país de origen (Australia), el esquilador agarra sus animales, pero la diferencia es que la infraestructura y el proceso de trabajo son muy diferentes. Queda entonces a libre determinación de los empresarios la adopción o no de esta modificación, que como se analiza a continuación, resulta un cambio muy importante en el proceso de trabajo de esquila.

En la fundamentación teórica se describió el puesto de agarrador. Se presenta a continuación el nuevo sistema de trabajo. El trabajo comienza cuando cada esquilador tomó su primer oveja y está con su tijera esperando la orden del empresario. De ahí en adelante el esquilador termina su oveja, el vellonero retira el vellón y el esquilador va hacia el brete a elegir su nuevo animal para esquilar. Así transcurre todo el cuarto de trabajo hasta los últimos diez minutos, en donde se encierran dos animales por esquilador, para evitar los problemas por las ovejas que quedan.

*[...] Fue un cambio grande, porque cambia el manejo del brete, cuando hay agarrador el que define el cierre del brete es el agarrado. En este sistema los primeros días se me complicó la emparejada, para que todos mas o menos terminaran juntos. Si un esquilador viene con una oveja por delante de otro, esa oveja la quiere llevar adelante al final de la jornada ¿no?. Entonces como sabes vos, si no favoreces al de atrás. Entonces en el XX los reuní antes de arrancar de nuevo y los consulte a ellos como se hacía, bueno ahí el mas viejo me dice, bueno yo no quería decirle pero en la maquina que yo anduve se hace así. Entonces en los últimos diez minutos se encierran 16 ovejas, dos por cada esquilador y bueno por una seña yo les aviso a los velloneros y ellos le avisan al esquilador. Entonces ahí es a suerte de cada uno. Y la otra parte que hay que controlar es cuando queda poca oveja en el brete o la ultima como que nadie quiere largar, porque el primero que larga, por ley le queda esa oveja, esa oveja la tiene que esquilar el primero en largar. (empresario)*

El manejo del brete es uno de los cambios importantes que genera el cambio de sistema. Como se desprende del fragmento de entrevista, el manejo del brete se organizó en base al aporte de los esquiladores experientes. Cuando la comparsa tiene un agarrador, el manejo del brete es responsabilidad del agarrador con la ayuda de los trabajadores del establecimiento. Con el cambio de sistema el maquinista y los esquiladores tienen la responsabilidad del manejo del brete. Hay dos cambios importantes en el manejo del brete. En primer lugar cuando restan diez minutos para finalizar el cuarto, el maquinista “embreta” 16 animales, dos por esquilador. Este mecanismo tiene como objetivo cerrar el cuarto sin ventajas entre los esquiladores. En diez minutos es muy difícil que un esquilador “saque” una oveja de ventaja. Con este sistema cada esquilador cierra el cuarto de la misma forma, no hay carrera. También el maquinista tiene que supervisar que ningún esquilador haga “sebo” para no “engancharse” con la última oveja. Por “ley”, la última oveja la tiene que esquilar el primer esquilador en terminar, por lo general la ultima oveja es el descarte, es un animal

complicado para esquilar. Además al esquilar la última oveja el esquilador debe seguir trabajando mientras sus compañeros comienzan a asearse, contar sus fichas, etc.

También cambia el papel del vellonero, por lo general el esquilador que no agarra termina su oveja y tira el vellón sobre las mesas. En este sistema el vellonero es quien retira, entrega el vellón y saca el animal luego de pagar la lata.

¿A que responde este cambio de sistema?, el análisis se centra en dos dimensiones. El interés del empresario y el del trabajador.

El empresario con este sistema logra reducir sus costos, ya que si bien mejora el precio por oveja al esquilador, la suma de ese aumento es menor que el costo salarial de un agarrador. En primer lugar entonces el empresario busca aumentar su rentabilidad mediante este cambio.

*[...] Y bueno, el maquinista quiso cambiar y yo gano un poco menos pero bueno el trabajo es un poco más liviano. Levantar la agarrada no es changa ¿no?, es un trabajo muy duro. En la esquila el cuerpo se va llevando, el cuerpo se va adaptando, el agarrador no, arranca el primer día, no hay alivio nunca. (esquilador –ex agarrador de la comparsa)*

En segundo lugar el empresario de esta forma evita los problemas entre agarrador–esquilador. Es característico de la esquila el problema que existe entre los agarradores y los esquiladores. Los conflictos se explican porque el agarrador es quien elige las ovejas de cada esquilador. Se plantean casos de afinidad por ciertos esquiladores a quienes benefician con los mejores animales, o pueden suceder casos en los que el agarrador “jode” siempre al mismo esquilador. Con este sistema se elimina este conflicto, para el empresario, para los trabajadores. “...Ahh si, ahí se enganchan ellos nomás, en ese sentido es mejor... ”.

*[...] el año pasado se arregló el tema de salir sin agarrador, porque hubo problemas ya que había disconformidad con el agarrador por que favorecía a unos y a otros no (esquilador)*

El esquilador ve en forma positiva el cambio de sistema. Son tres factores los que justifican esta opinión.

En primer lugar incrementa su salario, en este caso se aumento \$0.10 por animal. En la zafra anterior se pagaba \$4 por animal esquilado, con el cambio de sistema se paga \$4.10 el animal. En el numero total de ovejas significa un aumento importante, aunque como ellos lo plantean esperaban una mejora salarial un poco mayor.

*[...] Y bueno en ves de cuatro cincuenta nos salió con cuatro diez, es una diferencia tremenda. [...] Pero el tema fue que habíamos hablado cuatro cincuenta al final de zafra sin agarrador, él nos dijo que esa plata era por lo menos y bueno después cada cual en lo suyo daba como arreglado ese precio. Y bueno al momento de salir nos salió con esa plata... (esquilador experiente).*

En segundo lugar cada uno elige su animal, no depende del agarrador. Evitan conflictos entre compañeros y a su vez como que existe una especie de alivio, de justificación al elegir cada uno su oveja.

*[...] Todo va en la conformidad que tengas, lo peor que hay es estar disconforme con lo que el otro te trae, vos te servís lo que vos querés, eso compensa la agarrada. Vos vas al brete y agarras el animal que a vos te gusta.*

*[...] Claro viste que el problema de la agarrada, aparte hay esquiladores que tienen mas facilidad para esquilar bichos más grandes o más chicos, según el físico del esquilador, si vos sos chico el animal más chico té queda más cómodo para esquilar, si vos sos grande el animal chico té queda incomodo porque quedas mas arrollado. (esquilador)*

*[...] Es algo psicológico también, porque vos vas y elegís una oveja fea, pero bueno la elegiste vos entonces tiene que estar buena, esquilala como linda porque la agarraste vos. Vos esquilas lo que vos querés, no lo que el agarrador te dé. (esquilador)*

El tercer aspecto que según los esquiladores justifica el cambio de sistema es el descanso que significa el trayecto hacia el brete. La estirada del cuerpo, se desconcentra la vista.

*[...] Y bueno, después que uno lo aprende a hacer, es bueno para el esquilador porque para mi se sufre menos, por que uno va al brete y toma aire, miras para afuera. No te mata la rutina de estar siempre abajo del techo del galpón y mirando siempre a la oveja al cortar, entonces salís para afuera a mirar y como que al caminar el cuerpo se acomoda mas, sufrís menos de la cintura....*

*[...] Y bueno la esquila Tally Hi se hizo para que el esquilador agarre. Y uno se alivia mas en la ida al brete, agarrando al animal uno camina, se estira, toma aire, descansa la vista.*

Durante el estudio se interrogo al maquinista y a los esquiladores sobre el rendimiento con este sistema. La opinión previa que tenía era que el rendimiento por esquilador tendería a ser menor, ya que al trabajo de esquilar se le incorpora la agarrada de animales. A modo de ejemplo se planteó un numero promedio de 100 animales esquilados por día, significan 4000Kgs. de peso vivo que agarra o mueve cada esquilador, aparte de su trabajo de esquila. La inquietud sobre el rendimiento esta relacionada a que la empresa tiene muy poco margen para “estirar” la zafra (no le quedan días). La disminución en el rendimiento por día llevaría a disminuir el numero de animales esquilados, por la empresa y por cada esquilador.

Las opiniones de los esquiladores fueron contrarias a esta opinión personal, algunos plantearon que aumentaban el rendimiento y otros que mantenían el mismo rendimiento que con agarrador. También se les planteó que al irse alargando los días y la zafra, el rendimiento podría disminuir por el cansancio acumulado en los días más largos y en la zafra de larga duración. Sobre este punto manifestaron la mayoría que el cuerpo se va

adaptando con el transcurrir de los días y que sobretodo lo importante es no pelear con el animal porque ahí si se complica.

[...] *No, no, eso es psicológico, eso de que vos lleves el animal aquí y allá, el ser humano es un bicho de costumbre, después que te acostumbras es lo mismo.*

[...] *Vos sabes que el cuerpo se acostumbra y yo que se, para mí te cansas menos, después que te acostumbras a hacerlo ¿no?, a no luchar con la oveja ¿no?.*

[...] *para mí que es mejor, lo bueno es que el horario se va adaptando de a poquito, el cuerpo se va adaptando de a apoco.*

En síntesis el cambio en el sistema trae como consecuencia la eliminación de un puesto de trabajo, a su vez, por lo menos en esta primer zafra el cambio de sistema mejora los ingresos del esquilador. Al parecer no disminuyen los rendimientos y mejora la calidad en el trabajo. El maquinista mejora su rentabilidad y evita posibles conflictos entre lo integrantes de la comparsa. Del trabajo se desprende la diversidad de factores que pueden explicar un cambio de estas características, así como también la complejidad de intereses que pueden incidir sobre la determinación de impulsar los mismos.

### **5.2.3. Acondicionar por finura, encargados de mesas de acondicionamiento, ¿nuevos “jefes” en la comparsa?**

Se planteó anteriormente la “nueva” trayectoria laboral en la esquila. En ella se identificó al acondicionamiento como nuevo escenario laboral para aquellos asalariados que no seguían los patrones clásicos, asociados al ser esquilador. También se identificó a los encargados de las mesas de acondicionamiento como uno de los puestos de confianza del empresario, que le asigna a este sector del proceso de trabajo un papel protagónico en la presentación de su empresa y su trabajo. En este apartado se analiza que cambios pueden ocurrir en la comparsa cuando aparecen estos nuevos “jefes”.

En primer lugar se presenta la organización del trabajo en las mesas de acondicionamiento. La empresa sigue los parámetros del SUL en cuanto al número de mesas de acondicionamiento vinculadas al número de tijeras. Esta empresa trabaja con dos mesas de acondicionamiento y con una mesa de lana barriga. En la acondicionada trabajan cinco asalariados. Uno en la mesa de lana barriga, dos por mesas de acondicionamiento. A su vez, en las mesas de acondicionamiento, uno de los trabajadores es el encargado de la mesa y de la clasificación por finura, el otro trabaja como ayudante.

El trabajo en las mesas comienza cuando el vellonero entrega o tira el vellón sobre las mesas. En ese momento comienza el trabajo de los acondicionadores. Lo primero que se hace es la “limpieza” del vellón. Esta consiste en desprender del vellón los tipos de lana

de menor calidad. Se separa la lana de papadas, las puntas quemadas, el garreo. Este trabajo lo realizan el encargado de las mesas y el ayudante. Durante este trabajo el encargado de las mesas identifica el vellón de acuerdo a características como color, resistencia de mecha, presencia o ausencia de enfermedades, etc. Se separa en tres tipos de vellones. Vellón de calidad superior A, vellón de calidad inferior B, y vellón con lunares L. Hasta aquí es el trabajo convencional en las mesas de acondicionamiento. Sobre este trabajo, la empresa estudiada incorpora el acondicionamiento por finura. Este consiste en una primer clasificación del vellón según el diámetro de fibra. Los vellones de calidad superior (tipo A) se clasifican en finos, medios y gruesos. Este trabajo lo realizan los encargados de las mesas de acondicionamiento. El trabajo culmina con la colocación de los vellones en los diferentes recipientes identificados por tipo de lana. En forma paralela al trabajo en las mesas, el acondicionador de lana barriga acondiciona este tipo de lana, desprendiendo la lana barriga, las puntas quemadas y los pedazos que corresponden a partes del vellón.

[...] *No, todo bien, sigue igual, tenemos mas trabajo ¿no?. Ellos siguen con el acondicionamiento normal y nosotros después separamos el vellón por finura.* (encargado de acondicionamiento I).

¿Que implica en la organización del trabajo y en las relaciones laborales estos nuevos cargos en la comparsa?. En los capítulos anteriores se hizo referencia a estos nuevos puestos y sobre la importancia de los mismos en el proceso de trabajo. En este apartado se discute brevemente sobre los posibles impactos que estos nuevos puestos pueden ejercer en las relaciones entre los trabajadores. Se identifican dos impactos. Por el primero, los encargados de las mesas de acondicionamiento son los únicos empleados que tienen un rango superior y por ende la capacidad de exigir y controlar el trabajo de algún integrante de la comparsa. El otro impacto que se observó es la pérdida de protagonismo de los esquiladores frente a este nuevo actor de la empresa.

Los encargados de las mesas de acondicionamiento tienen la responsabilidad sobre la calidad del producto que el productor ofrece a la industria. En este sentido el trabajador recibe la presión del empresario y en forma indirecta la del productor. A su vez este trabajador tiene a su mando al ayudante de las mesas, a los cuales traslada esa presión y por lo tanto exigencias y compromisos. Este es un cambio sustancial en la organización de la empresa. En la organización de la comparsa, previo a esta modificación, no existían cargos de jerarquías entre los integrantes. El único responsable, que manda, es el empresario. Como se planteó anteriormente existen cargos de mayor status social, de mayores ingresos económicos, pero los mismos funcionan en una estructura horizontal. Ni el esquilador “manda” al canchero, ni el acondicionador “manda” al vellonero. Con la modificación en el trabajo de las mesas, se traza un nuevo escenario en la organización laboral de la esquila: el acondicionamiento responde a una estructura de mandos verticales. El empresario, los dos encargados de las mesas y los tres ayudantes.

[...] Sii... a parte creo que nosotros con XX que somos los encargados de las mesas mas o menos sabemos lo que estamos haciendo, entonces a veces es XX es el que nos pregunta que tipo de vellón es, por ejemplo. Hay algunos que piensas que es barriga y es pedazo o al revez. [...] Yo pienso que todavía el trabajo de acondicionamiento no es un trabajo 100% efectivo, pongamos un 90%. (encargado de acondicionamiento II).

[...] Yo tengo la responsabilidad de que el trabajo se haga bien en las mesas, pero aparte tengo el trabajo de definir los tipos de lana que se están acondicionando, si es buena calidad, fino, medio, grueso, es un encargo, un trabajo mas que tengo, aparte de acondicionar ¿no?. (encargado de acondicionamiento I).

Este nuevo escenario puede generar conflictos, roces, competencias, que anteriormente no estaban planteadas. En el estudio se intentó profundizar en este tema. La primera impresión que se obtuvo fue que en esta empresa no habría grandes conflictos producto de este nuevo sistema de organización del trabajo. Los encargados de las mesas tiene entre sí un relacionamiento muy bueno y sus criterios, sus ritmos de trabajo son similares. A su vez la integración con sus empleados es muy buena, son compañeros, no “jefes”. Anteriormente se analizó la relación de los mismos con el empresario, se identificaron como los cargos de confianza del maquinista, por lo que tampoco en esta relación habría problemas.

[...] Los gurises son impecables, de la planta. Bueno XX es el que me esta enseñando, porque de esto yo no conocía mucho. Bueno ahora me voy a hacer una escuela de esquila, porque esto no se sabe que va a pasar ¿no?. (ayudante de acondicionador I)

[...] Yo en las mesas más tengo la responsabilidad si están haciendo las cosas mal, no he visto, pero si veo algo mal trato de sacarlo para que vaya bien verdad. Porque es mi responsabilidad también. (encargado de acondicionamiento II).

Esta situación puede cambiar en el futuro, los mayores ingresos que perciben los encargados (10 centavos mas por vellón), el reconocimiento del SUL, del empresario y de los productores puede generar condiciones para que esta “armonía” no sea estable en el tiempo. En este sentido el papel del empresario es fundamental, incluso se conocen casos en los cuales el empresario terceriza el trabajo de acondicionamiento. El empresario subcontrata a una empresa que realiza este servicio. De esta forma el empresario disminuiría sus costos y a su vez tendría un trabajo de supervisión con menores problemas. Esta estrategia es muy incipiente por lo cual no se puede generalizar, ni tampoco discutir sus beneficios o sus factores negativos.

El otro impacto que se mencionó es la competencia que se puede establecer con los esquiladores por el protagonismo laboral y social en la empresa. El esquilador fue y sigue siendo el protagonista de la comparsa. Por su trabajo, su historia, el esquilador es la figura central de la esquila, de la comparsa. Con la incorporación de los acondicionadores, de los encargados de acondicionamiento, el esquilador tiene un cargo o una persona que si bien realiza un trabajo muy diferente, puede diluir su protagonismo.

[...] *El esquilador es el centro ¿no?, aparte es el centro de atención, porque bueno la persona que viene a mirar va a ver al esquilador ¿no?. A un vellonero no lo van a mirar. La atención y el rendimiento, el esquilador es muy importante. En el fogón se habla de la esquila, es muy difícil que se hable de las mesas, de los velloneros, casi nunca se habla.* (esquilador referente)

En la medida que la esquila Tally Hi ya esta consolidada, difundida, la atención de los empresarios, del SUL y de los productores se traslada hacia las mesas de acondicionamiento. Las maquinas de esquila se diferencian cada vez mas por su trabajo en las mesas, en la presentación final del producto. El papel de los encargados de acondicionamiento se ve reflejado en sus ingresos, en la importancia que los técnicos del SUL le dan a estas personas y en la responsabilidad que el maquinista les otorga. En la empresa se observan ciertos grupos de afinidades, en los cuales los acondicionadores se vinculan entre ellos. Esta expresión de posibles diferencias puede estar relacionada con estos nuevos protagonismos, o bien por afinidades de edad, de formación, de origen. El esquilador opina que los acondicionadores son mas “jodidos” y que su trabajo es mucho más liviano. Algunos incluso comentan sobre los esquiladores frustrados. A su vez los acondicionadores plantean que su trabajo es mas aburrido “*son como nueve horas parados*” y que demanda una calificación más importante. Reconocen la dureza del trabajo de esquila y en la mayoría de los casos plantean que no es un trabajo para cualquiera.

