

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

**El último de la fila: un estudio sobre los
trabajadores de la ganadería**

Valentina Almirón
Tutor: Diego Piñeiro

2020

Agradecimientos

En primer lugar quiero agradecer a mi tutor Diego Piñeiro, por haberme acompañado y orientado en este proceso tan importante.

A quienes contribuyeron a través de sus experiencias a realizar este trabajo en los diferentes territorios, un especial agradecimiento a los peones de Estancia.

A mi compañero Justino Muniz, que me acompañó en cada aventura del trabajo de campo, viajando conmigo a pueblos dispersos de nuestro país, por su apoyo emocional en los momentos difíciles. Por comprender mis ausencias para terminar el trabajo de grado, sin su apoyo no hubiese sido lo mismo.

A mi familia por apoyarme, a mi hermana Luciana Almirón por sus críticas constructivas en todo el proceso, por leer y releer el trabajo.

A mis amigas por el apoyo y acompañamiento en este último trayecto.

Y sobre todo quiero dedicar este trabajo a mi padre Freddy Almirón, quien fué desde su militancia, un luchador por los derechos de los trabajadores de Cristalerías del Uruguay, y que sin saberlo dejó su legado en sus hijas.

Índice

Introducción.....	3
Justificación y antecedentes.....	4
1.Problema de investigación.....	6
1.1Objetivos generales	6
1.2 Objetivos específicos.....	6
1.3 Hipotesis.....	6
2. Marco teórico	
2.1 Las relaciones laborales desde el estructural	
funcionalismo.....	7
2.1.1 Los actores	8
2.1.2 El entorno.....	8
2.1.3 Las funciones de las reglas.....	9
2.1.4 La ideología.....	9
2.2 Las relaciones laborales desde el enfoque marxista.....	9
2.2.1 La estructura.....	10
2.2.2 El control del trabajo.....	12
2.2.4 La subjetividad.....	13
2.3 Las relaciones laborales desde la teoría del neocorporativismo.....	13
2.3.1 La dominación como expresión del poder.....	15
3. Metodología.....	17
3.1 Selección de los casos.....	17
3.2 Técnicas de relevamiento.....	18
3.2.1 Entrevistas.....	18
3.2.2 Análisis de documentos.....	18
4. Análisis	19
4.1 La ganadería extensiva:Características de la producción ganadera y sus transformaciones.....	19
4.2 La normativa laboral:Transformaciones y repercusiones.....	23

4.2.1 Reapertura de los consejos de salarios.....	23
4.2.2 La ley de 8 hs rurales: represión como reacción.....	26
4.2.3 Los peones organizados: El surgimiento del sindicato de peones de estancia.....	29
4.2.3.1 Los peones de estancia y sus reivindicaciones.....	32
5. Análisis de las relaciones laborales en la ganadería uruguaya:	
Una mirada desde la teoría.....	36
5.1 Las nuevas políticas laborales del sector rural	41
6.Conclusiones.....	43
Bibliografía.....	46
Webgrafía	49
Anexos.....	51

Introducción

El siguiente trabajo es el resultado de la investigación realizada en el Taller central de investigación de Sociología rural, que corresponde al sexto semestre de la Licenciatura en Sociología.

La ganadería como actividad productiva ha formado parte del modelo de desarrollo económico de Uruguay desde sus inicios, siendo una de las principales fuentes de riqueza, (Cardeillac, Gallo y Juncal, 2015). Al mismo tiempo, la temprana asalarización es una de las características del sector agropecuario y la principal fuerza de trabajo (Riella y Mascheroni, 2019). Sin embargo existe una paradoja, si bien es una de las principales actividades económicas, la ganadería se ha caracterizado a lo largo de la historia por las precarias condiciones de sus trabajadores: los peones de estancia, y la falta de sus derechos laborales. Diversos autores han nombrado a estos asalariados como los “olvidados de la tierra” (González Sierra, 1994) ya que son un actor del sector productivo del que se conoce muy poco, a pesar de su contribución al desarrollo de la producción ganadera en el sector primario.