[...] *Se arman grupitos de tres o cuatro, que a veces no se entiende porque ¿verdad? y se ponen ha hablar de este, de aquel del otro. [...] Pienso que no va a haber problema, porque no tiene que haber problema verdad?. Ni yo me voy a tirar con un esquilador, ni un esquilador con un canchero, ese problema no va a haber.* (encargado de acondicionamiento II).

[...] *Claro, hay afinidades, el compañerismo en la maquina es todo igual, vos ves que los esquiladores que llevan años trabajando juntos, se va dando como rutinas y se forman los grupos, pero todo bien.* (encargado de acondicionamiento I).

En la empresa no se identificaron grandes problemas, el tipo de empresa y el perfil del empresario, son claves en mantener un ambiente laboral en el que estas competencias no afecten al trabajo, al “compañerismo” de la comparsa.

#### **5.2.4. Enfardar sin transpirar la enfardadora mecánica y sus impactos**

La incorporación de la enfardadora mecánica es uno de los cambios más importantes que se han promovido en la esquila. Esta herramienta sustituye al embolsado tradicional, del cual se obtenían bolsas de yute o polietileno, tubulares, largas, de aproximadamente 130Kgs. En este apartado se analiza el cambio que esta incorporación genera en el proceso de trabajo.

*[...] XX en la entrega de la grifa me comentó si no había pensado en comprar una enfardadora. Yo la veía como algo que servía, pero que no era imprescindible, además en ese entonces todavía no tenía un capital como para invertir. Pero bueno me comentó que no era tan así que lo pensara. Y ta' el año pasado que subí como 20000 vellones me decidí a comprar la enfardadora. [...] Para poder estar en competencia, por que hay una competencia tremenda ¿no?, tenes que brindar el mejor servicio. Si bien vas haciendo la inversión, esa inversión se desquita, te sirve. Pensa que la enfardadora me salió 6000 y pico de dólares, yo la pensé ¿no?, hay pocas ovejas, el productor esta con poco dinero, pero bueno me la jugué. Mi razonamiento fue que con estas inversiones si yo caí, iba a ser el ultimo ¿no?, o sea, caigo yo pero ya no quedaba ninguno. (empresario)*

En primer lugar cambia la presentación del producto. Con la enfardadora se obtienen fardos cuadrados, de mayor peso y menor volumen. Las características del fardo se adaptan a las demandas sobre el manejo que plantea la industria. Un fardo de estas características es mucho más fácil de trasladar, de almacenar, de clasificar. También las características del fardo le permiten al productor manejarlos en forma diferente, ya sea para su manejo o almacenamiento en los galpones.

En segundo lugar la enfardadora se adapta a los diferentes tamaños de los galpones. Uno de los problemas de la embolsada tradicional son las dimensiones y tamaños del galpón. En algunos galpones chicos o de techos muy bajos, la embolsada se realiza afuera del mismo. En estos casos el trabajo de embolsar lleva mas tiempo, hay que sacar la lana para afuera, existen mayores riesgos de contaminación, etc.

La enfardadora mecánica acelera el trabajo de embolsado de la lana. Los tiempos necesarios para embolsar con el sistema tradicional son muchos mayores. Con la enfardadora mecánica se embolsa mayor cantidad de lana en menos tiempo. El menor tiempo de trabajo necesario puede promover la eliminación del puesto de enfardador o por lo menos permitir que el empleado encargado de enfardar realice otras tareas.

El cambio de sistema permite eliminar un puesto de trabajo, el alcanzador de lana. Es quien alcanzaba la lana al embolsador, este puesto no tiene vigencia en este sistema. También puede presentarse algún caso en que la enfardadora realice algunos de los acondicionadores, por lo que se elimina el puesto de enfardador.

En la empresa estudiada trabajaba un enfardador que en forma individual realiza todo el trabajo de enfardado. Los acondicionadores colocan los diferentes tipos de lana en sus depósitos. El enfardador recoge la lana según la categoría y comienza a llenar la enfardadora. Cuando llega a la cantidad necesaria, coloca las etiquetas identificatorias, el peso del fardo, la empresa de esquila y la firma. Cuando el fardo esta armado se retira mediante un sistema de enganches, lo coloca sobre un carrito y los va depositando en el área del galpón destinada para el almacenaje.

[...] *Bueno, como tu pudiste apreciar hoy, el vellón sale de la mesa ya preparado, cae al piso o me lo dan a mí y yo lo único que tengo que hacer es ponerlo dentro de la maquina, que ya esta colocado el fardo. Después prensarlo y cerrar el fardo.* (enfardador)

Este trabajo a diferencia del antiguo embolsador no implica un gran desgaste físico, es mas bien un trabajo que requiere cierta capacitación para el uso de la enfardadora y de la balanza. Es también uno de los pocos puestos en los que el ritmo de trabajo lo marca el propio trabajador. Si bien la cadena marca la cantidad de vellones y lana, el enfardador marca sus criterios y su tiempo para embolsar. Su trabajo debe ser realizado de manera que el galpón no este tapado de lana. Es decir su objetivo es mantener el galpón lo mas despejado posible. Es el único puesto en que se puede trabajar cuando hay lluvia o rocío, ya que por lo general siempre hay remanentes de lana para embolsar en el galpón. En la empresa estudiada el enfardador realiza parte de su trabajo fuera de los cuartos de trabajo, a veces por acumulación de trabajo o por adelantar el mismo.

Desde la óptica empresarial la incorporación de la enfardadora implica varios cambios. Por un lado mejora la presentación de su producto. Teniendo como complemento un ingreso económico mayor, ya que el fardo se cobra mas caro que la bolsa. En segundo lugar permite una mayor organización del trabajo, el enfardador trabajo solo, es una especie de trabajo exógeno al galpón. Mantiene limpio el galpón, puede trabajar en días de lluvia, o durante los tiempos de descanso. El empresario a su vez mejora la rentabilidad eliminado el puesto de alcanzador, e incluso el puesto de enfardador lo puede cubrir con algún trabajador polivalente. En el caso de la empresa estudiada antes de finalizar la zafra el enfardador renunció y el empresario le otorgó un complemento salarial a un acondicionador, para que este realice la tarea. Esta experiencia le permitió al empresario probar esta alternativa mediante la cual mejoraría aun más su rentabilidad.

Desde la óptica del asalariado la enfardadora implica una disminución en las fuentes laborales. El puesto de enfardador recibe un salario menor que el embolsador. Al ser un trabajo más liviano, el salario es menor, esta situación es un poco contradictoria ya que si bien el trabajo es de menor exigencia física, es un trabajo en el que se requiere una mayor calificación.

A modo de síntesis, la enfardadora modifica sustancialmente el proceso y organización del trabajo. A su vez elimina por lo menos un puesto laboral, y disminuye los ingresos del trabajador en ese cargo. Como contraparte la empresa recibe mayores ingresos por el tipo de producto que oferta y por la disminución de la carga salarial. Por lo tanto se debería esperar una rápida difusión de la enfardadora en las empresas que tengan la capacidad de inversión inicial y perspectivas de mantener o aumentar el número de animales. La enfardadora tiene un costo de U\$S 6000. En el caso de la empresa acreditada la misma se amortizaba en seis zafras de esquila.

### **5.2.5. Vellonear, sacar y pagar. El vellonero y su protagonismo**

En la empresa estudiada el vellonero es quien recoge y entrega la lana vellón, saca el animal del galpón y paga la ficha, la “lata”. El estudio pretendió descifrar el papel de pagador del vellonero, ya que este cargo tiene un papel muy importante en el normal funcionamiento de la esquila. Se trato de identificar y analizar el perfil de estos cargos, para posteriormente entender a los mismos como unos de los engranajes claves de la cadena laboral.

Existen diferentes momentos en donde se paga la ficha. Puede ser al momento de sacar la barriga, o al entregar el vellón, o cuando se entrega la oveja. El pagador le avisa al esquilador que ha depositado su lata con un toque en la espalda. Los problemas pueden surgir según el sistema que adopte cada maquina y el trabajo del pagador.

En esta empresa el vellonero es el encargado de pagar la “lata” al esquilador. En el momento que el esquilador termina la oveja se la entrega al vellonero y este le paga la ficha. El esquilador la deposita en los recipientes colocados sobre la maquina.

*[...] Este año cambio porque yo antes pagaba con la barriga, acá se paga al terminar la oveja, entonces el año pasado te largaban de dos o tres ovejas juntas y bueno acá el esquilador tiene que esperar con la oveja. Es mucho más seguro. [...] No es difícil, es llevar las cuenta bien, además es fácil, porque si el esquilador no te entrega la oveja es porque no le pagaste. Si te la entrega es porque le vas a pagar. (vellonero I)*

Al final del cuarto o del día el esquilador cuenta sus fichas, al igual que el vellonero. En esos momentos también se realiza el cambio de latas individuales por otras de mayor valor (50,100). El empresario lleva a su vez un registro de las latas entregadas a los velloneros y sobre estos registros es que tiene que cerrar sus cuentas. El balance se cierra cuando el esquilador entrega las latas al empresario.

Si uno va en carácter de observador a un galpón de esquila el trabajo parece sencillo, sin grandes complicaciones. Al profundizar sobre el mismo se conoce la importancia que tiene este puesto en la relación empresario-esquilador. El vellonero actúa como responsable frente al empresario y frente al esquilador. Un error durante su trabajo, una lata de mas o una de menos, puede generar problemas entre estos actores.

En la empresa que se estudió trabajaban dos velloneros, jóvenes, con poca antigüedad en la esquila y en la comparsa. Previo a la realización del trabajo pensaba que estos cargos estaban destinados a gente de confianza del maquinista, ya que sobre ellos se deposita una cuota de bastante responsabilidad. El estudio en la empresa modificó nuestra idea previa. Los dos velloneros no son trabajadores de confianza ni de los esquiladores, ni del maquinista. Son trabajadores jóvenes, con muy pocas zafras en la

comparsa (uno de ellos es la primera zafra), sin lazos de amistad o de afinidad con ningún sector en particular y se vinculan con los que trabajan en las mesas de acondicionamiento. Esta relación con compañeros que no participan directamente en este “engranaje” puede ser una forma de evitar problemas, identificaciones.

Ante nuestra consulta sobre si habían tenido algún tipo de problema, nos manifestaron que no, pero que a veces en otras máquinas hay problemas, de paga doble, de no pagar, de robos de fichas. En esta empresa no hay mucha “libertad” para este trabajo, el sistema que se utiliza y el trabajo de control permanente del maquinista asegura un funcionamiento normal del mismo. También plantearon que los problemas ocurren en máquinas bastante desorganizadas y con problemas entre los compañeros.

Queda para trabajos futuros lograr descifrar el perfil del trabajador en este puesto, el cual es el único que si bien es un trabajo asalariado, interactúa y responde a dos intereses bien diferentes, el empresario y el esquilador.

#### **5.2.6. Cuando la comida marca el ritmo, carga energía y levanta el ánimo**

Cuando se piensa en el cocinero de la comparsa, surge la asociación con un veterano bastante folklórico que anda medio solitario en la vuelta del fogón. En este apartado se analiza el papel del cocinero en una empresa donde la zafra dura más de cinco meses.

Con la incorporación de la esquila pre-parto la zafra de esquila tiene una duración mucho mayor. En este marco el cocinero y su trabajo adquieren una singular importancia. El trabajo del cocinero se analiza en dos dimensiones, su propio trabajo, vinculado a la alimentación de la comparsa y una dimensión social, en la cual se analiza al cocinero como aquel trabajador motivador, confidente, el que da energía a los integrantes de la máquina.

El trabajo del cocinero fue descrito en apartados anteriores, En este se presentaran algunas características particulares de la empresa en estudio. El cocinero es el trabajador con mayor horario laboral. Es el primero en comenzar con su trabajo y el último en terminar. Su trabajo comienza previo al amanecer cuando reenciende el fogón y pone a calentar el agua para los primeros “mateadores”. Al iniciar el primer cuarto de trabajo el cocinero comienza a preparar el desayuno. En la empresa estudiada el desayuno consiste en carne ovina asada con alguna galleta de campaña, la “churrasqueada”. El desayuno dura media hora y es la primer inyección proteica para los trabajadores. Después del desayuno el cocinero comienza o continua preparando el almuerzo. En forma paralela realiza algunas actividades puntuales. Va a buscar agua, carnea para el consumo, junta leña. El trabajador termina el segundo cuarto de la mañana, se asea y toma mate (el cocinero espera con los termos con agua caliente). Después del mate, el empresario da la orden al cocinero y comienza a servir el almuerzo. El almuerzo se asocia con una

comida “liviana” tipo puchero o ensopado. Se complementa con carne asada y galletas. En la empresa en estudio por lo general hay algún tipo de dulce (membrillo o batata) a manera de postre. Por lo general se forma una rueda grande en donde cada uno con su silla, almuerzo, discute, hacen bromas. Terminado el almuerzo los trabajadores colocan los utensilios en un recipiente para su posterior lavado. El cocinero termina el lavado y en este período entre el almuerzo y la merienda es donde descansa un poco. La merienda puede ser avena con agua y azúcar o cascarilla de cacao, acompañadas por alguna galleta. Al finalizar el último cuarto de trabajo el cocinero espera a los trabajadores con el agua caliente en sus termos y espera que culmine la mateada para servir la cena. La cena es la comida más “fuerte”, tipo guiso. En la empresa estudiada el guiso solía consistir en porotos, lentejas, arroz, fideos, siempre con carne. A su vez también se consume el asado, previo a la comida. Finaliza la cena, con los utensilios en el recipiente, algunos siguen de charla un rato más y el cocinero cena. Luego comienza el lavado, la limpieza y termina su jornada laboral pasadas las nueve de la noche.

El cocinero tiene dos “obligaciones” que la comida esté rica y en hora. A estos requisitos básicos en la empresa se le agrega la limpieza y el trato con los compañeros, lo servicial. La empresa, el empresario tiene la responsabilidad de aportar los insumos en buena cantidad, calidad y variedad. La contratación de un buen cocinero, la disponibilidad de herramientas de trabajo, utensilios y la negociación con la firma para que suministre un buen “consumo”<sup>19</sup>.

Estos requisitos son indispensables para una zafra de esquila, pero se potencializan aun más en una zafra de larga duración. El cansancio acumulado, el desgaste físico de los asalariados, requieren de una alimentación de buena calidad y cantidad y a su vez de un espacio de alimentación y ocio en armonía, sin conflictos. El asalariado de la esquila incluye a la alimentación como una de las variables que explican su integración a una comparsa de esquila. Si bien esta variable sería de segundo orden, la mayoría le asigna al tema de la alimentación bastante importancia. Según Piñeiro (2003) los trabajadores de la esquila consideran como buenas a muy buenas las comidas que reciben durante la zafra.

*[...] Y bueno, no es una vida muy..., en los meses de esquila no se vive muy bien ¿no?. No digo por la comida y eso, pero bueno hay lugares que en los galpones no se vive muy bien, no hay comodidades, para que uno diga bueno estoy pasado bien. El esquilador sobre todo tiene que dormir bien, tiene que levantarse bien. Pero bueno no hay mucha comodidad ¿no?. (esquilador referente)*

En el estudio se verá más adelante que la alimentación, los lugares de alojamiento e higiene, pasan a tener “mayor” importancia en una zafra de larga duración. El asalariado comienza a sentir estas variables “menores”. “...no es lo mismo, estar dos meses medio tirado, comiendo así nomás, que estar cinco, seis meses en zafra ¿no? ...”.

---

<sup>19</sup> Carne ovina que suministra el productor para el consumo de la comparsa

El maquinista, con su experiencia en la esquila, con su pasado asalariado comprende y conoce este tema, por lo que hace especial hincapié en el mismo. El maquinista sabe que una buena alimentación hace más llevadera la zafra, la vida en la comparsa.

*[...] Yo entiendo que en la esquila lo único lindo es cuando terminas la zafra y cobras. Entonces yo trato que la alimentación sea buena, no me importa dos tres mil pesos mas en el bolsillo, yo trato que el tipo se vaya conforme que al año siguiente lo tenga. Y el tema de ser prolijo, es ser exigente para todo ¿no?, soy exigente desde el cocinero, que ahí soy de lo mas jeringa, porque que pasa, somos unos cuantos ¿no?, pero alguno de repente no tiene problema de comer en un plato medio sucio, o una comida mas o menos, o tomar agua de una balde sucio de tierra, pero otros si, entonces trato de que se mantenga todo bien. (empresario)*

*[...] Hay diferencias con otras maquinas, una puede ser el trato que le dan a la gente con el asunto de la comida, con la maquina que este bien, la herramienta que sea buena para el esquilador. (esquilador)*

Si se toma en cuenta las variables que mencionamos anteriormente, en la empresa estudiada el mayor problema puede ser la elección del cocinero. Es decir no hay limitaciones en la cantidad, calidad y variedad de la alimentación que provee el maquinista. A su vez el maquinista en su negociación con la firma exige buen consumo, y en cantidad suficiente, lo cual fue corroborado en nuestra estadía. La empresa dispone de todas las comodidades para el trabajo en la cocina, ollas, parillas, mesas, utensilios de todo tipo, fiambarrera, depósitos para almacenar los ingredientes.

Según la opinión de los trabajadores al cocinero actual le falta práctica, pero se amortigua porque es un compañero de la comparsa y del pueblo. Le otorgan una especie de crédito porque recién empieza en la actividad y porque es conocido. Incluso a diferencia de otras comparsas visitadas, el cocinero recibe ayuda para carnear, para ir a buscar agua e incluso ante alguna crítica del empresario, han defendido su trabajo.

*[...] Me pongo medio nervioso por el asado para que salga a la hora, a mí me gusta cocinar poroto, pero bueno con el calor se hace mucho ensopado, en XX era puchero. A mí me gusta cocinar los porotos. [...] Si, Silva me llamo como esquilador, él me quería de tijera, pero bueno yo le dije que en lo posible me gustaría salir en la cocinada. Vamos a ver que pasa. [...] Y bueno hay discrepancias, somos 19. Yo hallo que están más exigentes que el año pasado. (cocinero, ex - esquilador de la comparsa)*

En la cocina, en el fogón, es donde el asalariado pasa sus momentos de descanso. La cocina es un lugar de reunión, de charla. El cocinero cumple en cierta medida el rol de organizador de este espacio. Es quien escucha las quejas, los cansancios, en su función trata de levantar el ánimo y agregar aparte de la comida una dosis de energía emocional. El cocinero debe hacer bien su trabajo, pero también ser uno de los empleados con una carga servicial. En estas múltiples funciones el cocinero puede ser uno de los motivos de

conflictos. Así como se planteó anteriormente el conflicto esquilador – agarrador, el tema de la cocina puede ser otro.

En la empresa a mediados de zafra uno de los esquiladores renunció, por lo que el maquinista trasladó al cocinero a su puesto original, esquilar. Esta medida fue por dos motivos, no quería salir a buscar un nuevo esquilador y a su vez fue receptivo a algunas críticas que el trabajo en la cocina estaba teniendo. El lugar del cocinero lo ocupó un ex integrante del ejército, con muchos años de cocina en el cuartel. Su trabajo en la cocina era muy bueno, con nuevos platos, con entradas, el personal estaba muy conforme con su trabajo. El empresario si bien reconocía su trabajo, la calidad en la cocina, comenzó a tener diferencias por su perfil “humano”. El cocinero al final de zafra terminó enfrentado con el “patrón” y no volverá a salir en zafras siguientes. Los motivos fueron varios, en primer lugar el consumo de alcohol, el cual estaba prohibido en horario de trabajo. Otros temas fueron sus reclamos salariales. El cocinero entendía que por el tipo de trabajo y las responsabilidades que tenía, debía recibir un salario mas elevado. Este tema salarial responde a su vez a que comenzó a mitad de zafra y no tuvo el criterio del cocinero anterior, que analizaba sus ingresos por la cantidad de días de trabajo. El tercer tema y el más importante fue que “... *daba mucha manija...*”. En el papel de confidente, de escucha con los compañeros el cocinero manifestaba sus quejas salariales, de relacionamiento, de exigencias hacia el patrón. El empresario observó este perfil y adoptó sus “cuidados” ante este trabajador. No creía conveniente un nuevo cambio de cocinero, ya que la zafra estaba terminando.

Al plantear el papel del cocinero en una zafra de larga duración, se debe agregar que en estas zafras el cocinero es uno de los puestos que recibe mayores ingresos. El cocinero es el único empleado que percibe un salario diario, por lo cual una zafra de varios meses le genera ingresos importantes en comparación con otros puestos de la comparsa. Este tema se refleja en la opción del cocinero de la comparsa quien ante sus bajos rendimientos como esquilador optó por el trabajo de cocina, ya que este trabajo es más liviano y en su caso gana más. En la empresa el cocinero gana \$150 por día y a diferencia de los demás integrantes de la comparsa su salario no depende de días de lluvia o rocíos. El cobra su trabajo o no, salvo los días en que toda la comparsa se va para el pueblo. En una zafra de casi seis meses en la cual no se trabajó durante un mes aproximadamente, el cocinero obtiene ingresos de \$18000. Si los comparamos con los salarios de los integrantes de la comparsa sus ingresos corresponden a la franja de ingresos medios altos, atrás de los esquiladores de punta de la comparsa y de los encargados de las mesas de acondicionamiento. La atracción que genera los mayores ingresos puede ser un motivo para que, otros trabajadores con un perfil diferente al cocinero “veterano”, vayan ingresando o aspirando a este puesto laboral.

[...] *¿por qué el cambio?, Y bueno una porque siempre esquile poco ¿no? y otra que en la maquina de XX el cocinero mete días en pila, con la cocina se junta buena plata y es un*

*trabajo más liviano, yo siempre sufrí la cintura ¿no?. Y con menos trabajo que en la tijera se saca prácticamente lo mismo o más. (cocinero, ex - esquilador)*

En síntesis, el cocinero cumple varias funciones, su trabajo en la cocina, el cual debe ser bueno, en tiempo y ordenado. También tiene un papel social en la comparsa. Como se vio en esta empresa debe amortiguar problemas, quejas, pero a su vez puede ser también el generador de las mismas. Surge de las charlas con el empresario la inclinación a futuro por una persona de su confianza para este puesto. El cocinero es un empleado que interactúa entre los dos actores, el empresario, el trabajador. Por lo tanto creemos que su perfil es cada vez más importante en este tipo de zafras tan prolongadas.

### **5.2.7. El empresario de esquila, el “nuevo” empresario de esquila**

En este apartado se analiza el perfil de los dos maquinistas. La investigación se centra en identificar las causas que expliquen las diferencias existentes entre las dos empresas estudiadas. En primer lugar se describen algunas características personales de cada empresario, en segundo lugar se analiza el perfil como empresarios de esquila.

El empresario de la comparsa acreditada tiene cerca de 40 años, vive en campaña, en un pequeño establecimiento familiar. Es casado con dos hijos. Tiene terminada formación primaria y no comenzó por orientación familiar el liceo. Su experiencia en la esquila comienza en su niñez, ya que su padre tenía máquina de esquila, en la cual salía a acompañarla. A los 18 años comenzó a trabajar como asalariado en una empresa de esquila del departamento. En su trayectoria como asalariado estuvo en varias comparsas y en varios puestos, fue agarrador, vellonero, embolsador. Durante su última zafra como asalariado salió como socio maquinista y al final de la misma accedió a una máquina y comenzó su trayectoria como empresario. La zafra de esquila comenzó siendo una “changa” complementaria a los ingresos generados en la producción agropecuaria. En la actualidad la zafra de esquila es el principal ingreso económico, y es a ella a quien le dedica más tiempo de trabajo y las mayores inversiones. La zafra actual es la número once, cinco con sistema tradicional y seis Tally Hi con acondicionamiento.

*[...] Bueno, en mi caso, la esquila sin duda es el fuerte. Hoy por hoy tengo un número importante de ovejas que me permite sacar un buen margen de ganancia. Hoy por hoy te puedo decir para que tengas una idea ¿no?, yo en el campo tengo unos 300 lanares y bueno para sacar lo que gano en la esquila tendría que tener por lo menos unos 4000 lanares.*

El empresario de la comparsa no acreditada tiene cerca de 30 años, es casado, sin hijos. Vive en un pueblo con una población cercana a los 1000 habitantes. Tiene formación liceal y técnica. Su familia es propietaria de una empresa transportista y su padre fue quien comenzó con la máquina de esquila. Con su padre trabajó en la esquila, donde actuaba como ayudante del mismo. No trabajó como asalariado en otras comparsas, siempre estuvo vinculado a la empresa de su padre. Hace unos años comenzó

a salir como maquinista, ya que su padre abandonó la actividad. En la actualidad la zafra de esquila le genera ingresos secundarios, incluso es muy difícil que siga saliendo. Su principal ingreso proviene de la empresa de transportes de su familia.

*[...] Mi señora trabaja en un estudio contable y yo trabajo fuerte en los camiones. Ahora esta medio complicado el tema, pero bueno es más importante que la esquila ¿no?*

Ambos provienen de familias con una cierta estabilidad económica, tienen otras fuentes de ingresos y tienen trayectorias familiares en la esquila. ¿Cuáles son las características de los empresarios que explicarían la situación actual de ambas empresas?. En la investigación se trató de profundizar algunas de las variables que pueden incidir en estas trayectorias tan diferentes. Identificamos algunas variables exógenas y las variables vinculadas al propio perfil o interés de cada empresario en particular.

Brevemente se presenta la trayectoria de cada empresa para poder situar el análisis. Mientras que la empresa acreditada ha aumentado el número de animales, la empresa no acreditada disminuye el número. La empresa acreditada va a esquilar cerca de 50000 vellones en la zafra, mientras que la otra empresa esquilará cerca de 15000 vellones. Si se traslada estos números a cinco zafras anteriores los números de cada empresa eran similares, cercanos a los 30000 vellones cada una.

Se identificaron dos variables externas al perfil del empresario que pueden haber condicionado la situación de cada uno de ellos. En primer lugar son regiones diferentes. En la región de influencia de la empresa acreditada existe un buen número de predios en los cuales los ovinos tienen bastante importancia, mientras que en la empresa no acreditada la producción ovina es secundaria en comparación al cultivo de arroz, la ganadería y más recientemente la forestación. El otro aspecto que puede haber incidido es el perfil de los productores a los cuales las empresas le brindan o brindaban el servicio de esquila. Según las informaciones recabadas el departamento de Rocha es uno de los departamentos en los cuales tuvo menor desarrollo la esquila Tally Hi y el acondicionamiento. Este menor desarrollo estaría también vinculado al perfil de los productores. La empresa no acreditada no tuvo necesidad de innovarse ya que no existiría una demanda muy fuerte en la zona. A su vez la crisis del rubro, ha determinado que un número importantes de predios hayan eliminado la producción ovina. El perfil de estos productores estaría asociado a los que la empresa no acreditada les brindaba el servicio. A su vez la menor demanda de servicio “acreditado” esta cubierto por pocas empresas, las cuales saturan el mercado.

En síntesis, el contexto en el cual trabaja cada empresa puede ser una de las variables que haya determinado las diferentes trayectorias de cada comparsa. Sobre este contexto, se trató de analizar los perfiles e intereses de los empresarios, los cuales explicarían las opciones que cada empresa tomó en sus respectivas situaciones.

El primer tema que se analiza es la importancia económica que la esquila representa para cada uno. La esquila como principal fuente de ingresos económicos es la diferencia central que identificamos entre los empresarios, a su vez es lo que explica la lógica personal y empresarial en que se manejan. Luego de su comienzo como empresario, en el cual la esquila era una changa que aportaba ingresos secundarios, el empresario de la empresa acreditada se definió por la esquila como principal fuente de ingresos. El empresario de la empresa no acreditada siempre tuvo a la esquila como una fuente de ingresos secundarios. Incluso su origen como empresario fue por herencia de la máquina de su padre quien ya veía que los ingresos provenientes de la esquila no justificaban el trabajo. ¿ Por qué esta orientación de los empresarios?.

El empresario de la comparsa acreditada comenzó con una maquina de 8 tijeras con esquila tradicional. Luego de cinco zafras cambio de sistema en forma total, pasó a esquilar Tally Hi con acondicionamiento. Durante la etapa tradicional la esquila representaba un complemento de los ingresos que recibía por su trabajo en la producción agropecuaria. Durante este período el maquinista fue haciendo sus primeras experiencias como maquinista. También durante esta etapa fue que comenzó a reunir un pequeño capital para futuras inversiones. Durante estos cinco años promovió su nombre, a la vez que fue generando diferentes vínculos con productores, con el SUL. Luego de cinco zafras de esquila tradicional, con un pequeño capital acumulado y con cierto reconocimiento, cambió el sistema. Su decisión se basó en la creciente disminución de número de ovejas, de máquinas y de productores, su opinión era que “si no te actualizabas estabas afuera”.

*[...] hace 11 años que la compre y bueno anduve cinco años tradicional, hasta que me decidí a pasar a este sistema de esquila Tally Hi. [...] Y bueno, fue a impulso mío, tengo datos de colegas que han perdido majadas por no cambiar, otros cambiaron a pedido del productor y bueno yo fue un poco al revés, el ultimo año tradicional ya fui hablando con los productores para que sepan que el año que venia cambiaba el sistema de esquila. Algunos que si, que no y bueno con los que accedieron empecé al año siguiente. [...] Bueno, un poco porque venia viendo la cosa, si bien no tenia mucho contacto con la gente del SUL, tuve un contacto con el Ing. XX de Treinta y Tres y bueno, él me orientó un poco y me propuso hacer el curso de maquinista de esquila Tally Hi. No quería verla de atrás, yo pensaba que tenia un numero lindo de majada y no podía perderla, entonces como que quise ir adelante del productor, mira si al productor se le daba por cambiar de golpe y yo quedaba atrasado. Entonces quería mantener la majada y ver si podía aumentar el numero al cambiar de sistema.*

El empresario de la comparsa no acreditada, tuvo una primer etapa en donde incorporó la esquila Tally Hi y el acondicionamiento. A su criterio este cambio no le significó mayor número de animales e incluso podía perder productores. La política que definió el empresario fue a adaptarse al gusto del productor. Entonces en algunos establecimientos se acondiciona y en otros no.

*[...] Hay poco numero, entonces uno se tiene que adaptar a lo que pide el productor. Acá por ejemplo no se acondiciona, pero en el establecimiento anterior acondicionamos.*

La visión de futuro, el asumir riesgos, diferencia a estos empresarios. Mientras que la empresa acreditada adoptó las innovaciones en forma total y “sin” tomar en cuenta la opinión de los productores. La empresa no acreditada “mecha” algunas innovaciones con un sistema de esquila tradicional, a su vez se adapta al gusto del productor por lo que no tiene una definición clara sobre que tipo de trabajo realiza. La diferencias entre los empresarios estarían dadas por la importancia económica que le asignaba cada uno a la esquila, pero también responde a los intereses sociales, de gustos, de expectativas de cada uno. Las definiciones tomada en momentos claves pautan la trayectoria de cada uno de los empresarios. Estas estrategias están inmersas en un contexto critico, con una fuerte competencia empresarial, que fue generando mecanismos de selección. El perfil de los productores que fueron quedando y el apoyo o no del SUL, condicionan el futuro de las máquinas de esquila.

*[...] Yo pienso que la oveja nunca se va terminar, si bien hoy estamos en el 50% de lo que hubo, no creo que baje mucho mas, oveja va a quedar y bueno, la lana va a entrar a mejorar, no a los valores que hubo, pero algo va a mejorar. Entonces yo trato de mantenerme en carrera y seguir mejorando, con el equipo que tengo, pienso que si bien veo el tema de la oveja complicado, en las condiciones actuales las maquinas que estén en camino van a poder seguir en carrera. Bueno el que este medio lejos atrás, casi no le conviene, pero yo di ¿creo? que el paso justo en el tiempo, a mi manera de ver yo estoy en camino de seguir bien.*

Son diferentes las variables que han determinado la situación actual de cada empresa. Frente a un momento inicial en el cual las empresas podían ser comparadas (seis zafras atrás) tanto por el numero de animales, como por el tipo de trabajo de cada una. En la actualidad la empresa acreditada tiene expectativas de seguir aumentando el numero de vellones, mientras que la empresa de características tradicionales maneja la posibilidad de abandonar la esquila.

*[...] Si, tengo un numero importante de ovejas y posibilidad de seguir agarrando más. El tema se me ha complicado en fechas, la maquina esta preparada para agarrar ya majadas importantes no. Todavía queda alguna majada de las grandes, no en Treinta y Tres porque este no es un departamento netamente ovejero, pero en otros lugares hay. La acreditación me ha ayudado mucho, acá éramos dos maquinas acreditadas, no sé este año, ojalá que haigan más. Eso fue una ayuda importante, y bueno ahora estamos entrando en el tema de descripción del vellón, estamos clasificando por finura, que eso pienso que me va mantener en juego sin duda no.*

Como se mencionó anteriormente la situación actual fue consecuencia de definiciones de cada empresario, asociadas al contexto del rubro. A su vez estas definiciones y opciones están explicadas por el perfil como empresario, como maquinista. Se analiza a continuación qué diferencias existen entre los empresarios, hacia su trabajo, hacia la empresa. Sobre la base de la definición teórica de proceso de trabajo utilizada, se

plantean tres dimensiones para el análisis del perfil del empresario: lo técnico, lo organizacional, lo social.

Las empresas brindan un servicio diferente, el servicio que brindan explicarían las trayectorias “opuestas” de las empresas estudiadas. La demanda por un trabajo en el cual estén incorporados las innovaciones en la esquila, el acondicionamiento y que a su vez sea un trabajo de calidad, prolijo, ordenado, pautaría el futuro mercado de esquila, de empresas de esquila. Tomando las tres dimensiones planteadas y sobre el análisis del tipo de servicio que brindan es que se describe el perfil de los empresarios.

El servicio que brinda cada empresa está supeditado a la incorporación o no de las innovaciones que se promueven en el proceso de cambio técnico en la esquila. El empresario acreditado en el momento que definió su cambio de sistema de esquila, salió con el equipo básico completo. Mientras que el empresario no acreditado fue incorporando el acondicionamiento según la demanda. Sobre el “paquete” básico la empresa acreditada fue incorporando nuevas innovaciones como la enfardadora mecánica, la balanza, incluso ha estudiado la posibilidad de incorporar iluminación a la maquina. La empresa no acreditada no realizó ningún tipo de inversión, e incluso tampoco de mantenimiento, por esto no tienen rejillas y las mesas están en mal estado. Las diferencias en el nivel de adopción estarían vinculadas a la disponibilidad de capital, a las expectativas a futuro de cada empresario, a la importancia económica que representa la esquila, a intereses de vida diferentes.

*[...] Mira que yo he dejado muchas cosas de lado para tener esto, empezando que tengo amor a esto, me gusta. Yo pienso que en todo negocio tenes que mejorar continuamente, tenes que dar el mejor servicio. Para poder estar en competencia, por que hay una competencia tremenda ¿no?, tenes que brindar el mejor servicio. Si bien vas haciendo la inversión, esa inversión se desquita, te sirve, piensa que la enfardadora me salió 6000 y pico de dólares y yo la pensé ¿no?, hay pocas ovejas, el productor esta con poco dinero, pero bueno me la jugué. Mi razonamiento fue que con estas inversiones si yo caí, iba a ser él ultimo ¿no?, o sea caigo yo pero ya no quedaba ninguno (empresario acreditado).*

Las innovaciones que ha realizado cada empresa explican parcialmente el producto que la empresa vende. Sobre estas diferencias tecnológicas, actúan las diferencias en el trabajo, en la organización, que pauta cada empresario.

La empresa acreditada brinda un servicio de calidad y sobre este eje es que se organiza toda la comparsa. El término calidad, se incorpora permanentemente en el discurso del empresario y lo traslada hacia el trabajo en los galpones. En primer lugar la exigencia por un trabajo de calidad. La responsabilidad del trabajador es realizar un trabajo de calidad, no importa la cantidad, la velocidad. El trabajo debe ser bueno, responder a las pautas fijadas por el empresario. Si se analiza el trabajo de los esquiladores de ambas empresas surgen diferencias notorias en este sentido. En la empresa acreditada no se plantean carreras entre los esquiladores. Si bien existen

diferencias en rendimiento, el empresario empareja las tijeras de acuerdo a la calidad del trabajo. Asume las diferencias en rendimiento, pero todos deben tener un patrón mínimo de calidad. En la empresa no acreditada hay diferencias importantes entre el trabajo de los esquiladores. Un esquilador con muy buen rendimiento, pero de mala calidad en el trabajo. Dos aprendices de poco número y mala calidad y un solo esquilador con buen rendimiento y muy buena técnica de esquila. Este último es el único que pretendía conseguir otra máquina de mayor número para el futuro, los demás no se planteaban grandes expectativas. La carrera por número de ovejas puede llevar incluso, como pasó durante mi estadía, a la muerte de animales, uno por causas de “stress” animal, pero en otro caso por un corte provocado por el esquilador. Otro ejemplo de calidad en el trabajo es el requisito que plantea el esquilador con la calidad de la herramienta, de la tijera. La calidad de la tijera, esta definida por la antigüedad y por el mantenimiento. En este sentido también se identificaron diferencias notorias. La política del empresario acreditado es comprar una tijera por año, manteniendo de esta forma un nivel muy bueno de las herramientas. Las exigencias de calidad en la empresa acreditada también se trasladan hacia las mesas de acondicionamiento. En este sentido la empresa acreditada cumple todas las exigencias SUL. A modo de ejemplo si la lana esta con flechilla o humedad o con enfermedades, el empresario no acondiciona esa lana, no aceptando en este sentido posibles exigencias del productor. El empresario “cuida” su nombre hacia el productor, pero también hacia la industria y el SUL.