Las transformaciones ocurridas en el último cuarto del siglo XX en el campo, produjeron cambios en la estructura social agraria. (Piñeiro, Moraes, 2008). El ascenso del Frente Amplio en el año 2005, marca un cambio en la orientación política del gobierno, aprobándose un serie de leyes dirigidas a reconocer los derechos del trabajador rural y encaminarse hacia un proceso de formalización de las relaciones laborales. (Carámbula, Oyhantçabal, 2019), (Pita, 2015).

Las distintas medidas aprobadas en este período, generaron un antes y después en la legislación laboral de los asalariados rurales: la reapertura de los Consejos de Salarios (Decreto 138/05 y 139/05, amparados en la Ley 10.449), la convocatoria a los consejos de salarios donde se incluye al sector rural (Decreto 105/05), la regulación de la jornada laboral a 8 horas (Ley 18.441) y la extensión del derecho a la libertad sindical (Ley 17.940). Podría decirse que estas reformas laborales afectaron la estructura del mercado de empleo rural y el relacionamiento entre los trabajadores y empleadores, (Juncal, Carámbula, Piñeiro, 2015) generando diversas respuestas y percepciones ante estos cambios normativos

Para algunos, significó el reconocimiento y las posibilidades de reivindicar y mejorar sus condiciones de trabajo, mientras que para otros significó el trastocamiento de ciertos intereses económicos y simbólicos. El objetivo de este trabajo es indagar acerca de las relaciones laborales en la ganadería y las respuestas de ambos actores sociales, los peones de estancia y los patrones en el contexto de la aprobación de las mencionadas leyes.

Justificación

Si bien gran parte de la actividad económica, política y cultural se concentra en Montevideo, nuestro país a lo largo de su historia ha construido su estructura económica en base a la actividad agropecuaria. La ganadería considerada “la industria madre”, permitió la apertura de nuestro país al mercado internacional basándose en la exportación de ganado bovino (Barrán y Nahum, 1971). Aunque el desarrollo de otros rubros productivos le ha venido quitado peso a la ganadería, ésta sigue siendo predominante. De acuerdo a los datos del último censo Agropecuario, el 64,3% de la superficie explotada en nuestro país está destinada a la ganadería extensiva, principalmente a la producción de carne bovina, concentrando el 30% del total de los trabajadores rurales. El rubro ganadero abarca 13.000.000 de hás y existen 40.0000 explotaciones de ganado vacuno aproximadamente. El 80% de la producción ganadera es destinada a la exportación, en tanto, un 50% del total se dirige al mercado de China, luego sigue la UE y EE.UU. También hay producción destinada a la exportación de ganado en pie orientado a mercados como Turquía, China , Egipto y Brasil. (INIA,2006).

Es decir, que la ganadería continúa siendo una de las principales actividades económicas a pesar de los principales cambios que se han producido en la matriz productiva de los últimos 30 años; la intensificación de la actividad agropecuaria, el desarrollo de la agroindustria y la forestación. La diversificación de las actividades productivas y la tecnificación del agro, ha tenido como una de sus principales consecuencias la profundización de las relaciones de asalariamiento, ampliando los matices de lo que se ha denominado como trabajador rural. De acuerdo al censo de población y vivienda (CNPV) en 2011 los asalariados agropecuarios representan un 65% de los ocupados del sector primario (Cardeillac y Juncal, 2017). En este sentido se abandona la imagen clásica y homogénea del trabajador rural encontrando matices,

desde asalariados que residen en zonas urbanizadas, salarios que se equiparan a los de otros rubros no agrarios, trabajadores altamente calificados, relaciones laborales donde se hace uso de los derechos adquiridos así como trabajadores profundamente precarizados (Carámbula y Oyhançabal, 2019).

La incorporación de la normativa laboral señalada implica la ruptura de la legislación excepcional que regía para los trabajadores rurales, donde se comienza a desdibujar las diferencias de los trabajadores agrarios de los no agrarios (Carámbula y Oyhançabal,2019), (Rocha,2008),(Pita,2015). Varias investigaciones al respecto, han buscado desentrañar la cuestión del sindicalismo en el medio rural, debido a la importancia que tiene el surgimiento de organizaciones sindicales en el campo considerando las limitaciones existentes para sindicalizarse: la dispersión geográfica, la relaciones de poder entre patrón y trabajador y la organización del trabajo (Riella y Mascheroni,2019) (Carámbula, et al 2012). Otros aspectos estructurales como la posición social, la trayectoria personal, las prácticas de los modelos familiares y culturales de referencia, así como también el ruralismo que se refleja en ciertos discursos políticos,es decir la “*atmósfera cultural ruralista*” tienen su implicancia en las relaciones de contratación en la ganadería (Moreira, 2009).

En el contexto de este nuevo siglo donde se marca un antes y después en el reconocimiento de derechos de los trabajadores rurales, si bien simbólicamente ha sido un gran logro de las organizaciones sindicales rurales, ya que han surgido sindicatos en sectores que antes no tenían organización, aún son muy débiles. La formalización de las relaciones laborales ha significado un reconocimiento en intentar dar garantías, pero aún no se ha logrado una apropiación de los trabajadores de estos derechos conquistados. En este sentido hay un proceso de reprivatización de los derechos consagrados, donde existe una negociación que se hace “puertas adentro” entre patrones y peones, según Cardeillac, Gallo y Juncal, (2015).

Sin embargo, a pesar de la debilidad de los sindicatos rurales, el surgimiento del Sindicato de peones de estancia es un hito en la historia del sindicalismo rural. Desde el punto de vista simbólico, este hecho tiene su relevancia por las condiciones de aislamiento y control social que viven los peones y que dificulta la organización en la lucha por sus derechos (Riella y Mascheroni,2019) (Riella y Ramirez, 2012).

Sin embargo, hasta el momento, los estudios existentes no han cubierto todo el campo de investigación de las relaciones entre trabajadores y patrones a partir de las propias percepciones de los trabajadores de estancia.

1. Problema de investigación.

El estudio buscó indagar en las relaciones entre patrones y peones de estancia y sus transformaciones, describiendo las percepciones de ambos colectivos ante los cambios normativos en el período 2005-2019.

Se intenta responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las transformaciones en las relaciones laborales del sector ganadero?
2. ¿Cómo perciben los trabajadores dichos cambios a partir del ascenso del gobierno del Frente Amplio?

1.1 Objetivo general:

Describir y analizar las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores de la ganadería y las percepciones de ambos ante la regularización del trabajo rural.

1.2 Objetivos específicos.

- Describir las relaciones laborales del sector ganadero y sus transformaciones ante la nueva legislación laboral.
- Indagar sobre los efectos que tuvieron estos cambios en la relación entre patrones y peones.
- Describir y analizar el proceso de sindicalización de los trabajadores de estancia y sus problemáticas actuales en el período 2012-2019.

1.3 Hipótesis

- A pesar de los progresos a nivel normativo y salarial de los trabajadores de la ganadería, la regulación de la jornada laboral es el principal problema de los trabajadores.
- La debilidad del sindicato de peones de estancia se explica a través de factores endógenos y exógenos, estos últimos principalmente se deben a la falta de intervenciones en el territorio.

2.Marco teórico

2.1 Las relaciones laborales desde la teoría sociológica.

En este trabajo el término relaciones laborales será utilizado para referirse sobre “aquellas prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general” (Artiles,2003;pp,53). Por otro lado, la noción de sindicato se refiere a la asociación de los asalariados con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo (Artiles, 2003).

Para el autor hay tres cuestiones que centran el análisis de las relaciones laborales en la economía capitalista: el orden social, el conflicto y el consenso. Plantea el abordaje de tres corrientes sociológicas que aportan al estudio de las relaciones laborales: el estructural funcionalismo, el marxismo y el enfoque Neo Weberiano que introduce el análisis del papel de las instituciones estatales en la relación capitalista-asalariado.

2.2 Las relaciones laborales desde la perspectiva del estructural funcionalismo

Se retoma la cuestión del orden proveniente de la teoría de la estructura de la acción social de Parsons, concibiendo a las relaciones laborales como un subsistema con un conjunto de reglas que permiten la autorregulación y que hace posible el funcionamiento del sistema, esta postura parte desde una crítica hacia la teoría liberal, la cual plantea que la armonía social emerge de un interés individual que construye el interés general .