*[...] A mi manera de ver para que la máquina funcione bien, como toda herramienta es no dejarla caer, todo lo que va necesitando no escatimar en ese gasto. Yo trato de que la maquina este nueva, todos los años compro una tijera nueva, no me gusta que el esquilador pase trabajo, pienso que es una de las maneras de conservar el personal, porque si está conforme con el trabajo se rinde mas y es una cadena, sale mejor el vellonero, la gente de las mesas. Eso creo que el productor lo mira con buenos ojos ¿no?, no es lo mismo que el tipo venga a las 8 de la mañana y vea las 8 tijeras trabajando, venga al mediodía están las 8 y no que venga un día y hay cuatro o cinco paradas, después otro día paran dos mas, por roturas de tijeras, de mangas y el motor mismo ¿no?. (empresario)*

Otro aspecto que diferencia a los empresarios es la organización del trabajo. En la empresa acreditada están muy claras las pautas de funcionamiento y organización empresarial. Cada trabajador tiene su puesto de trabajo y sus responsabilidades. Existen un claro nivel de jerarquías y roles. En la empresa no acreditada los niveles de organización son muy rudimentarios, cada trabajador trabaja en forma autónoma, el empresario es quien paga y contrata, pero no existen grandes injerencias sobre el trabajo. La poli-funcionalidad es más común en este tipo de empresas, como era el caso de uno de los integrantes, que velloneaba, pagaba la ficha, ataba los fardos, barría la cancha. También la limpieza y el orden durante el trabajo son diferentes en las empresas que se estudiaron. En la empresa acreditada se utilizaban recipientes para los distintos tipo de lanas y para agentes contaminantes como los cigarrillos. A su vez el orden se trasladaba hacia el comportamiento en el galpón, durante el trabajo. No existían gritos, discusiones, pero sobre todo había una diferencia notoria en la automatización de la cadena laboral.

En la empresa acreditada prácticamente no se “trancaba” el trabajo por acumulación de lana, o por rotura de tijeras o la propia máquina, mientras que en la empresa no acreditada ocurrió algún problema de este tipo. El término prolijidad en el trabajo está asociado a esta noción de organización y calidad.

*[...] Y el tema de ser prolijo, es ser exigente para todo ¿no?. Soy exigente desde el cocinero, que ahí soy de lo mas jeringa... [...] Con respecto a la maquina me ajusto a todo lo que el SUL pide, no es que el SUL exija, el SUL sugiere y bueno ahí cada maquinista toma el camino que él entiende. Todo lo que el SUL propone yo trato de imponerlo, a veces es medio chocante pero no hay otra, el que quiere andar bien, hay que hacer bien las cosas. Con respecto a la maquina terminó la zafra y limpio todo, la pinto, si hay algo roto ya la arreglo, entonces el que viene a trabajar encuentra, empezando por los esquiladores tijera impecable, peines y cortantes que nos están bajos, que no van a cortar, un motor que anda bien, las varillas no fallan, no cortan la correas, todo anda bien, que precisa algún peso y lo tiene, que termina la zafra y cobra, que come bien, entonces a todo eso le llaman una maquina prolija.*

El tema de la conducta y comportamiento ya fue analizado en apartados anteriores, igual creo importante incorporarlo como otro elemento que diferencia a ambas empresas. Si bien en las mismas no existían problemas importantes de conducta, por el tipo de relación horizontal que se establece en la empresa de características tradicionales el tema conducta es diferente a la empresa acreditada. El comportamiento y la conducta no responden a una relación jerárquica, responde a una relación casi familiar. En la empresa acreditada se incorpora la conducta como carta de presentación de la empresa. En este sentido el empresario hace especial hincapié en la conducta, como imagen de la empresa, de los trabajadores. La relación jerárquica que se establece en esta empresa, asegura el cumplimiento de estas pautas en la organización laboral, en la convivencia y en la presentación de la empresa.

*[...] Son personas tranquilas, no se sienten en los galpones, no se sienten en los fogones, eso pesa mucho en el productor. Te puedo decir que hay productores que capaz que se fijan mas en eso que en el propio trabajo de esquila. Trato de que si nos dan un baño o una pieza de la estancia se mantenga limpia y que se entregue limpia, como se recibe. Porque bueno, en definitiva andamos siempre y se precisa que nos reciban bien y para eso es fundamental dejar una buena imagen ¿no?.*

El último componente que se identificó es el término y criterio de rentabilidad. Los números y las cuentas se manejan con criterios diferentes. El empresario de la empresa acreditada tiene incorporados diversos criterios para manejar su rentabilidad. Incluye la carga salarial, el mantenimiento de herramientas, seguros, alimentación, inversiones, gasoil, etc. Sobres estos costos totales, maneja su margen de rentabilidad. El empresario no acreditado, por la situación en la que se encuentra su máquina, maneja el criterio salarial, es decir recibe un pequeño ingreso a modo de salario de maquinista. Podemos en este tema diferenciar bien claro el perfil de los maquinistas. Uno con el objetivo permanente de mejorar la rentabilidad, el otro plantea su maquina como generadora de un salario calificado.

[...] *Yo tengo todos los precios del personal, sumas todo los costos, por darte una idea si tenes 6 pesos de personal, a eso le sumo el costo de la herramienta, combustible, flete, la alimentación. Yo saco todo incluido y a eso le sumo el seguro. Yo por ejemplo en flete, seguro, herramienta, gasoil, tengo 85 pesos el ciento. Después entre cocinero y comida tengo 75 pesos mas el ciento. En todos estos costos siempre tiro un poco mas, si sobra, mas ganancia. No puedo dejar los números justos. Sumo todos esos costos y bueno, ponele que me dan 800 pesos en el día, mas el personal. Yo tengo que esquilar 400 ovejas por día para empezar a sacar ganancia. Y bueno en una máquina de 8 tijeras el promedio tiene que ser por lo menos ese. (empresario acreditado)*

Sobre estos criterios “empresariales” el maquinista actúa permanentemente con su trabajo. Se modifica el perfil del maquinista tradicional asociado a aquel que afila, limpia los cortantes y arregla la máquina cuando tiene problemas. El maquinista esta supervisando, corrigiendo, trabajando en todos los puestos. Es la forma en que tiene para inculcar sus criterios de trabajo y organización. Sobre este tema cuando interrogamos al maquinista de la empresa acreditada sobre la posibilidad de incorporar otra maquina, su respuesta fue muy clara, “... *la maquina funciona así porque estoy yo, no se justifica el riesgo...*”

[...] *Yo por ejemplo he recibido comentario de mis patronos, de los productores, han dicho que yo soy una persona responsable frente a la máquina y al galpón. Ellos saben que ellos estén o no estén el trabajo es el mismo, yo soy como el dueño en el galpón. Y si, soy muy exigente para el personal, pero sobretodo conmigo mismo, a mí me gusta, pero bueno hoy estoy viendo los frutos.*

La conjunción de los perfiles de los maquinistas plantea la hipótesis de un nuevo maquinista en la esquila. El perfil no estaría distante de las definiciones empresariales asociados a otros sectores del medio rural, de la economía en general. El maquinista incorpora en su discurso la noción de empresa, servicio y utiliza e inculca los términos de la calidad, la organización empresarial, la conducta e imagen, la rentabilidad. Pero a su vez el empresario de esquila sigue durmiendo en los galpones, sigue la vida de zafra y comparsa. Estos ingredientes nuevos, mas las características propias del trabajo de maquinista, hacen que este actor resulte interesante para futuros estudios, por ejemplo para poder entender los nuevos criterios empresariales y su vinculación con el asalariado vinculado a esta actividad.

### **5.3. CAMBIO TÉCNICO Y DESZAFRALIZACIÓN**

En este capítulo se estudian las posibles transformaciones que la deszafralización, entendiendo a la misma como la prolongación de la zafra por un periodo mayor de tiempo, puede generar sobre los asalariados vinculados a esta actividad. El análisis se basa en la opinión de los actores, tratando de organizarlos en las diferentes variables que

fueron descriptas en la fundamentación teórica. En primer lugar se presentan las trayectorias de las dos empresas en estudio y en segundo lugar se analiza la vinculación deszafralización-asalariados tomando como referencia las cuatro dimensiones planteadas anteriormente, las cuales contemplan las principales consecuencias que esta extensión de la zafra puede tener sobre los asalariados que acceden a esta nueva etapa de la esquila de la lana.

### **5.3.1. Las maquinas en estudio, su experiencia**

En promedio la duración de la zafra de esquila comprende dos meses, la misma se desarrolla entre los meses de octubre y noviembre. La incorporación de la esquila pre-parto extiende la duración de la zafra a los meses de invierno, se puede hablar de una zafra de aproximadamente cinco meses, entre los meses de agosto y diciembre. La extensión de las zafras de esquila de las maquinas estudiadas, reflejan esa nueva realidad.

La empresa acreditada comenzó su zafra de esquila el 31 de julio y culminó la misma el 23 de diciembre. Por la información brindada por el empresario el año en que se realizó la investigación la zafra comenzó una semana antes que el año anterior y por contactos realizados posteriormente, los años siguientes a nuestro estudio, la zafra comenzó los primeros días del mes de julio, manteniendo similar fecha de culminación. La empresa no acreditada comenzó su zafra en la segunda quincena del mes de octubre y culminó su zafra el quince de diciembre. La diferencia en duración esta explicada en primer lugar por el numero actual de ovejas que tiene cada empresa y dentro del mismo la importancia que tiene la esquila pre-parto. En este sentido en la empresa no acreditada el porcentaje de esquila pre-parto es nulo, en la empresa acreditada si bien no lo pudimos cuantificar, representaría un 20% del volumen, con tendencia a incrementarse en zafras posteriores. La esquila pre-parto implica o promueve un manejo reproductivo, sanitario y nutricional diferente. El acceso a productores que incorporan estas nuevas formas de manejo es restringido a las maquinas acreditadas, ya que el propio perfil del productor, con un nivel técnico y cultural que supera la media, exige este tipo de esquila, este tipo de empresas.

En la empresa acreditada que realiza esquila pre-parto, la duración de la zafra le significa al trabajador una relación laboral de por lo menos cinco meses. Esta relación laboral de cinco meses esta determinada también por el clima, es decir si bien existe una relación laboral de por lo menos cinco meses, si se traslada a días trabajados, esta relación expresada en jornales diarios, varia en forma significativa. Se puede incluir a la esquila de corderos como otro componente que prolongaría la relación laboral a un grupo de los trabajadores que integran la empresa acreditada. En este sentido la empresa acreditada durante el año en que se realizó el estudio participó en una “zafrita” de un mes, de esquila de corderos, en la cual participaron cinco integrantes de la comparsa.

La opinión de los empresarios es contrastante y refleja la situación actual y perspectivas de cada una de las empresas. La esquila pre-parto no está incluida como estrategia a futuro del empresario no acreditado, es más cree que de mantenerse la tendencia que su maquina ha experimentado no saldrá en la zafra siguiente, por lo tanto abandonaría esta actividad. El empresario de la empresa acreditada ya ha incorporado en su zafra un numero importante de esquila pre-parto y piensa que incorporara aún mas, ya que esta técnica le ha significado el acceso a un número mayor productores. La situación de las dos empresas orienta nuestro análisis hacia el estudio de la opinión de los integrantes de la empresa acreditada y es en base a sus opiniones que centraremos nuestro estudio.

### **5.3.2. Asalariados y deszafralización**

En este apartado en primer lugar se tratara de definir el significado de la zafra desde la perspectiva del asalariado y en forma posterior se realiza el análisis de algunas de las variables que pueden ser modificadas con la extensión en la duración de la zafra de esquila.

#### **5.3.2.1. La zafra de esquila, definición del asalariado**

La caracterización de la zafra que realizan los asalariados permite comprender las diferentes reacciones que el asalariado vinculado a la empresa acreditada experimenta con la extensión de la duración de la zafra.

El asalariado de la esquila define a la zafra como una actividad de corta duración en la cual se gana una buena cantidad de dinero que le permite amortiguar los periodos de desempleo que como se planteó en la discusión teórica caracterizan a este trabajador zafral.

*[...] Es una zafra y como toda zafra se tiene que pagar bien, que usted trabaje tres o cuatro meses y le aporte como seis, eso es una zafra. (esquilador experiente)*

*[...] en aquel entonces el hombre que yo salía tenía como treinta mil ovejas. Salíamos alrededor del 10 de octubre y en diciembre ya se terminaba. Incide en mucho ¿no?, si la plata la haces en poco tiempo como que se te agranda ¿no?, depende mucho del tiempo, si llueve o no. (ayudante de acondicionador)*

Los asalariados justifican la “dureza” del empleo, las malas condiciones de vida y la escasa protección social, por el carácter zafral del empleo, por la corta duración del vinculo laboral.

[...] *seguro es un trabajo sufrido, andas tirado por ahí, vos viste donde nos bañamos, pero bueno, es una zafra ¿no?.* (esquilador joven)

[...] *como la zafra es corta, acá no tenes aguinaldos, licencias y todos esos beneficios que se tiene en otros trabajos.* (esquilador experiente)

Esta breve definición de zafra, permite abordar la deszafralización desde la mirada del trabajador. El trabajador de la esquila asocia a la misma con ingresos en poco tiempo de trabajo y justifica las precarias condiciones laborales al carácter zafral de su empleo. Esta visión “esquematisa” su interpretación, “la esquila es una zafra”. Por lo tanto el análisis de la extensión en la duración lo realiza con una mirada zafral, no se plantea la esquila como una actividad que deje de ser una zafra.

### **5.3.3. Deszafralizar la zafra, las contradicciones obreras**

Según el estudio sobre los trabajadores de la esquila de Piñeiro (2003), la mayoría de los trabajadores aspira a tener una mayor estabilidad laboral, principalmente de características urbanas. La extensión en la duración de la zafra, permitiría acceder a mayores niveles de estabilidad, lo cual según el trabajo citado y las entrevistas realizadas en nuestro estudio, sería uno de los objetivos de los trabajadores; acceder a empleos estables, asumiendo incluso menores ingresos anuales.

[...] *Para mí es mejor trabajar en la ciudad que salir para campaña. Me da mas de repente, yo en si sacare 3000 por mes, si saco, tal vez que no llego, entonces conquie en el pueblo me paguen 2500 vale mas que estar acá. Y estas con tu gente.* (encargado de una de las mesas de acondicionamiento)

Desde la perspectiva del asalariado, la extensión de la zafra le genera algunas contradicciones y algunos conflictos. Los ingresos “distribuidos” en un periodo mayor de tiempo es uno de los temas recurrentes que plantean. Otro conflicto que observamos es el posible cambio en sus estrategias laborales. La extensión en la duración de la zafra implica en algunos de los integrantes una reorganización de sus actividades laborales anuales. La mirada “zafral” sobre el trabajo de esquila, con un fuerte componente histórico esta incorporada en el asalariado y esta mirada es la que explica sus contradicciones, sus criticas hacia una zafra mas larga, la cual permitiría acceder a una cierta estabilidad.

#### **5.3.3.1. Redistribuir los ingresos. ¿ingresos por seis meses?, ¿la plata toda junta?**

El asalariado de la esquila define / definía a la zafra de esquila como un trabajo en el cual se reúne una buena cantidad de dinero en poco tiempo. El ingreso a su vez, esta determinado por el precio que reciben por animal y por la cantidad de animales que se

esquila en una zafra. En la empresa acreditada el aumento en el número de ovejas que ha experimentando en los últimos años, generaría un incremento en los ingresos que recibe el trabajador. Los trabajadores estudiados plantean que los ingresos que perciben son menores a los que recibían antes. Igual el trabajador los sigue definiendo como buenos ingresos, sobretodo en forma comparativa con otras labores que realizan en el resto del año. Son comunes las expresiones “antes daba mucho mas, ahora apenas terminas empatao”, “solo da para pagar alguna cuenta”, “con la zafra del año XX me compre un terrenito”. Estas expresiones se justifican parcialmente por la caída del salario que perciben, el cual en la maquina estudiada no contemplaba ningún tipo de ajuste con relación al IPC, al precio de la lana, etc. También las dificultades económicas y laborales en otros rubros en los cuales realizan otras changas o zafras condicionan esta percepción, ya que en cierta forma le exigen a la esquila las soluciones para paliar la extensión en los períodos de desempleo.

*[...] Me pagan diez pesos más por ciento. Voy a salir a 40 pesos el ciento. Si esquilan a un promedio de 800 ovejas saldría a un buen promedio, pero no todos los días se esquila esa cantidad y menos en esta época, que hay poco horario y llueve mucho. La esquila ahora en invierno no te da.*

*[...] Y no da, antes daba y era más corta, empezás en tiempo bueno. Porque ahora se empieza en invierno, como nosotros y te agarran dos temporales como nos paso a nosotros y perdés quince días y te comes toda la plata.*

*[...] Y si voy a ver, si veo que pagan medio bien en las mesas saldré y sino voy a buscar otro laburo porque es como te digo no es como otros años que pagan bien y la esquila te da buen resultado. Porque el problema es que como la zafra es tan larga y vos ganas medio poco, ganas en promedio casi lo mismo que estando de peón de estancia ¿no?.*

*[...] Pero no se viene dando así, eso es lo que me viene desmoralizando, se saca solo para vivir, se saca un sueldo, como el que esta trabajando en una empresa. Nosotros empezamos en julio y terminamos en diciembre, si usted saca el promedio y queda en un sueldito de cinco mil pesos por mes, no sale de eso.*

Tomando en cuenta los ingresos mencionados anteriormente, los salarios mensuales oscilan entre un máximo de \$6150 y un mínimo de \$1920, durante cinco meses de trabajo. Si se comparan estos ingresos con los obtenidos en un trabajo de peón rural, en la zafra de esquila los trabajadores perciben ingresos mayores en la mayoría de los casos. Por el contrario si esta comparación se realiza con la canasta básica familiar se pueden definir como salarios bajos a muy bajos. El análisis se centra en la opinión de los trabajadores, los cuales definen el nivel de ingresos según su estrategia de vida, y en forma comparativa con otros trabajos a los cuales pueden acceder. Según los trabajadores los ingresos son menores y al estar distribuidos en cinco meses de trabajo rinden menos. También el comienzo de la zafra en invierno aumenta los días de lluvia, por lo que las idas al pueblo son mas frecuentes y se puede juntar menos plata.