Estos aspectos son retomados por (Dunlop, 1958) en “Sistema de relaciones industriales”, donde el autor plantea cuatro cuestiones para la comprensión de las teorías de sistemas de las relaciones laborales, analizando el papel de las instituciones en la regulación del mercado de trabajo. En este sentido, el autor entiende que las relaciones laborales son relaciones colectivas y no individuales (Artiles,2003).

Las relaciones laborales son un subsistema dentro del subsistema económico, que al mismo tiempo constituye al sistema general de la sociedad, lo cual subordina el campo económico al campo político.

Algo central en la teoría de la acción es el orden social, que está vinculado con la ideología, entendida como el conjunto de normas y valores compartidos por los actores, crea una identidad colectiva y asigna roles y papeles a cada actor dentro del sistema.

En este sentido, la acción de los actores está subordinada al principio del orden del sistema, mediante el conjunto de reglas y normas que forman parte del marco de referencia de la acción y que actúan como mecanismos de adaptación. La acción está subordinada al orden del sistema, es un poder externo al subsistema de las relaciones laborales, que forma parte del sistema general y al mismo tiempo oculta las relaciones de poder y las desigualdades de clase.

El orden social se consigue cuando hay cierto grado de integración social que amortigua los conflictos ya que los actores no pueden discutir el orden social que es considerado disfuncional al sistema.(Artiles,2003). Los principios del subsistema de relaciones laborales se componen de cuatro puntos: 1) los actores, 2) los contextos de actuación, 3) sus funciones en la elaboración de reglas y 4) la ideología del sistema con los valores compartidos.

2.2.1 Los actores

Considerando el contexto social en el cual se escribió la obra de Dunlop, partiendo de la transición del mundo del trabajo tradicional, a un mundo moderno organizado, racionalizado, los actores de las relaciones industriales son trabajadores, empresarios y el Estado, con sus roles, jerarquías y motivaciones.

Si bien la teoría de Dunlop se refiere a las relaciones laborales de la fábrica, es posible encontrar puntos en común en los cuatro puntos mencionados anteriormente, considerando las características y el contexto de la sociedad rural.

2.2.2 El entorno

Es el entorno en donde se desarrolla la formulación de las reglas que orientan la acción. El entorno donde se sitúan los actores consta de tres elementos: a) características tecnológicas del lugar de trabajo y la comunidad laboral; el tipo de actividad repercute en la composición y organización de la fuerza de trabajo, las calificaciones requeridas, las jerarquías de control del trabajo, en las formas de contratación, la ubicación geográfica y la existencia o no de medidas de higiene. Por lo tanto las reglas se construyen en base a las características de la fuerza de trabajo que condicionan la organización del trabajo.

b) Los imperativos del presupuesto que afectan a los actores; la posición de la empresa en el mercado así como los presupuestos constituyen un imperativo para la fijación de salarios, jornada laboral y aspectos relacionados a las condiciones de trabajo.

c) La situación de distribución de poder en el conjunto de la sociedad, se refleja en el sistema de relaciones industriales. Es decir que la ocupación de puestos de autoridad dentro del sistema social influyen en el sistema de relaciones industriales. El poder es algo externo al subsistema de las relaciones laborales, es el reflejo de la distribución del poder en la sociedad.

Plantea una relación dinámica entre entorno y sistema donde éste se adapta a las variaciones del entorno, es decir que si hay una modificación en el entorno ésta afecta a las relaciones entre los actores, (Artiles, 2003).

2.2.3 Funciones de las reglas

Tiene relación con el sistema AGIL de Parsons, la función adaptativa refiere a la creación de las reglas y su regulación, el imperativo de los fines que orientan la acción, es decir la eficiencia de la producción y la tercera, la ideología compartida que cumple la función de integración. Lo importante para el estructural funcionalismo es el orden social, mediante el cumplimiento de las reglas, éstas son actitudes esperadas por los actores que refieren a derechos y deberes, y que tanto pueden ser producto de la tradición, la costumbre o bien pueden ser negociadas.

1.4 La ideología

Entendida como un grupo de creencias compartidas por los actores que contribuye a mantener integrado al sistema, la misma puede llegar a ser compatible con la ideología hegemónica del sistema.

2.3 Las relaciones laborales desde la perspectiva marxista

La postura del marxismo clásico plantea tres cuestiones para el análisis de las relaciones laborales; la estructura, el control del trabajo y la subjetividad. Para el enfoque marxista lo central para analizar las relaciones laborales son las relaciones de poder y dominación en la estructura social y donde el conflicto es permanente (Artiles, 2003).

2.3.1 La estructura

El estudio de las relaciones laborales desde un enfoque marxista plantea el análisis de las relaciones de poder y dominación que explican las desigualdades de clase. Partiendo de la posición de las distintas clases sociales que integran la estructura social en el campo, la propiedad de la tierra es la base de estratificación social (González Sierra, 1994, Latorre 1993). Las condiciones materiales de existencia de la vida material, determinan un conjunto de ideas, concepciones políticas, que a su vez estructuran relaciones históricas de producción y reproducción, que son a su vez relaciones asimétricas de poder *“los propietarios de la mera fuerza de trabajo, los propietarios del capital y los terratenientes, cuyas respectivas fuentes de ingreso son el salario, la ganancia y la renta de la tierra, esto es asalariados, capitalistas, terratenientes, forman las tres clases de la sociedad moderna que se funda en el modo capitalista de producción”* (Marx, 1981, pp:1123). La capacidad y superficie de los predios reflejan el alcance de las decisiones económicas de sus propietarios para el rubro y para el país, debido a su rol estratégico (Errandonea, 1969). Es decir, los estancieros pertenecen a un grupo de interés, que por su importancia en el desarrollo económico de nuestro país, ejerce influencia sobre las decisiones que toma el Estado en beneficio de sus intereses (Piñeiro, 1991).

Este poder económico, se traduce en un poder político, que refleja la distribución del poder en el medio rural y el papel que ha tenido a lo largo de la historia la clase terrateniente en la política uruguaya. *“El desarrollo desigual no es exterior a la contradicción sino que constituye su esencia más íntima”* (Althusser; 1967; 177).

El avance del capitalismo ha ido separando al trabajador del objeto de su trabajo quedando solamente su fuerza de trabajo como generador de valor en forma de salario. Este proceso de expansión capitalista no ha sido ajeno en el medio rural, el sector agropecuario se ha caracterizado por su temprana asalarización en relación con otros países de la región, el trabajo asalariado es la principal fuerza de trabajo (Riella y Mascheroni, 2019).

En el medio rural, la propiedad de la tierra y el capital son la base de la estratificación social, (Errandonea, 1969), empresarios y asalariados rurales son los que integran dicha estructura social, que al mismo tiempo es asimétrica (Moreira, 2009). Dentro de estas categorías existen matices de pequeños y medianos propietarios, de acuerdo a la extensión, calidad de la tierra que poseen y el sector productivo desarrollado. En este caso nos centraremos en la ganadería extensiva.

La ganadería es un sistema productivo que se desarrolla sobre seres vivos y que se basa en la reproducción, el nacimiento, destete y posteriormente el engorde del animal para la faena. Es una producción de carácter extensiva, implica bajos insumos, pocos animales por superficie y estos se alimentan del campo natural. Los costos de producción son bajos en relación a otros sectores, ya que etapas como la cría y el cuidado del ganado, requieren de poca mano de obra y de baja calificación. En este sentido, es un sector que obtiene grandes ganancias, y al mismo tiempo, su carácter agroexportador lo hace vulnerable a las fluctuaciones del mercado internacional. Ello explica su relación con el Estado, donde el empresariado rural manifiesta sus demandas para sobrellevar los vaivenes del mercado: baja de combustibles, de impuestos, exoneraciones tributarias, subsidios.

En tanto, los asalariados rurales son subordinados a una relación de dependencia con el dueño de la tierra, venden su fuerza de trabajo a cambio de dinero o especie; siendo la principal fuente de ingreso de los trabajadores.