*[...] Se gasta mas, lo que pasa que antes las zafras eran mas cortas, dos meses. Yo no sé si no llovía menos, lo cierto es que la zafra rendía mucho mas que ahora. Llueve y llueve y no rinde. Un año nomás hice una zafra buena de 5000 animales y bueno, compre un terreno y hice la mitad de una casita y me quedo plata. ¿Y ahora que?, ni miras, fijate que el año pasado esquilé 6800 casi 7000 ovejas y no rinde ni cerca. Ahora da para vivir nomás, si no sale un trabajo rápido, no sé que pasa*

Desde el punto de vista de los ingresos el asalariado asocia a la zafra de larga duración con una disminución de sus ingresos. Como se planteó anteriormente la caída del salario es general en la esquila, punto que es compartido por los asalariados de la empresa acreditada. La disponibilidad del dinero todo junto es un tema recurrente en las charlas y entrevistas. La zafra cortas “tradicionales” permitían juntar casi toda la plata. En las zafras largas con periodos de prolongado paro por las lluvias el trabajador pide adelantos, que llevan en varios casos a terminar la primera parte de la zafra “por abajo”, sus adelantos son mayores que los ingresos de los jornales trabajados.

Se planteó al inicio del apartado el tema de los ingresos como una contradicción entre las pretensiones de la mayoría de los trabajadores de acceder a un trabajo estable en el pueblo y la zafra de esquila. Por lo que se analizó anteriormente los ingresos percibidos por cinco meses de trabajo podrían asimilarse a los de los trabajos “estables” que aspiran los trabajadores. El tema central es las diferencias que existen en las otras variables que justifican o no un trabajo. Es decir si bien los ingresos pueden ser similares, la cobertura social, la “lejanía” del pueblo, las condiciones de vida y trabajo en las zafras no son comparables al anhelado trabajo estable en el pueblo.

### **5.3.3.2. Beneficios sociales. Seguro de paro, BPS. Posibilidades de su incorporación**

La ausencia de cobertura social es característica de los trabajadores temporales. En el caso de los trabajadores de la esquila la situación es similar. La escasa duración de los contratos, la ausencia de regulaciones hacia este tipo de trabajo, las ventajas que obtienen los empresarios y productores, la ausencia de organización sindical, serían algunas de las causas que explican esta situación.

*[...] Y buen, aparte no tenemos beneficios ninguno, porque no hay aguinaldos, no hay licencias no hay nada. No tenemos esas ventajas que tienen otros tipos de empleados.*

La investigación se planteó a modo de hipótesis que la extensión en la duración de la zafra, de la relación laboral, podría generar condiciones para la incorporación de algunos de los beneficios sociales del trabajador. El seguro de paro como “eterna” reivindicación de los asalariados rurales temporales, los aportes a BPS, a DISSE, asignaciones familiares. Se asocia a muchos de estos beneficios sociales a la duración del contrato

laboral, en este sentido una vinculación de casi seis meses de trabajo puede generar las condiciones necesarias para que se puedan contemplar estos derechos del trabajador.

Según las entrevistas sostenidas con el empresario, él realiza todos los aportes sociales de sus trabajadores. Seguro por accidente, aportes a la Caja, etc. De las charlas con los asalariados no tienen muy claro que tipos y formas de aportes se realizan. Por el acceso a sanatorios a través de DISSE podemos deducir que están recibiendo sus aportes a BPS. Lo que habría que profundizar es sobre el nivel de aportes y la cantidad de días en que se realizan. Este tema es central en el acceso a Seguro de Paro, para lo cual se necesitan una cantidad mínima de jornales anuales.

El estudio sobre esta dimensión de la precariedad laboral resulta bastante dificultoso, y nuestro trabajo no fue la excepción. El empresario si bien fue bastante claro en este tema, no se expresó abiertamente. Tampoco los trabajadores lo incluían en sus charlas o entrevistas, solo algunos se animaban a profundizar sobre el mismo. En este apartado no se pretendió analizar este tema sino que sobretodo surge el mismo como de especial interés para incluirlo en futuros estudios.

### **5.3.3.3. Condiciones de vida en el trabajo. Los galpones, la comida. ¿aguantamos seis meses de esquila?**

Las condiciones de vida, de trabajo, durante la zafra de esquila fueron comentadas en algunos de los apartados anteriores. En este apartado se intenta conocer la opinión del trabajador sobre como vinculan la comodidad de los galpones, los servicios higiénicos, y la alimentación con la extensión de la duración de la zafra. Como se planteó al inicio de este capítulo el asalariado asume las malas condiciones de vida durante la zafra, por la corta duración de la misma. Nuestra hipótesis es que una zafra tan larga tiene que incorporar mejoras sustanciales en estos aspectos que hacen a la calidad del empleo, a la calidad de vida del asalariado.

En primera instancia se analizan las opiniones de los trabajadores, para luego en base a la experiencia recogida en el estudio aportar las visiones externas sobre este tema.

Los asalariados tienen incorporado este tema en sus charlas, en las entrevistas, asumen las diferencias que implica vivir y dormir en los galpones, durante dos meses o durante seis. El asalariado centra este tema en la alimentación, en la comodidad del galpón, en los baños.

*[...] Y bueno, no es una vida muy, en los meses de esquila no se vive muy bien ¿no?. No digo por la comida y eso, pero bueno hay lugares que en los galpones no se vive muy bien, no hay comodidades, para que uno diga bueno estoy pasado bien. El esquilador sobre todo tiene que dormir bien, tiene que levantarse bien. Pero bueno no hay mucha comodidad no*

Sobre la alimentación se comentó en apartados anteriores y además no es uno de los temas conflictivos en la comparsa estudiada. Sí es claro que en estas zafras largas la alimentación debe ser buena, abundante, variada. El desgaste físico acumulado necesita de un sustento alimenticio mucho más completo y abundante que en una zafra corta.

El tema más recurrente y hacia el cual la mayoría de los trabajadores orientan las críticas es hacia la comodidad de los galpones, lugar en donde se trabaja y se vive. El asalariado cuestiona al productor por el lugar que les asignan y plantean los problemas que este trato les genera sobre su trabajo. La comodidad del lugar para vivir y para trabajar, tiene dos dimensiones de análisis. Una dimensión social, sobre la cual el asalariado vincula al lugar para dormir y los baños como una forma de relación social. Y la dimensión laboral, en la cual el trabajador asocia las malas condiciones a su trabajo, a su rendimiento.

*[...] Y es media sufrida no, buenos vos te habrás dado cuenta, es un trabajo sufrido, mira que no es lindo ¿no?, mira que andas tirado eh. De repente para bañarte, en un tanque, en el arroyo, vos ya vas conociendo como es la vida de nosotros. Y cuando vienen los calores, mira que hay que estar adentro de los galpones con el calor*

*[...] pasas mucho trabajo, estas tirado, por más que duermas, nunca dormís como estas en tu casa. Al menos para mí que estoy con mi familia verdad. Prefiero estar en mi hogar que estar pasando frío, durmiendo mal en campaña.*

El empresario es consciente de este tema, aunque no asume la responsabilidad, es un tema del productor. El criterio que maneja es que en la medida que la comparsa vaya ganando credibilidad, por su comportamiento y conducta, el productor tenderá a mejorar estas condiciones.

*[...] No sé muy bien como definirlo, alguna cosa se me pasa ¿no?, pero bueno si bien son muchas cosas y mucha gente, yo entiendo que el trabajo de la esquila es un trabajo duro, no es lindo ¿no?, lo único lindo es cuando terminas la zafra y cobras. [...] Trato de que si nos dan un baño o una pieza de la estancia se mantenga limpia y que se entregue limpia, como se recibe, porque bueno en definitiva andamos siempre y se precisa que nos reciban bien y para eso es fundamental dejar una buena imagen ¿no?.*

Resulta difícil trasladar una impresión personal sobre este tema, ya que una mirada externa puede incorporar sesgos e interpretaciones que no coincidan con la opinión del trabajador, de los empresarios y del productor. Por lo tanto se describe brevemente las condiciones en la que vivimos durante nuestra estadía en la empresa. Durante la investigación la empresa trabajó en tres establecimientos, correspondiente a dos firmas diferentes. Son empresas con grandes superficies, en los cuales se trabaja con ganadería, arroz, agricultura. Podemos definirlos como grandes empresarios capitalistas.

En primer lugar se describen los galpones como lugar de trabajo. Uno solo de ellos se puede catalogar como un galpón cómodo, de buen tamaño, altura, luz. Con un diseño acorde al trabajo (bretes, puertas, etc). Los otros dos eran pequeños, por ejemplo solo se podía armar una mesa de acondicionamiento. Uno de ellos tenía pésima, luz, era bajo, los bretes bastante descuidados y con puertas de acceso chicas e incómodas.

¿Cómo afectan estas características del galpón al trabajo?. El tamaño, afecta la coordinación de la cadena, la limpieza, la comodidad de desplazamientos de gente, ovejas, lana. La altura de los galpones, en el caso de esta comparsa (con enfardadora) está vinculado al calor que se genera en el mismo. La luz, la visibilidad es fundamental para el trabajo de los esquiladores y de los acondicionadores, los galpones con poca luz le implican a los trabajadores un desgaste visual mucho mayor. Los bretes, las puertas, afectan por ejemplo al desplazamiento de los esquiladores – agarradores, en uno de ellos había que pasar medio de costado con la oveja.

Sobre las condiciones de alojamiento y los servicios higiénicos. En uno de los establecimientos la comparsa tenía a su disposición un dormitorio, el galpón y debajo de la baranda<sup>20</sup>. Tenía un baño, con un lavatorio, un water y una ducha con agua fría. A criterio de los trabajadores este era uno de los establecimientos en los que estaban más cómodos. El baño era insuficiente para los 19 integrantes de la comparsa, por lo que la mayoría realizaba sus necesidades fisiológicas en el campo y se bañaban o lavaban en un pozo de agua cercano al fogón de esquila. El otro establecimiento de la misma firma tenía para dormir el galpón. No tenía baño. El galpón de pequeño tamaño era compartido por fardos de lana, maquina de esquila, catres y ropa de los trabajadores. En este galpón había bastante pulgas por lo que hacía aun más precario este alojamiento. El baño (la letrina) era un monte de eucaliptos cercano y para bañarse estaba el río o un tanque australiano cercano al galpón. El trabajo en estos dos establecimientos fue realizado en agosto por lo que el frío hace aun más dura la estadía. El tercer establecimiento tenía para dormir el galpón y como era en verano se dormía también debajo de los árboles. Tenía un baño, con lavatorio, water y una ducha con agua caliente.

La precariedad en las condiciones de alojamiento de los trabajadores de la esquila, de los trabajadores temporales no es reciente, es histórica. La extensión de la zafra debería incorporar mejoras en este sentido. La impresión personal es que los productores no asumen este cambio en la esquila, para ellos sigue siendo la zafra tradicional. El empresario a su vez traslada a los productores la responsabilidad y asocia que las mejoras en este tema vendrán con el servicio y comportamiento que brinda su empresa. Puede ser que el cambio en el perfil de los empresarios y el tipo de productores a los que brinda su servicio vayan incorporando mejoras en este sentido. Los trabajadores son cada vez más críticos hacia este tema y como decía uno de los jóvenes esquiladores “... *antes en la esquila salía gente que capaz que no conocía un baño, pero ahora somos*

---

<sup>20</sup> La “Baranda” es el espacio físico que queda debajo de los aleros de los techos de los galpones.

*casi todos del pueblo, están las casas de MEVIR, no es lo mismo ¿no?...”*. El productor, el empresario, deberían incorporar este tema como un factor clave en el servicio que reciben y que brindan, asociar a las condiciones de alojamiento con la calidad de un trabajo, producto de la mejora en la calidad de vida.

#### **5.3.3.4. Reorganización laboral de un obrero deszafralizado**

En este apartado se trata de analizar como puede afectar la duración de la zafra en la organización laboral del trabajador. Se planteó en la fundamentación teórica que la mayoría de los trabajadores vinculados a la esquila trabajan fundamentalmente en changas, en zafras. El circuito laboral del año comprende la esquila, alguna otra zafra como el arroz, el monte, algunas changas como la construcción, e importantes periodos de desempleo. Esta organización laboral varía según las diferentes regiones, asociadas a la presencia o no de ciertos cultivos y producciones que requieran mano de obra temporal. En la zona de influencia de la empresa, la zafra de arroz demanda una importante cantidad de trabajo temporal, así como también lo hace en menor medida el trabajo en el monte y el turismo del este. De los trabajadores de las empresas estudiadas solo uno tiene trabajo “estable” en el predio de su familia. El resto realizaban changas o zafras, vinculadas en su mayoría al arroz, el monte, en algún caso al turismo y la construcción.

¿La zafra de mayor duración modifica la organización laboral de estos trabajadores?. Dos o tres integrantes de la comparsa participan en la zafra de corderos, por lo que entre la esquila y los corderos ocupan de siete a ocho meses con la comparsa. El resto de su actividad laboral no estaría vinculada a zafras en particular sino que más bien en changas de diferente tipo.

*[...] los primeros tres meses hasta marzo, estuve en mi zona. Ahí tenemos un campito y me dedique a eso ¿no?, me dedique a la cría. Ahí se trabaja bastante porque son los meses más bravos de bicheras y eso. Bueno a fines de marzo entre al alambrado, ahí trabajábamos hasta junio, que empezó la esquila con las ovejas del patrón, que se las esquilo yo. El campo no da para toda la familia, ahí estamos con mi hermano y mi madre que es la que esta viviendo en las casas, algo sacas pero tenes que salirle a las changas, sino no da.*

Varios de los empleados trabajan en la zafra del arroz, en sus diferentes etapas y complementan su circuito laboral y sus ingresos con changas de todo tipo.

*[...] y el año pasado en enero ya estaba trabajando, en la construcción, me revuelvo ahí. Estuve un mes y algo trabajando y bueno ahí nos fuimos para el arroz. No había plata, duró un mes y medio, en la Charqueada, nunca había plata y me volví. Y bueno, después estuve un tiempo parado hasta la esquila, estuve como dos o tres meses parado. Yo tengo libreta y trabajo a*

*cuenta, entonces con alguna changa voy pagando y después en la esquila termino de ponerme al día.*

*[...] Y bueno, termino la esquila y empiezo el año con alguna changa que salga, hasta que comience la zafra del arroz, a mediados de marzo, por el veinte de marzo. Ahí trabajo en el arroz, en Treinta y Tres, trabajo dos meses, dos meses y algo. Y buen termina el arroz y hago alguna changa de monte y eso. Y bueno después empiezo con la esquila.*

*[...] Bueno, después de la esquila estuve en la zafra del arroz. Terminé la zafra de esquila, trabaje un tiempito en una chacrita y me fui al arroz. En Vergara hice la cosecha, en el secador de XX, trabaje de hornero y después estuve en la contrata de Arrozur. La cosecha misma es de dos meses, empieza en abril y termina en junio. Y después estuve en Arrozur, después de junio te llaman a veces para embarcar y eso, son tipo changas.*

Tres empleados de la comparsa trabajan como albañiles en la zona del pueblo en donde viven, su fuerte es la esquila y la construcción.

*[...] Bueno después que terminé la zafra, hice construcción porque yo trabajo en la construcción hace años. Soy oficial albañil, pero trabajo por mi cuenta. Lo que hago generalmente cuando termino la zafra es construcción.*

*[...] Si seguro mi oficio es en la construcción, en changas o bueno si sale alguna obra, trabajo en eso. Bueno, yo volví a la esquila porque como vos sabes la mano esta jodida en todos lados. Hay poco laburo y en la construcción esta muy jodido ¿no?.*

Algunos trabajan vinculados al turismo, ya sea en servicios, como en actividades de construcción.

*[...] Bueno tengo otras cosas en mente, este año me iba para Maldonado, porque tengo un sobrino que trabaja en la carnicería del hotel Conrad, y bueno tengo idea de ir para ahí, este año me parece que voy para ahí.*

*[...] Y bueno en general he hecho de todo un poco ¿no?. Al no tener un trabajo fijo, hay que hacer de todo ¿no?. Termine la esquila y me fui con mi cuñado a hacer una reforma en una casa. Era un trabajito de mantenimiento. Ahí estuve como dos meses, hasta que empezó la zafra del arroz. Después terminé el arroz y volví a esa casa, porque mi cuñado se fue para Maldonado y quede yo ahí.*

De acuerdo a la información que se obtuvo de esta empresa no habría problemas en la organización del trabajo de la mayoría de sus integrantes. En general no interfieren entre sí la zafra del arroz y la esquila, tampoco las diferentes changas que realizan la mayoría de ellos. En esta zona durante el invierno hay muy poco trabajo, por esto consideran positivo que la zafra comience en invierno. Esta situación puede ser diferente por ejemplo en la zona de producción de naranjas, ya que las zafras pueden coincidir.

*[...] En esta maquina una cosa fundamental es que se larga el trabajo en invierno, nosotros los zafrales en invierno estamos muertos, no hay nada. Viste en esa época no hay nada, a no ser alguna changa de la construcción, después no hay nada.*

Sí, pueden tener problema los trabajadores que realizan trabajos de construcción en obras, en estos caso la permanencia en la esquila les puede quitar oportunidades en la construcción. En la época en que fue realizado este trabajo, la construcción estaba en muy bajos niveles de actividad. Si la situación de este rubro mejorase, puede ser que algunos de los integrantes opte por este trabajo y salga en una zafra de esquila más corta. Estos trabajadores manifiestan sus preferencias por el trabajo en la construcción en donde se gana mas, se está en el pueblo y tiene todos los beneficios sociales.

*[...] la verdad que el año pasado trabaje bien, hice trabajos grandes. Incluso tuve posibilidad de trabajar en una empresa, pero bueno al final no se dio. Por lo general trabajo bien. La esquila la dejo si agarro un trabajo grande en una empresa, o algo grande la dejo. El trabajo en la construcción es mucho más rentable, hay muchos más beneficios. Pagan bien.*

Una situación similar es la de los trabajadores que se vinculan al turismo, a los servicios. En estos casos, como la zafra de la esquila se extiende hasta finales de diciembre les imposibilita ir a trabajar o a buscar trabajo en las zonas turísticas. En estos casos se plantean una estrategia similar, buscar alguna zafra mas corta, que les permita salir en noviembre para la zona turística.