Los trabajadores asalariados pueden ser pluriactivos, es decir, que son productores familiares y complementan sus ingresos con trabajo asalariado. También existen diversas categorías de asalariados que se clasifican de acuerdo a la tarea que realizan: administradores, capataz, casero y peón. El peón realiza las tareas que dispone el capataz, ocupándose del cuidado de los animales, suministro de medicamento (tomas, vacunación, baños), hace recorridos de campo donde observa el estado físico del animal y realiza tareas de vigilancia. Se caracteriza por ser un trabajo de baja calificación, que, de acuerdo a esta categoría se clasifican en peones especializados y comunes, así como entre permanentes o zafrales según el régimen de contratación.

En la ganadería extensiva los peones son en su mayoría trabajadores permanentes, ya que la dispersión geográfica existente entre el hogar del trabajador y la estancia dificultan la movilidad al finalizar la jornada (Latorre, 1993). Esto lleva a que los trabajadores residan en el predio donde trabajan, retornando a sus hogares los fines de semana o cada 15 días. Los empleados zafrales sin embargo, son contratados en un determinado momento del proceso de producción para realizar una tarea específica: domar caballos, esquilarse, alambrar, lo cual genera cierta rotación del trabajador por varios establecimientos en un mismo año (Souza, Fernández, 2003).

2.3.2 El control del trabajo

Está vinculado con los aspectos jurídicos del derecho de propiedad para detentar el poder. El contrato de trabajo es la expresión de una relación entre partes que acuerdan un intercambio de fuerza de trabajo por salario, estableciéndose una relación de subordinación sobre quien vende su fuerza de trabajo ante quien la compra. Esto se hace visible más aún en la medida de que el producto del trabajo del obrero es propiedad del capitalista. Es un aspecto que tiene un papel importante en la construcción de subjetividad de los trabajadores.

2.3.4 La subjetividad

La subjetividad alude a la conciencia que existe entorno al trabajo, la misma se pierde al separar al trabajador del objeto de su trabajo. El trabajo se convierte en un modo para sostener la vida, es un trabajo forzado, no es voluntario. *“La vida productiva es, sin embargo, la vida genérica. Es la vida que crea vida. En la forma de la actividad vital reside el carácter dado de una especie, su carácter genérico, y la actividad libre, consciente, es el carácter genérico del hombre. La vida misma aparece sólo como medio de vida”*. (Marx,1844).

El trabajo es mercancía, la cosificación despoja la autonomía y libertad creadora del hombre al separarse de los medios de producción. El trabajador está alienado por la coerción, ya que el salario es su modo de supervivencia, en este sentido es un trabajo forzado a expensas de la demanda del capitalista, el trabajador no es un sujeto que ejerce su libertad de elección. *“El trabajo enajenado invierte la relación, de manera que el hombre, precisamente por ser un ser consciente hace de su actividad vital, de su esencia, un simple medio para su existencia”*(Marx,1844).

2.4 Las relaciones laborales desde la teoría del neocorporativismo

Las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios en el contexto normativo de la coyuntura política, puede entenderse como la expresión de la dominación racional producto del capitalismo avanzado (Artiles, 2003).

A finales del S XIX en los países occidentales, el Estado desempeñaba un papel activo en cuanto al reconocimiento de sindicatos y creación de mecanismos de gestión del conflicto, aunque el papel del Estado como instancia de mediación y arbitraje de las relaciones laborales se viene impulsando desde mucho antes a partir del Tratado de Versalles, donde surge el tripartismo impulsado por la OIT en 1919.

El modelo neocorporativo se enmarca en un contexto de consolidación y centralización de intereses económicos y sociales, la presencia de gobiernos socialdemócratas y las influencias del Estado Keynesiano.

El debate de los autores neoweberianos, ha sido en torno al papel de las organizaciones en el capitalismo avanzado, el relacionamiento de los trabajadores, empresarios y el Estado y el papel de este último en la intermediación de los conflictos.

En este sentido el papel del Estado, se explica por un doble fenómeno, por un lado responde al devenir histórico de la creciente necesidad de regular las relaciones económicas y sociales en el capitalismo. Por otro lado, la intervención estatal surge como respuesta a la agudización de los conflictos entre las clases sociales y racionalización de los procesos sociales de una sociedad definida por la pluriconflictividad (Artiles, 2003).

Se plantea una estructura política que busca restablecer el orden social en el ámbito de las relaciones laborales así como regular la acción colectiva y el mercado de trabajo.

El Estado cumple una función integradora en la construcción de un orden social que une las relaciones industriales con los derechos de la ciudadanía social, la extensión de los derechos sociales, el pleno empleo y la educación en masa (Artiles,2003). También actúa como mediador entre las organizaciones sindicales y las empresas, canalizando los intereses mediante estructuras de representación, cumple una función coordinadora en la negociación laboral.

El corporativismo se entiende como una fórmula de intercambio e interlocución con base social, que cuenta con un entramado de relaciones más complejas. Es un modelo de cooperación concertada, es decir es la expresión de la burocratización ante la organización y racionalización del Estado (Artiles,2003), que aporta estabilidad y gobernabilidad a la economía (Schmitter,1985). En este sentido, su fin es minimizar los conflictos del orden capitalista, al mismo tiempo que reproduce la dominación, los sistemas de acumulación de capital y la cohesión social (Schmitter, 1985), es una forma de regular el capitalismo de mercado (Artiles, 2003).

El neocorporativismo busca la reestructuración de la relación Estado-sociedad, mediante la representatividad de instituciones estatales y la construcción de bases de consenso, desplazando la lógica del capitalismo liberal por el capitalismo organizado. *“El Estado debe adquirir una capacidad estratégica independiente para forjar la unidad entre las clases dominantes, superando sus intereses particularistas, y obtener el consenso de las clases*

subordinadas, cooptando y/o manipulando sus intereses parciales” (Schmitter, 1985, pp, 49).

La soberanía del Estado está limitada por los grupos de intereses, aunque cuenta con cierta autonomía relativa, lo cual significa que el Estado tiene intereses propios.

En tanto, un Estado carente de autonomía, hará que las negociaciones sean rechazadas por los grupos de interés consideradas por éstos como limitaciones heréticas que afectan a sus intereses, como consecuencia los grupos de interés, responderán cuestionando el compromiso del Estado para proteger el interés de todos (Schmitter, 1985).

Por lo tanto, el desafío de las prácticas neocorporativistas es legitimarse a sí mismas, por un lado, necesitan justificar su existencia en torno a la comunidad, el mercado y el Estado. Por otro lado, demostrar de qué forma son compatibles con las normas y los procedimientos de la democracia política.

El neocorporativismo se clasifica en tipos ideales, de acuerdo al grado de representación de las organizaciones y el nivel de negociación alcanzado. Cuando existe una alta afiliación sindical y organizaciones fuertes y centralizadas, estamos frente a un modelo neocorporativo fuerte. La negociación colectiva está centralizada y hay una interdependencia de intereses; salarios, beneficios, inversión. El neocorporativismo medio se caracteriza por tener un nivel de negociación sectorial con riesgos en la competitividad de los sectores focalizados en la exportación. El neocorporativismo débil tiene una muy baja afiliación sindical, se compone de organizaciones débiles, la negociación colectiva no está centralizada y no hay una articulación en las estructuras de organización sindical y empresariales.

La principal crítica del modelo neocorporativo es que considera a los actores en un plano de igualdad de condiciones, sin considerar la relación asimétrica de poder existente entre trabajadores y dueños del capital. La negociación colectiva como instrumento de diálogo, puede concebirse en términos de Bourdieu como un campo, entendido como *“una esfera de la vida social que se ha ido autonomizando de manera gradual a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones, intereses y recursos propios”* (Bourdieu, 2000), los agentes entran en lucha por la obtención un capital específico que otorga poder, autoridad, legitimidad.

En este caso, la lucha que se juega en el campo es por determinado poder político, que en el caso de la clase asalariada radica en la expansión de la ciudadanía social, *“La ciudadanía es producto histórico de procesos sociales y políticos que implican luchas y conflictos, sobre*

quienes tienen la palabra y la definición de cuáles son los problemas comunes que deben estar en la agenda política”(Jelin, en Mascheroni, 2011).

La aprobación de las leyes que regularon el trabajo rural, no sólo reconocieron la situación de vulnerabilidad de los trabajadores rurales, sino que también les otorgó mayor participación y ciudadanía, a partir de la mediación de las instituciones estatales mediante la ley de libertad sindical, la regulación de la jornada laboral y la reapertura de los consejos de salarios como instancia de diálogo con los empresarios.