*[...] Si me va bien en Maldonado capaz que el año que viene salga en una maquina chica, que haga una zafra corta de octubre y noviembre y después me voy para Maldonado. Esa es mi idea. Si la plata la administras bien te da.*

La zafra de larga duración puede alterar la estrategia laboral de los trabajadores vinculados a la empresa acreditada. En la región de influencia de la empresa no habría superposición de zafras, sí puede existir competencia paralela con la construcción y el turismo. La crisis económica que afectó el país en la época en que se realizó el estudio, puede haber ocultado otras competencias. Como decía uno de los trabajadores, “... lo único que por ahora esta seguro es la esquila, después no hay nada mas...”. La reactivación de otras rubros o sectores pueden tentar a estos trabajadores, que como se ha planteado, no están conformes, con los ingresos, con las comodidades, de una zafra tan larga.

## **6. CONSIDERACIONES FINALES**

El carácter exploratorio del proyecto de investigación permite trazar algunas reflexiones o comentarios que orienten futuros trabajos sobre esta temática. Las consideraciones que se plantean a continuación recogen los principales resultados de la investigación, si bien en algunos apartados del mismo se incorporan diferentes trabajos, y experiencias que fueron acumuladas durante este periodo. En primer lugar se presentan las principales consideraciones por tema. En segunda instancia y a modo de síntesis se plantean las principales consideraciones que surgen de la investigación.

### **6.1. EL PROCESO DE TRABAJO EN LA ESQUILA.**

En la investigación se analizaron algunas de las dimensiones que componen el proceso de trabajo en la esquila. Se trató de incorporar en una definición amplia sobre el proceso de trabajo aquellas variables que caracterizan al trabajo de esquila en una mirada multidimensional, incorporándose aspectos técnicos, sociales y de organización. El estudio analizó algunos de los factores que explican la construcción del oficio de esquila, el papel que tienen los asalariados, los empresarios y el SUL como principal organismo encargado de la difusión de las innovaciones técnicas que se han promovido en el sector. Posteriormente se discutió sobre algunas de las modificaciones que ha experimentado el proceso de trabajo en la esquila. Se analizaron siete “ejemplos” de los cambios que han ocurrido en el marco del proceso de innovación tecnológica.

#### **6.1.1. La esquila como oficio.**

El trabajo de esquila a diferencia de otros trabajos rurales de características temporales se puede catalogar como un oficio. Se identificaron por lo menos cuatro variables que justifican esta afirmación. En primer lugar el trabajo de esquila se construye, con la experiencia, con la escuela, con las aptitudes de cada individuo. No cualquiera puede ser esquilador o acondicionador, o enfardador. Salvo los puestos más bajos de la comparsa, el resto de los puestos de trabajo necesita de una capacitación, de una experiencia. En segundo lugar, el trabajo en la esquila tiene definida una carrera laboral. El trabajador ingresa a la comparsa desde los puestos de menor calificación y desde ahí comienza a definir una trayectoria laboral, aspirando a subir hacia los puestos que le generen mayores ingresos económicos y reconocimiento social. La organización del trabajo sería otro de los factores que justifican la definición. El trabajo en el galpón, en la zafra, responde a claras pautas de organización, de funcionamiento, que caracterizan a la cadena productiva del trabajo de esquila. Otro factor es que el trabajo de esquila se ubica en un contexto de definidas pautas empresariales. El trabajo responde a criterios de calidad, rentabilidad, servicio. Estas variables justifican esta

primer conclusión del trabajo. La esquila es un oficio de trabajo rural, con características propias del trabajo industrial.

El trabajo de esquila responde a una carrera laboral, en la que el trabajador ingresa en los puestos “más bajos” de la carrera con la aspiración de ascender hacia los trabajos más calificados, con mayor remuneración económica y reconocimiento social. Se identificaron dos trayectorias laborales. La que se definió como la trayectoria laboral “clásica” asociada a la empresa de características tradicionales. Y la “nueva” trayectoria laboral vinculada a la empresa acreditada. La trayectoria laboral clásica es aquella en la que el trabajador ingresa a la comparsa en los puestos más bajos con la aspiración de llegar a “ser esquilador”. La nueva trayectoria laboral agrega el acondicionamiento de la lana como nueva alternativa laboral. Los trabajadores aspiran a “ser esquiladores” o “ser acondicionadores”. Se genera un nuevo escenario laboral, en el que se incorporarían trabajadores con un perfil diferente al trabajador vinculado al trabajo de esquila.

También se identificó una trayectoria que en la cual una parte importante de los maquinistas comenzaron su vida en la esquila como asalariados. Con ahorros provenientes de las zafras o por heredar una maquina, comenzaron su actividad como maquinista. Esta trayectoria por lo que se observó en la investigación y en el trabajo de Piñeiro (2003) era bastante frecuente. Los niveles de ingresos, la cantidad de ovejas, el poder adquisitivo le permitían a un asalariado tener como objetivo el acceso a la propiedad de una maquina de esquila. A modo de hipótesis creo que esta trayectoria es cada vez menos frecuente y probable. Los ingresos percibidos por el trabajador disminuyeron en forma notoria, por el menor número de animales esquilados, pero sobre todo por la importante caída salarial que han experimentado. También acceder a una maquina de esquila significa costos muchos más elevados, ya que se necesita un capital más importante: para la maquina, la enfardadora, el camión, la balanza, las herramientas, las mesas, etc. Las incorporaciones recientes hacen por lo tanto aun más lejana la posibilidad de que un asalariado se plantee el acceso a la propiedad de una máquina de esquila.

Otra de las dimensiones que se estudió fue la formación y capacitación obrera como herramienta en la construcción del oficio. En la empresa no acreditada no se identificó una “política” de formación o capacitación. El obrero “auto genera” su capacitación, con la experiencia de trabajo, en algunos casos con las escuelas de esquila del SUL. La formación no responde a una estrategia empresarial, el empresario no actúa sobre esta dimensión. En la empresa acreditada la formación y capacitación se vincula a una política de la empresa. La política de formación que desarrolla toma como base a las escuelas de esquila del SUL, la formación que brinda el propio maquinista y la articulación de trabajadores experientes con trabajadores jóvenes, sin experiencia.

El trabajador recibe en su formación nuevas técnicas y las modificaciones sobre el proceso de trabajo, a la vez que se incorporan “nuevos” criterios empresariales. Aparte

de la formación “técnica” el trabajador incorpora a su formación elementos sobre la calidad del servicio, la organización empresarial, la conducta y el comportamiento. Esta tarea de formación se vincula directamente con el perfil del maquinista. El empresario forma a “su manera” al trabajador de la comparsa. Las características personales del trabajador son el criterio central en la selección. La docilidad frente al empresario, la ausencia de conflictos, la flexibilidad ante los cambios, son algunos de los criterios que el maquinista asocia a los trabajadores que ingresan a su maquina.

La incorporación de la capacitación y formación de los trabajadores toma un papel protagónico en la construcción del oficio de esquila. El oficio de esquila se construía mediante la experiencia, la práctica. Con los cursos que dicta el SUL y la capacitación que brindan los maquinistas, se proyecta un nuevo escenario en el cual se complementa el saber obrero con las diferentes innovaciones tanto en aspectos técnicos como en variables empresariales.

### **6.1.2. Sobre las modificaciones en el proceso de trabajo**

El proceso de trabajo en la esquila se ha modificado en diferentes dimensiones. Como se planteó al iniciar este trabajo son un conjunto de variables que explican las transformaciones sobre las dimensiones técnicas, organizacionales y sociales que ha experimentado el proceso de trabajo en la esquila.. En la investigación se tomó a modo de ejemplo algunas de las modificaciones que surgen del proceso de cambio técnico en la esquila.

El primer tema que se abordó analiza los cargos de confianza del maquinista y cómo estos inciden en el funcionamiento de la comparsa. Estos trabajadores tienen seguro su puesto en la empresa y no se identificó ningún tipo de beneficio adicional. Se identificaron dos tipos de confianza. La confianza personal con el maquinista y la confianza laboral con ciertos trabajadores. Los cargos de confianza personal responden a vinculaciones afectivas, familiares y retribuciones de acuerdo al trabajo que han realizado en la empresa. Las personas de confianza tienen diferentes roles. Uno de los empleados actúa como subcontratista de la empresa. Este cargo genera una doble dependencia laboral, hacia el asalariado que los recomienda y hacia el empresario. Esta modalidad actúa como un nuevo mecanismo de control, que facilita el trabajo del empresario. Los cargos de confianza están destinados a aquellos trabajadores que responden a las pautas de la empresa, pero que a su vez por el tipo de trabajo que realizan, por su papel en el galpón, son referentes laborales para sus compañeros. Son referentes laborales, dos esquiladores con mucha experiencia en la esquila y los dos encargados de las mesas de acondicionamiento. Estos cargos están directamente vinculados al proceso de trabajo y al servicio que la empresa brinda al productor.

El segundo tema que se abordó fue el cambio de sistema vinculado a la eliminación del puesto de agarrador. El conflicto agarrador – esquilador es uno de los más conocidos en el trabajo de esquila. Con el objetivo de eliminar este conflicto es que se impulsaría esta modificación en el proceso de trabajo. En el estudio se identificaron otras variables que explicarían esta modificación. El cambio en el sistema trae como consecuencia la eliminación de un puesto de trabajo; a su vez, por lo menos en esta primer zafra el cambio de sistema mejora los ingresos del esquilador. A modo de hipótesis, surgen interrogantes en cuanto a la mejora de los ingresos. Si bien en esta zafra se aumentó el precio por animal, en la medida que se estandarice esta forma de trabajo el precio tendería a normalizarse en los valores normales. Al parecer no disminuyen los rendimientos y mejora la calidad en el trabajo. El maquinista mejora su rentabilidad, y evita posibles conflictos entre los integrantes de la comparsa. Del trabajo se desprende la diversidad de factores que pueden explicar un cambio de estas características, así como también la complejidad de intereses que pueden incidir sobre la determinación de impulsar los mismos.

Con la incorporación del acondicionamiento por finura y la consolidación de los encargados de acondicionamiento se generan nuevas relaciones laborales que responden a una estructura vertical. El trabajo en las mesas de acondicionamiento se organiza como una pequeña empresa dentro del trabajo colectivo de la comparsa. La importancia de este cambio radica en que es el único sector del trabajo en el cual hay responsabilidades intermedias. En el trabajo de acondicionamiento hay tres niveles jerárquicos: el maquinista, los encargados del acondicionamiento y los ayudantes. La diferencia con el resto de la cadena del proceso de trabajo, es que en ellos hay una dependencia directa con el empresario, no hay responsabilidades intermedias. En el estudio se analizó este nuevo escenario laboral como generador de posibles conflictos. En primer lugar por el acceso a estos puestos de trabajo y en segundo lugar por el protagonismo que estos cargos adquieren en la comparsa. Si bien en el estudio no se logró identificar conflictos de este origen, esta situación podría cambiar en el futuro. Los mayores ingresos que perciben los encargados (10 centavos más por vellón), el reconocimiento del SUL, del empresario y de los productores, pueden generar condiciones para que esta armonía no sea estable en el tiempo. En este sentido el papel del empresario es fundamental, incluso se conocen casos en los cuales el empresario terceriza el trabajo de acondicionamiento. El empresario subcontrata a una empresa que realiza este servicio. De esta forma el empresario disminuiría sus costos y a su vez tendría un trabajo de supervisión con menores problemas. Esta estrategia es muy incipiente por lo cual no se puede generalizar, ni tampoco discutir sus beneficios o sus factores negativos.

La incorporación de la enfardadora mecánica fue otra modificación que se analizó en el estudio. La enfardadora sustituye al embolsado tradicional, cambia la presentación del producto. Con la enfardadora se obtienen fardos cuadrados, de mayor peso y menor volumen. Las características del fardo se adaptan a las demandas sobre el manejo que plantea la industria. Un fardo de estas características es mucho más fácil de trasladar, de

almacenar, de clasificar. También las características del fardo le permiten al productor manejarlos en forma diferente, ya sea para su manejo o almacenamiento en los galpones. En segundo lugar la enfardadora se adapta a los diferentes tamaños de los galpones. Uno de los problemas de la embolsada tradicional son las dimensiones y tamaños del galpón. En algunos galpones chicos o de techos muy bajos, la embolsada se realiza afuera del mismo. En estos casos el trabajo de embolsar lleva mas tiempo, hay que sacar la lana para afuera, existen mayores riesgos de contaminación, etc. Desde la óptica empresarial la incorporación de la enfardadora implica varios cambios. Mejora la calidad en la presentación de su producto. Esta mejora en la calidad tiene como complemento un ingreso económico mayor, ya que el fardo se cobra mas caro que la bolsa. En segundo lugar permite una mayor organización del trabajo, el enfardador trabajo solo, es una especie de trabajo exógeno a el galpón. Mantiene limpio el galpón, puede trabajar en días de lluvia, o durante los tiempos de descanso. El empresario a su vez mejora la rentabilidad eliminado el puesto de alcanzador, e incluso el puesto de enfardador lo puede cubrir con algún trabajador polivalente. Desde la óptica del asalariado la enfardadora implica una disminución en los puestos de trabajo. El puesto de enfardador recibe un salario menor que el embolsador. Al ser un trabajo más liviano, el salario es menor, esta situación es un poco contradictoria ya que si bien el trabajo es de menor exigencia física, es un trabajo en el que se requiere una mayor calificación (posiblemente la capacitación no sea tanta). A modo de síntesis, la enfardadora modifica sustancialmente el proceso y organización del trabajo. A su vez elimina por lo menos un puesto laboral y disminuye los ingresos del trabajador en ese cargo. Como contraparte la empresa recibe mayores ingresos por el tipo de producto que oferta y por la disminución de la carga salarial. Por lo tanto se debería esperar una rápida difusión de la enfardadora entre aquellas empresas con capacidad para realizar la inversión inicial. También la incorporación de esta herramienta actuaría como un mecanismo de selección de empresas de esquila. La demanda del sector industrial por este tipo de producto, estimularía al productor a trabajar con las empresas que brinden este servicio. Por lo tanto las empresas que no incorporen esta herramienta limitarían su trabajo a cada vez un número menor de productores.

El estudio pretendió descifrar el perfil de los pagadores de ficha. La hipótesis que manejamos es que este cargo estaría destinado a un perfil de trabajadores específicos. El pagador trabaja entre intereses enfrentados, el empresario, el esquilador. No puede ser un trabajador identificado con ninguno de los actores. Del estudio surge un perfil de trabajador joven, con poca trayectoria en la empresa. Los dos velloneros no son trabajadores de confianza ni de los esquiladores, ni del maquinista. Son trabajadores jóvenes, con muy pocas zafras en la comparsa (uno de ellos es la primera zafra), sin lazos de amistad o de afinidad con ningún sector en particular. Esta relación con compañeros que no participan directamente en este “engranaje” puede ser una forma de evitar problemas, identificaciones. En la investigación se identificó el sistema de pago como factor clave en este tema. Si bien el perfil de los pagadores sería un factor

importante, el sistema de pago es el que garantiza el funcionamiento, la seguridad para ambas partes.

Otro tema que se estudió fue el papel del cocinero y su perfil, en una empresa con una zafra de mayor duración. El cocinero cumple varias funciones. Además de su trabajo en la cocina, el cual debe ser bueno, en tiempo y ordenado, también tiene un papel social en la comparsa. Como se vio en la empresa acreditada debe amortiguar problemas, quejas, pero a su vez puede ser también el generador de las mismas. Surge de las entrevistas con el empresario la inclinación a futuro por una persona de su confianza para este puesto. El cocinero es un empleado que interactúa entre los dos actores, el empresario, el trabajador. Por lo tanto su perfil es cada vez más importante en este tipo de zafras tan prolongadas. También la duración de la zafra atrae hacia este puesto a asalariados con un perfil diferente. Por lo general el trabajo de cocina lo realizan personas mayores, son trabajadores “jubilados” del trabajo de esquila. El cocinero es el único puesto de la comparsa que recibe un jornal diario. Con la extensión en la duración de la zafra, el ingreso que recibe este trabajador es uno de los más importantes. Como se vio en la empresa acreditada este nuevo escenario tentaría a trabajadores con un perfil diferente a aspirar a este cargo laboral.

A modo de hipótesis se planteó que el perfil del empresario es uno de los factores que explicarían la situación diferente de las empresas, relacionada al número de animales que esquila cada una y a las perspectivas a futuro. En el estudio se pretendió identificar algunas variables que caracterizan a los empresarios de las comparsas estudiadas. La importancia económica que representa la esquila para cada uno de ellos es una de las diferencias que se identificaron. Para el empresario acreditado la esquila representa el principal ingreso económico, mientras que para el empresario no acreditado la esquila es un ingreso secundario. Esta situación explicaría parcialmente el resto de las variables identificadas. El empresario de la comparsa acreditada asume riesgos, proyecta su trabajo al futuro. La empresa acreditada brinda un servicio, no un trabajo. La organización de las empresas tanto en el trabajo de galpón, como en la dimensión empresarial, son muy diferentes. Mientras que en la empresa no acreditada la organización de la empresa esta vinculada al trabajo de esquila, en la empresa acreditada se agregan otros componentes. Los criterios de calidad, servicio, rentabilidad, son incorporados en el discurso del empresario y de los trabajadores. Una diferencia importante es el criterio de rentabilidad o de ingresos por el cual se rige cada empresario. En la empresa no acreditada los ingresos que recibe el empresario corresponden al trabajo de maquinista. El empresario se plantea como objetivo recibir un sueldo de obrero calificado. En la empresa acreditada el criterio que se maneja es la rentabilidad. Obtener mayor rentabilidad es el objetivo central del empresario. Sobre esta variable es que se justifica o no, una innovación técnica o un cambio en el sistema de trabajo. La conjunción de los perfiles de los maquinistas plantea la hipótesis de un nuevo maquinista en la esquila. El perfil no estaría distante de las definiciones empresariales asociados a otros sectores del medio rural, de la economía en general. El

maquinista incorpora en su discurso la noción de empresa y servicio y utiliza e inculca los términos de la calidad, la organización empresarial, la conducta e imagen, la rentabilidad. Pero a su vez el empresario de esquila sigue durmiendo en los galpones, sigue la vida de zafra y comparsa. Estos ingredientes nuevos, más las características propias del trabajo de maquinista, hacen que este actor resulte interesante para futuros estudios, por ejemplo para poder entender los nuevos criterios empresariales y su vinculación con el asalariado vinculado a esta actividad.

## **6.2. LA DESZAFRALIZACIÓN COMO CAMBIO TÉCNICO, SU INFLUENCIA EN LA PRECARIEDAD LABORAL**

El cambio en el sistema de esquila, permite la incorporación de la esquila pre-parto. La esquila pre-parto se realiza en los meses de invierno, por lo que se prolonga la duración de la zafra. En la investigación se abordó la deszafralización de la esquila como variable que podría modificar algunas de las características de precariedad laboral que caracterizan el trabajo de esquila.

El trabajador de la esquila asocia la zafra de esquila con ingresos en poco tiempo de trabajo y justifica las precarias condiciones laborales al carácter zafral de su empleo. Esta visión “esquematiza” su interpretación, “la esquila es una zafra”. Por lo tanto su análisis de la extensión en la duración es con una mirada zafral, no se plantea la esquila como una actividad que tenga permanencia.

La investigación abordó cuatro variables que podrían modificarse con la deszafralización del trabajo de esquila. 1) Los ingresos, 2) el acceso a beneficios sociales, 3) las condiciones de vida en la zafra y 4) la reorganización laboral de estos trabajadores.

1) Los ingresos percibidos por cinco meses de trabajo podrían asimilarse a los de los trabajos “estables” que aspiran los trabajadores. El tema central son las diferencias que existen en las otras variables que justifican o no un trabajo. Es decir si bien los ingresos pueden ser similares, la cobertura social, la “lejanía” del pueblo, las condiciones de vida y trabajo en la zafra no son comparables al anhelado trabajo estable en el pueblo.

2) La investigación se planteó a modo de hipótesis que la extensión en la duración de la zafra, de la relación laboral, podría generar condiciones para la incorporación de algunos de los beneficios sociales del trabajador. El seguro de paro como “eterna” reivindicación de los asalariados rurales temporales, los aportes a BPS, a DISSE, asignaciones familiares. Se asocia a muchos de estos beneficios sociales a la duración del contrato laboral, en este sentido una vinculación de casi seis meses de trabajo puede generar las condiciones necesarias para que se puedan contemplar estos derechos del

trabajador. Este tema está incorporado en el discurso de los asalariados. Los aportes, licencias, seguro de paro lo relacionan con trabajos vinculados a la construcción, pero aun no lo plantean como una consecuencia positiva de la deszafralización de la esquila.

3) La tercera variable que se analizó fue las condiciones laborales en las cuales se desarrolla la zafra de esquila. Sobre esta variable se plantearon diferentes inquietudes y realidades. El asalariado, así como también el maquinista, realizan críticas hacia las condiciones de alojamiento, de higiene y de trabajo en la mayoría de los establecimientos. La precariedad en esta variable es característica del trabajo en la esquila. Con la extensión en la duración de la zafra estas condiciones acentuarían aun más los problemas sociales y laborales. La incorporación de nuevos conceptos empresariales, la incorporación de trabajadores jóvenes vinculados a los poblados, comienzan a generar presiones sobre esta variable. Si bien reconocen que están acostumbrados a estas situaciones, también plantean que no es lo mismo una zafra de dos meses, en la cual se toleran estas condiciones, a una zafra de seis meses. La importancia de mejorar las condiciones planteadas se justifica desde la perspectiva social y laboral. En primer lugar, mejorar las condiciones de vida durante la zafra no tiene discusión, es un tema de dignidad humana. El segundo tema y sobre el cual deben centrar su discurso los empresarios y los asalariados es sobre los impactos en el trabajo. Mejorar las condiciones de alojamiento, de higiene, de los galpones, repercute sobre los resultados laborales y económicos.

4) Por último, la investigación analizó la deszafralización del trabajo de esquila y sus repercusiones en la estrategia laboral del asalariado. Los trabajadores de las empresas estudiadas tienen establecidos circuitos laborales anuales. Estos circuitos se caracterizan por el carácter temporal de los empleos y los prolongados periodos de desempleo. Con la prolongación de la zafra de esquila estos circuitos pueden ser modificados. En la zona en donde se realizó el estudio no habría interferencias con otras zafras. La mayoría de los trabajadores integra la zafra del arroz y la zafra de esquila, ya que son realizadas en diferentes periodos. Esta situación puede ser diferente en otras regiones en donde si hay zafras que se solapan. También la crisis en otros rubros como la construcción, el turismo y otros sectores de la producción agropecuaria pueden haber ocultado posibles competencias. La organización laboral de un asalariado temporal resulta muy interesante en futuros estudios, considerando diferentes escenarios económicos y regionales.

### **6.3. A MODO DE CIERRE**

El estudio es un aporte desde una óptica diferente y complementaria a estudios más “clásicos” sobre los asalariados rurales. Es una mirada desde adentro, trata de conocer la vida del asalariado desde su trabajo. Incorpora el estudio sobre los procesos de trabajos,

y las modificaciones que ocurren como consecuencia de procesos de innovación tecnológica. Se trató de analizar al asalariado rural desde esta mirada. Desde el papel que el asalariado cumple en estos procesos y a su vez de evaluar que impactos tienen los mismos sobre su trabajo, su vida.

El proceso de trabajo en la esquila presenta importantes modificaciones. Las mismas responden a diferentes factores. El proceso de cambio técnico es uno de ellos. Mejorar la rentabilidad de la empresa es otro. La relación rentabilidad – cambio técnico se manifiesta en algunas de las modificaciones como la enfardadora. En otras actúan los mecanismos de inducción del sector demandante (industria)

El proceso de trabajo en la esquila presenta características que pueden ser asimilables a un trabajo industrial. La cadena de producción se puede asimilar a la cadena en el galpón. Cada puesto tiene una función determinada, un papel, y su relación con la etapa siguiente de la cadena. El asalariado tiene un papel protagónico en el funcionamiento de la cadena, el maquinista coordina la misma.

La capacitación y formación obrera, la construcción del oficio, tienen un papel central en la nueva etapa del trabajo en la esquila. Las incorporaciones técnicas se vinculan con estos nuevos escenarios y perfiles empresariales. El rol y perfil del empresario de esquila cambia, se adapta al nuevo mercado de empresas. El empresario de esquila incorpora nuevos criterios empresariales. A su trabajo de maquinista, le suma criterios de manejo empresarial característicos de otros rubros.

Los asalariados de la esquila se encuentran inmersos en un escenario en el que confluyen diferentes variables. Un contexto muy crítico del rubro ovino, con una disminución de casi el 50% del stock. Esta realidad implica una importante disminución de empresas de esquila y de pérdida de puestos laborales. El proceso de innovación tecnológica que se ha implementado en el trabajo de esquila, promueve transformaciones sobre el proceso de trabajo, en el perfil de las empresas y en el tipo de servicio que brindan. El nuevo escenario laboral se caracteriza por ser un mercado de fuerte competitividad y permanentes transformaciones, técnicas y sociales.

En un mercado con profundas transformaciones, con una demanda por productos de calidad, el asalariado de la esquila tiene un papel protagónico. La jerarquización y reconstrucción del oficio de esquila es una de las dimensiones que surgen del estudio. El trabajo de esquila, se califica, se jerarquiza, por su papel, por su importancia.

El trabajo de esquila, a diferencia de otros trabajos rurales o industriales, tiene un fuerte componente de trabajo humano que no puede ser sustituido por máquinas. También el trabajo de esquila se construye, es un saber acumulado, no lo puede realizar cualquiera. En tercer lugar la esquila tiene un papel central en el proceso de industrialización de la lana, la calidad del trabajo de esquila incide en la calidad del

producto final. Sobre estos tres ejes se debería centrar la situación de los asalariados de la esquila. Es sobre estos tres puntos que se deberían basar para logra mejoras en sus ingresos y en las condiciones laborales.

El trabajo de esquila, el asalariado de la esquila, debe ser correspondido en la mejora de sus ingresos, de las condiciones laborales, de los beneficios sociales. El asalariado de la esquila es quien, mediante su trabajo incorpora las innovaciones técnicas, sociales y organizacionales que caracterizan al nuevo escenario. Su trabajo esta vinculado directamente a la calidad del producto, del servicio que brinda una empresa de esquila.

*A modo de síntesis personal me planteo un escenario laboral a futuro en el cual se dignifique la vida del trabajador vinculado a la esquila. La nueva orientación empresarial debe incorporar mejoras en la calidad de vida y oficio del trabajador. El empresario debe ser el primer interlocutor y el responsable de la jerarquización del asalariado de esquila. El trabajo de su empresa esta relacionado directamente con la calidad del trabajo de sus empleados. De la investigación surge en forma muy clara la relación entre calidad de trabajo, calidad de vida.*

*En la medida que se dignifique las condiciones sociales y económicas de los asalariados rurales y sus familias, es que se podrán plantear escenarios laborales en donde parámetros de calidad, calificación, rentabilidad, sean reales y posibles.*

*Mi mirada profesional incorpora al asalariado rural como unos de los interlocutores naturales y fundamentales entre la profesión y la producción. Le asigno al asalariado rural un papel central en los proceso productivos, en la incorporación de innovaciones tecnológicas, en las decisiones técnicas y productivas. Por su papel, por la importancia económica que tiene su trabajo, es que realizo esta afirmación.*

*También incorporo valoraciones personales las cuales sin lugar a dudas orientan mis afirmaciones. Creo en un sociedad en donde las distribución de los ingresos sea mas justa, en donde el trabajo de los asalariados sea dignificado social y económicamente. Estoy convencido de que esta dignificación repercute positivamente en los procesos laborales y productivos.*

## **7. BIBLIOGRAFIA**

1. ANGÚERA, M.1989. Metodología de la observación en las ciencias humanas. Cuarta edición. Ediciones Cátedra S.A. Madrid, España.
2. APARICIO, S; BENENCIA, R. 1999. Empleo Rural en la Argentina; Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo. In Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad. S. Aparicio y R. Benencia. Buenos Aires, Editorial La Colmena. pp29-81.
3. AROCENA, R. 1995. Revolución tecnológica, globalización y perspectivas del trabajo. Buenos Aires, Ediciones INCASUR. 152p.
4. BALSAMO, G. 1999. Los trabajadores de la forestación. Tesis Ing. Agr. Montevideo, Uruguay. Facultad de Agronomía. 372p.
5. BENDINI, M; BONACCORSI, N (Comp.). 1998. Con las puras manos; Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación. Cuadernos del GESA. Buenos Aires, Editorial La Colmena. 122 p.
6. BERENGUER, P. 2000a. El mercado de trabajo temporario y las relaciones de articulación social. Mimeo. Buenos Aires, Argentina. UBA.
7. BERENGUER, P. 2000b. Las transformaciones del trabajo en la esquila: Nuevos perfiles y relaciones de los actores. Mimeo. Buenos Aires, Argentina. UBA.
8. BIANCO, M. 2003. Modalidad de ocupación y de ingreso de los trabajadores de la esquila. In trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural. Diego Piñeiro. SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.
9. BLANCHET, A; GHIGLIONE, R; MASSONNAT, J; TROGNON, A.1989. Técnicas de investigación en Ciencia Sociales. Datos, observación, entrevista, cuestionario. Ediciones Narcea S.A. Madrid, España.
10. BOCCO, A. 1991. El Empleo Asalariado. In El Desarrollo Agropecuario Pampeano. Osvaldo Barsky. INDEC. INTA. IICA. Colección Estudios Políticos Sociales. Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano. pp:493-564.
11. BURAWOY, M. 1979. El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Universidad de Chicago, U.S.A.

12. CASSAUX, G. 1990. Estatuto del trabajador rural. Montevideo, Facultad de Derecho, Facultad de Veterinaria, Universidad de la República.
13. CHIAPPE, M. 1992. Cambio técnico en la fruticultura; su influencia en la demanda y calificación de la fuerza de trabajo. Montevideo. Facultad de Agronomía, Universidad de la República. Serie Tesis Resumen N°8.
14. DE LA GARZA TOLEDO, E. (comp.). 1999. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Buenos Aires.
15. DE LA GARZA TOLEDO, E. 2000. (coordinador). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. CLACSO.
16. ERRANDONEA, A (h.). 1985. Metodología; ¿cualitativa vs. cuantitativa?. In Cuadernos de CLAEH N°35. Montevideo.
17. GALIN, P. 1987. Condiciones de trabajo y precarización del empleo. In Condiciones de Trabajo en América Latina; Tecnología, empleo precario y salud ocupacional. Marta Novick (comp.) CLACSO-CONICET. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales. 223 p.
18. GARCIA FERRANDO, M; IBÁÑEZ, J; ALVIRA, F. (comp.). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Alianza Editorial. España.
19. GAZZOTTI, A. 1987. La inserción precaria al mercado de trabajo. In Condiciones de trabajo en América Latina; Tecnología Empleo precario y salud ocupacional. Marta Novick (Comp.). CLACSO-CONICET. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales. pp. 111-120.
20. GIARRACA, N (coord.). 2000. Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad. Editorial La Colmena. Buenos Aires, Argentina.
21. GOMEZ, S; KLEIN, E. 1994. El Trabajo Temporal en la Agricultura Latinoamericana. In Los Pobres del Campo; el trabajador eventual. PREALC-FLACSO. Santiago de Chile.
22. GONZALEZ, Y. 1994. Los olvidados de la tierra; Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales. Montevideo, Editorial Comunidad del Sur.
23. GRUPO DE INVESTIGACIONES EN SOCIOLOGÍA AGRARIA. 1993. La sociología rural en el cono sur; Estado actual y perspectivas ante la integración regional. Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

24. GUERRA, P. 2001. Sociología del trabajo. 2ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
25. LARA FLORES, S. M. (comp.). 1995. Jornaleras, temporeras y bóias frías; El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina. Instituto de investigación de las Naciones Unidas para el desarrollo social (UNRISD). Venezuela, Editorial Nueva Sociedad.
26. LATORRE, R. 1990. Los asalariados rurales en el Uruguay. Montevideo, Facultad de Agronomía.
27. LATORRE, R. 1991. Los trabajadores del arroz. In Nuevos y no tantos; Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo. Piñeiro, Diego (editor). Montevideo, Editorial Banda Oriental /CIESU.
28. LONGHI, A; STOLOVICH, L. Los trabajadores y el Mercado laboral en el Uruguay de hoy. Cuadernos de información popular N°10. CIEDUR-DATES. Montevideo, 1990.
29. INFANTE, R. (editor). 1999. La calidad del empleo; La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Chile, OIT.
30. KLEIN, E. El empleo rural no agrícola en América Latina. PREALC-FLACSO.
31. MAESTRE, A. 1976. La investigación en antropología social; Ejemplos y técnicas operativas. AKAL Editor. España.
32. MASSERA, E. 1997. Competitividad Sustentable; Proyecto de Operaciones, Trabajo y Contrato en la Cosecha en un Complejo Agroindustrial Citrícola. Informe Final. UDELAR- Milagros S.A.
33. MORAES, M. 2003. La producción de lanas en el Uruguay contemporáneo: una visión de largo plazo. In trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural. Diego Piñeiro. SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.
34. MORAES, M. 2003. El trabajo de la esquila y los esquiladores. Algunos aspectos de su historia social (1860-1970). In trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural. Diego Piñeiro. SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

35. MORAES SILVA, M.. 1998. Errantes do fim do século. Sao Paulo, Fundação Editora da UNESP.
36. MORENA, V. 1999. Los trabajadores de la viticultura. Monografía final para optar al título de Licenciado en Sociología. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
37. MORLINO, L; SARTORI, G. (comp.).1994. La comparación en las ciencias sociales.
38. NEFFA, J. C. 1986. El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina; Problemas de condiciones de trabajo. Ginebra, OIT.
39. NEFFA, J. C. 1990. El proceso de trabajo y la economía del tiempo: Contribución al análisis de K.Marx, F.W.Taylor y H.Ford. CREDAL. Buenos Aires, Editorial Humanita.
40. OREGGIONI, W. 2003. Los cambios en el sector agropecuario y el impacto en los trabajadores rurales. Montevideo, Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales. CSIC I+D.
41. PARE, L. 1980. Capitalismo y proletariado agrícola. México.
42. 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. pp 47-84
43. \_\_\_\_\_. 1999a. Repensando la ruralidad; Población y trabajadores en el contexto de transformaciones rurales. In Congreso de ALAS.
44. \_\_\_\_\_. 1999b. Trabajadores Rurales y Flexibilización Laboral; El caso de Uruguay. In Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad. S. Aparicio y R. Benencia. Buenos Aires, Editorial La Colmena. pp. 29-81.
45. \_\_\_\_\_.(comp.). 2000. 30 años de Sociología Rural en América Latina. Asociación latinoamericana de Sociología Rural. Montevideo, Uruguay.
46. \_\_\_\_\_. 2001a. Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agraria. In: ¿una nueva ruralidad en América Latina?. Norma Giarracca (compiladora). CLACSO. ASDI. Buenos Aires. Pp. 269 –288.

47. \_\_\_\_\_. 2001b. Los trabajadores rurales en un mundo que cambia. El caso de Uruguay. *Revista Agrociencia*. Vol. V N°1. Montevideo. pp. 68 –75.
48. \_\_\_\_\_. 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.
49. PIÑEIRO, D; CARAMBULA, M; FERNADEZ, E. 2001. “Los trabajadores rurales eventuales: el caso de los trabajadores de la esquila de la lana”. Documento de trabajo N°1: entrevistas y observaciones realizadas durante las tres salidas a campo. (Mimeo). Facultad de Ciencias Sociales – Departamento de Sociología.
50. PIÑEIRO, D; BIANCO, M; CARAMBULA, M; FERNADEZ, E; GLIK, L; MORENA, V; PEREYRA, F. 2002. Los trabajadores de la esquila. Facultad de Ciencias Sociales – Departamento de Sociología. Serie informes de investigación N°29. Montevideo 208p.
51. PIÑEIRO, M; TRIGO, E. 1983. Procesos sociales e innovación tecnológica en la agricultura de América Latina. IICA. San José, Costa Rica.
52. RIELLA, A; TUBÍO, M. 1997. Los Asalariados Zafrales del Citrus del Uruguay. Unidad de Estudios Regionales, Regional Norte, Universidad de la República. Documento de Trabajo N°31/97. Salto. 86 p.
53. RIELLA, A; TUBÍO, M. (comp.). 1993. Transformaciones agrarias y empleo rural. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
54. ROCHA, A. 1987. Asalariado rural; conozca sus derechos y como calcularlos. DATES- CIEDUR. Montevideo, 1987.
55. RODGERS, GERRY. 1992. El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. *In* El trabajo precario en la regulación del mercado laboral; Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. Gerry y Janine Rodgers (Comp.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. OIT. España. pp. 15-42.
56. ROJAS, E. 1999. El saber obrero y la innovación en la empresa; las competencias y las calificaciones laborales. Montevideo, CINTERFOR. 316p.
57. SCHWARTZ, H, JACOBS, J. 1984. Sociología cualitativa; Método para la reconstrucción de la realidad. México, Editorial Trillas.
58. SUL. 1999. Revista Lana Noticias. N°123. Montevideo, Uruguay.

59. \_\_\_\_2000a. Revista Lana Noticias. N°125. Montevideo, Uruguay.
60. \_\_\_\_2000b. Revista Lana Noticias. N°126. Montevideo, Uruguay.
61. \_\_\_\_2001a. Revista Lana Noticias. N°128. Montevideo, Uruguay.
62. \_\_\_\_2001b. Revista Lana Noticias. N°129. Montevideo, Uruguay.
63. \_\_\_\_2001c. Anuario estadístico. Montevideo, Uruguay.
64. \_\_\_\_2002a. Revista Lana Noticias. N°130. Montevideo, Uruguay.
65. \_\_\_\_2002b. Revista Lana Noticias. N°131. Montevideo, Uruguay.
66. \_\_\_\_2002c. Revista Lana Noticias. N°132. Montevideo, Uruguay.
67. \_\_\_\_2003. Revista Lana Noticias. N°133. Montevideo, Uruguay.
68. \_\_\_\_2004. Revista Lana Noticias. N°136. Montevideo, Uruguay.
69. S.U.L. <http://www.sul.org.uy>.
70. TAYLOR, S; BOGDAN, R. 1986. Introducción a los métodos cualitativos de investigación; La búsqueda de significados. Barcelona, Editorial Paidós.
71. URUGUAY. MGAP-DIEA. 1990. Censo general agropecuario 1990. Montevideo.
72. \_\_\_\_\_. 2002. Censo general agropecuario 2000. Volumen 1. Montevideo.
73. \_\_\_\_\_. 2002. Censo general agropecuario 2000. Volumen 2. Montevideo.
74. WEBER, M. 1994. Sociología del trabajo industrial. Edición en español. Traducción y prologo Joaquín Abellán. Madrid, Editorial Trota.

## **8. ANEXOS**

### **PAUTA DE ENTREVISTA**

La pauta de entrevista fue realizada previo al trabajo de campo. A la misma se le agregaron o eliminaron variables durante el trabajo de observación participante. Se planteó en la metodología, que las entrevistas fueron abiertas, semi estructuradas. Muchas de ellas se fueron adaptando al momento, a la situación

#### **Pauta de entrevista**

- 1- sobre el proceso de trabajo
  - a. descripción de su puesto
  - b. las carreras laborales
  - c. la cadena del galpón
  - d. modificaciones en el proceso de trabajo
- 2- precariedad del empleo
  - a. los ingresos
    - i. en la esquila, actuales, en la historia
    - ii. ingresos y puestos de trabajos
    - iii. ingresos en comparación a otros trabajos
  - b. la estabilidad laboral
    - i. en la esquila
    - ii. en el año
  - c. los beneficios sociales
    - i. conocen los beneficios, cuales se realizan
    - ii. en la esquila
    - iii. en otros trabajos
  - d. las condiciones laborales
    - i. control del trabajador sobre el trabajo
    - ii. sobre las condiciones laborales
- 3- deszafralización del trabajo de esquila
  - i. como repercute en los ingresos
  - ii. en los beneficios sociales
  - iii. en la estrategia laboral anual
  - iv. en las condiciones de trabajo
- 4- relaciones laborales y sociales
  - a. las relaciones con el empresario
    - i. relaciones laborales
    - ii. relaciones amistadas
  - b. las relaciones entre los trabajadores
    - i. relaciones laborales
    - ii. relaciones amistadas
- 5- la formación y capacitación obrera
  - i. ¿porqué capacitarse?
  - ii. ¿En donde?, SUL, en las comparsas, el empresario.

- iii. Papel de la formación en la esquila
- 6- cambios y permanencias en la esquila
  - a. el oficio de esquila
  - b. las técnicas, la organización
  - c. Los compañeros, los productores, los empresarios
- 7- la vida del esquilador
  - a. Su historia en la esquila
  - b. Sus trabajos
  - c. Su familia
  - d. La educación, la residencia, la salud
  - e. Las reivindicaciones, las expectativas, perspectivas, lamentos, frustraciones

## **FRAGMENTO DEL DIARIO DE ANOTACIONES**

### **Miércoles 29 de agosto – DIA 1**

*Llegué a la ciudad de Treinta y Tres a las 3:15am. Siguiendo las indicaciones de XX (el empresario) voy a el control en la calle Manuel Meléndez, ahí debo esperar al “Torperéz” (ómnibus que me llevaría al punto de encuentro). El “Torperéz” saldría a las 4:00am rumbo a Valentines y Cerro Chato. A la 4:30 pasa por el control el Duche, uno de los encargados de las mesas de acondicionamiento para avisarme que se iba conmigo (estaba en el pueblo por el cumpleaños de la hija). A las 5:00am parte el “Torperéz” rumbo a mi encuentro con la comparsa. El “Torperéz” es un ómnibus tipo micro, con ciertas características de películas centroamericanas. Gran parte de los pasajeros eran maestros de escuelas rurales o de poblados pequeños, escuchar sus charlas y comentarios hizo llevadero el viaje.*

*A las 6:30am el “Torperéz” llega a paraje Yatay (escuela rural sobre la ruta 19), nuestro lugar de espera. En el viaje el Duche y Jair (uno de los velloneros), compañeros de la comparsa, dormían abiertamente, con abundante alcohol en su cuerpo, producto de noches de cumpleaños y vuelta al pueblo. Llegamos a las 6:30am, era plena noche, con mucho frío, armamos “los monos”, y dormimos hasta las 7:30am sobre el costado de la ruta. A las 7:30 comenzó la espera del camión de la comparsa que venía de la estancia “El Yatay”. El Duche comido con pizza que sobro del cumpleaños, y el Jair salió rumbo al almacén de “Villaruri” a buscar un poco de caña, previo pasaje por las chircas (el baño). En ese rato charlamos, “proseamos” de la esquila, las mujeres, la plata.*

*Pasadas la 8:30 llega el camión de la comparsa con el Negro Fino abriendo el paso en su moto. La lluvia, lo mojado, la montonera de gente, herramientas, máquinas y monos, hacían del camión de esquila una imagen bastante impactante y dura. El camión para, y me recibe muy afectuosamente XX (el empresario). Me hace un lugar en la cabina, pero ya estaba trepando a la caja del camión. Ya en viaje me comienzan a saludar los “peludos” que me conocían del año anterior. Se escuchan chistes, comentarios, en un clima humano muy bueno. El mas afectuoso en su rusticidad fue el monteador Don XX, quien un poco aislado me pregunto sobre mis cosas, mi familia. También me contó que paro el monte un día antes de salir en la esquila.*

*El viaje al puesto XX de la misma firma fue mi primer gran contacto con el mundo de zafra y comparsa. Un viaje con llovizna, parados, con el camión “peludeando” entre el barro y los senderos de acceso a la estancia. Ya en el puesto, previo a la descarga de maquina, monos, enfardadora, fui saludado calurosamente por mis futuros compañeros de trabajo. A las 10:00am culminó la descarga, ahí todo el mundo colaboro, se notaba que este proceso esta muy aceitado entre los trabajadores.*

*Entre las 10:30 y las 11:30 se realizó un pequeño cuarto de trabajo. Luego de esta pequeña esquila, se almorzó y cada trabajador se fue a organizar sus cosas. Durante el almuerzo tuvimos la primer charla con XX (empresario), ahí le conté sobre mi estudio, los objetivos, que pensaba realizar en estos días.*

*Previo al inicio del primer curto de la tarde, realice mi presentación con los trabajadores. Me presente en primer lugar como persona, de donde era, que hacia, etc. Luego presente el estudio, y las características del mismo. En la vuelta de la maquina, la comparsa escuchaba atentamente mi charla, “... lo importante que es sentir el trabajo, bajar de la teoría a la practica,...”. Con sus cabezas asientían mis comentarios, mientras XX (empresario) valoraba y sentía orgullo de que su empresa sea elegida para este tipo de trabajo.*

*Me puse el mameluco (el cual llamaba bastante la atención) y comencé mi trabajo en la mesa de lana barriga. Mi “maestro” fue el Duche, con el apoyo del Guille, me explicaban algunas cosas básicas y luego supervisaban mi trabajo.*

*El trabajo ni se inmuto de mi presencia, era una jornada laboral normal, no hay novelerías. Existe al parecer una organización muy clara, el maquinista desde la afiladora supervisa el trabajo. Este cuarto es el mas largo, va desde la 13:00 a las 15:30, es largo y cansador. En el almuerzo comen poco para poder rendir bien en el mismo. El cuarto transcurre con el ensordecedor ruido de la maquina, la grasa que se mete por todos lados, la ropa, los zapatos, las manos. El ritmo de trabajo es increíble. Ver a los esquiladores, agarrando el animal, y después esquilando, es algo surrealista para el hombre urbano, y tan natural, automatizado para ellos. Los acondicionadores tienen algún periodo que descansan, fuman algún pucho e incluso van al baño. El empresario rota por todos los puestos (menos la esquila), ayuda en las mesas, afila, ayuda en los bretes, en la enfardadora, siempre en permanente atención. Termina el cuarto, los acondicionadores y velloneros limpian la cancha. Todos derecho al fogón, se merienda galleta de campaña con "Quaker" (avena con agua y azúcar). Las preguntas giran sobre mi trabajo en la mesa, se hacen chistes, comentarios.*

*Previo al inicio del segundo cuarto de la tarde, se realiza una charla entre el empresario y los esquiladores mas veteranos. El planteo era que había que "emparejar" hacia el final del cuarto. Lo que entendí fue que con el sistema que se estaba usando se favorecía al que esquilaba menos. Entonces de ahora en adelante se embretan 16 animales (dos por esquilador) diez minutos antes de finalizar el cuarto. La propuesta fue de Carlos, el grandote de bigotes y pelado. El empresario reconoce su inexperiencia en el tema y acepta la propuesta. En este cuarto ya no recibo tanto ayuda, le voy agarrando la mano. El principal problema que tengo es distinguir entre punta quemada y la suarda. Los reconozco por el olor, a la suarda y a la orina. Es un olor penetrante que la verdad no me desagrada. Esta técnica me la sugirió el Guille y bueno las bromas son bastante frecuentes.*

*La cena es en base a porotos, en general le gusta a todos. El único que se queja a mi oído es el empresario, me plantea que al Capincho todavía le falta. El Pincho se le nota nervioso, enredado, si bien la comida es rica, y esta en hora, le falta esa tranquilidad del viejo cocinero característico de la esquila. Después de la cena seguimos de charla con el empresario, con el Duche, mientras que el resto se iba a dormir. Algunos a un dormitorio (los mas veterano), otros a la baranda (los mas nuevos) y otros al galpón (los que parecerían de confianza del empresario).*

*Esta noche duermo en el galpón con el empresario. Mi catre se raja al medio, no se si por el desuso o por mis kilos de mas. El Duche me arma una cama con fardos de lana, abí acomodado el sobre y entre lo incomodo del "colchón" y cierta dosis adrenalínica intento dormir. Antes de acostarme fui al baño con bidet (si un baño con bidet), reviso el celular, y escucho un mensaje de aliento de Irene. Son las 20:30pm.*

**FRAGMENTO DE AGENDA DIARIA****10 de septiembre – DIA 14**

*En esta firma quedan 760 animales para esquilar el objetivo es terminarlo en el día de hoy.*

- ❑ 6:40am -- 9:00am. Primer cuarto, se esquilan 216 animales
- ❑ 9:30am – 11:20am. Segundo cuarto, se esquilan 181 animales.
- ❑ 13:00pm – 15:30pm. Tercer cuarto, se esquilan 253 animales.
- ❑ 16:00pm – 17:00pm. Ultimo cuarto, se esquilan 110 animales.

### **FRAGMENTO DE LIBRETA DE CONVERSACIONES**

*Hoy mantuve una interesante charla con los XX y el XX. Luego de un extenuante viaje de 8hs en el camión de esquila llegamos a San Jorge en el departamento de Durazno. Durante el viaje éstos trabajadores y algunos mas, bebieron bastante alcohol, al llegar a la estancia en que se iba a trabajar los dos tenían un estado etílico bastante avanzado. El empresario planteó el tema a todo el grupo, los “rezongo” en forma bastante fuerte frente sus compañeros.*

*A raíz de este incidente fui confidente de ambas partes, los trabajadores me plantearon el tema. “...A este le falta pa’ patrón, como nos va “mear” delante de todos, somos los trabajadores con mayor rinde, con mas años en la esquila. Le falta pa’ patrón. Yo así no se si sigo, ya estoy viejo pa´ aguantar estas cosas...”*

*A su vez el empresario me planteó el tema de la siguiente forma, “... es raro porque esta gente no hace estas cosas, se ve que están cansados. No puedo dejarlo así nomás como que no paso nada, que van a pensar los mas gurises si no les digo nada. Si yo aflojo después pasa cualquier cosa, no hay forma de volver pa´ tras.”*

*El tema se solucionó con mi intermediación, le planté al empresario que ellos estaban bastante molestos por la recriminación publica y que creía que era importante una charla entre los tres. La charla se realizó, salió todo bien y ambas partes me agradecieron mi pequeño papel de intermediación.*

## MATRICES DE ANALISIS

### Matrices centrales

- 1- proceso de trabajo
- 2- precariedad del empleo
- 3- deszafralización del trabajo de esquila
- 4- relaciones laborales y sociales
- 5- formación y capacitación obrera
- 6- cambios y permanencias en la esquila
- 7- vida del esquilador

### Fragmento de matriz sobre deszafralización

#### **Matriz 2: deszafralización**

<b>actor</b>	<b>deszafralización</b>
<p><b>Esquilador I</b> XX 38 años aprox. Villa Sara, volvió a la esquila por no tener trabajo.</p>	<p><b>Como es el tema humano en esta comparas. Como es la relación entre ustedes, vos que estuviste en otras maquinas, son mas o menos iguales.</b> Y por lo general el esquilador busca la comparsa donde hayan conocidos, entonces la mayoría no conocemos hace años, aprendimos juntos a esquilar, entonces como nos conocemos la convivencia es buena viste. El pueblo es chico y nos conocemos todos, entonces tratamos de andar juntos para llevarla mejor viste.</p> <p><b>Vos tenes estabilidad en esta maquina, es decir vos sabes que el año que viene tenés trabajo seguro.</b> Bueno eso el esquilador nunca lo piensa vos sabes. El esquilador por lo general termina la zafra y nunca da palabra de compromiso con ningún maquinista, porque el siempre esta buscando la buena maquina, el buen precio y la cantidad de ovejas, entonces vos no das la palabra, además como tenemos otros trabajos, yo nunca le di la palabra de compromiso a nadie. Termina la zafra y soy libre, pal año que viene un mes antes, dos meses bueno si me preguntan y yo le diré viste.</p> <p><b>Como afecta la esquila en el tema de la familia, incide estar como cuatro meses lejos de las casas.</b> Y a nosotros no nos incide tanto porque estamos criados así, el ambiente nuestro es de changas, entonces la familia y nosotros, el ambiente en que nos movemos ya esta preparado para eso viste. En cualquier momento podemos irnos y estar lejos, entonces la familia ya esta acostumbrado a eso viste. Es como algo normal no.</p>
<p><b>Esquilador II</b> XX, el viejo 45 años, 30 años en la esquila. Fue uno de los que propuso el cambio. Esquilador con mayor cantidad de ovejas esquiladas</p>	<p><b>Después de tantos años, ¿no esta un poco cansado de la esquila?</b> Usted sabe que de la esquila no estoy cansado, a mi me encanta la esquila, me canso lo normal, como cualquier trabajo, como seres humanos sentimos un cansancio, pero no a mi lo que me parece, lo que noto es que la esquila se viene desvalorizando. Es una zafra y como toda zafra se tiene que pagar bien, que usted trabaje tres o cuatro meses y le aporte como seis, eso es una zafra. Pero no se viene dando así, eso es lo que me viene desmoralizando, se saca solo para vivir, se saca un sueldo, como el que esta trabajando en una empresa. Nosotros empezamos en julio y terminamos en diciembre, si</p>

	<p>usted saca el promedio y queda en un sueldito de cinco mil pesos por mes, no sale de eso. Y bueno aparte no tenemos beneficios ninguno, porque no hay aguinaldos, no hay licencias no hay nada. No tenemos esas ventajas, que tienen otros tipos de empleados.</p>
<p><b>Esquilador III</b> XX, veterano de la esquila, 46 años. Es el otro que propuso el cambio de sistema, segundo en numero de ovejas esquiladas</p>	<p><b>Y en una zafra larga como esta, ¿no rinde menos la plata?</b> Si se gasta mas, lo que pasa que antes las zafra eran mas corta dos meses. Yo no se si no llovía menos, lo cierto es que la zafra rendía mucho mas que ahora. Llueve y llueve y no rinde. Un año nomás hice una zafra buena de 5000 animales, y bueno compre un terreno y hice la mitad de una casita y me quedo plata. Y ahora que ni miras, fijate que el año pasado esquile 6800 casi 7000 ovejas, y no rinde ni cerca. Ahora da para vivir nomás, si no sale un trabajo rápido, no se que pasa.</p> <p><b>Como define la vida del esquilador.</b> Y bueno no es una vida muy, en los meses de esquila no se vive muy bien no. No digo por la comida y eso, pero bueno hay lugares que en los galpones no se vive muy bien, no hay comodidades, para que uno diga bueno estoy pasado bien. El esquilador sobre todo tiene que dormir bien, tiene que levantarse bien. Pero bueno no hay mucha comodidad no. Y además lejos de las casas.</p> <p><b>Que le gusta de la vida de esquila</b> Uno conoce mucha gente, hace amigos y aprendes a vivir con otras persona. Fíjate que cuatro o cinco meses con veinte tipos no es changa. Si a veces uno quiere que llueva para irse a la casa de uno no. Se extraña al la gente a la familia, por eso a veces uno se cansa un poco de esto. Pero bueno por eso esta medio establecido lo de las lluvias no, porque uno pude estar veinte días en el galpón pero llueve y estas 5 días en las casa. Nos es un trabajo continuo en el galpón.</p>