2.4.1 La dominación como expresión del poder

Si buscamos comprender el rechazo de los grupos de interés a las prácticas neocorporativas, podríamos remitirnos al análisis del origen de la construcción de hegemonía de estos grupos. Si bien la propiedad es la base de la estructura social, que define las relaciones sociales como un producto histórico, también la cultura influye en la construcción y reproducción de las relaciones sociales. La misma es entendida como el conjunto de ideas y valores compartidos dentro del sistema que se expresan como las formas de legitimación de la distribución del poder, según Weber, el poder *“es la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de la relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad”* (Weber, 1993).

La hegemonía de los grupos de interés no necesariamente se basa en la propiedad del capital únicamente, sino también en aspectos psicosociales de los individuos que estructuran una relación, como es la voluntad de obediencia, o la creencia de cierta legitimidad. La dominación implica obediencia, es decir que la acción que se obedece se convierte en sí mismo en una máxima de su conducta sin tener en cuenta la opinión propia del valor de ese mandato como tal (Weber, 1993). En el medio rural, las relaciones sociales entre trabajador y empresario esconden relaciones de dominación que se expresan en la reproducción de la vida social y las prácticas de los sujetos, que funcionan como estructuras estructurantes de prácticas y representaciones (Bourdieu, 2000).

La reproducción de estas prácticas a través de las distintas generaciones como parte de la tradición, Weber lo denomina dominación tradicional. Los mandatos son legítimos: por la fuerza de la tradición, la amplitud y sentido en cómo son creídos, y la reacción como causa de una transgresión de los límites tradicionales podría configurar un peligro para la situación del imperante. (Weber, 1993).

La sociedad rural es una construcción social, basada en la ganadería como principal rubro de producción, generador del desarrollo económico de nuestro país, otorgándole importancia y poder dentro de la estructura social. Este imaginario de “lo rural”, legitima formas de apropiación y uso de la tierra, que posiciona a la ganadería como un sector privilegiado por su bagaje histórico e invisibiliza las desigualdades sociales (Riella y Andreoli, 2004).

El sector ganadero tiene un discurso consolidado que reproduce sistemáticamente a nivel público en expresiones como: “creciendo la agropecuaria el país entero crecerá”, “protagonista del progreso y desarrollo”, lo que le da cierta legitimidad para exigirle al Estado y donde se disputa la distribución del poder. *“Estas convenciones son la génesis de los roles sociales de la ganadería y los ganaderos, normativamente aceptados y legitimados. Las representaciones de cualquier tipo o grupo en concreto pueden ser auténticas o no, pueden ser fidedignas o engañosas, pero en definitiva se internalizan como objetivamente válidas y se aprueban como realidad”* (Riella y Andrioli, 2004).

Ello explica en parte el rechazo ante las disposiciones normativas del Estado que reconocen ciertos derechos a los trabajadores del sector rural, sobre todo la dificultad de los trabajadores en apropiarse de los derechos conquistados y hacerlos propios. *“Los oprimidos, acomodados y adaptados, inmersos en el propio engranaje de la estructura de dominación, temen a la libertad, en cuanto no se sienten capaces de correr el riesgo de asumirla. Luchar por ella implica una amenaza no sólo para los que la utilizan para oprimir, esgrimiendo como sus propietarios exclusivos, sino para los compañeros oprimidos que se atemorizan ante mayores opresiones”* (Freire;2002;41).

De esta forma, diversas prácticas en el medio rural han sido naturalizadas como la explotación de trabajo barato, predominancia de sistemas represivos para la resolución de conflictos. En este sentido, a pesar de el dinamismo del Estado que a través de diferentes mecanismos de participación y regulación de las relaciones sociales, mantiene intactas las características estructurales del mercado de trabajo, lo cual genera una negociación puertas adentro de acuerdo a las pautas que la comunidad considera legítimas, en este sentido se produce un proceso de reprivatización de los derechos consagrados formalmente (Cardeillac, Gallo, Juncal, 2015).

Las diferentes corrientes teóricas esbozadas en este apartado, cuentan con diversos elementos considerados de utilidad para el análisis de la evidencia empírica posterior. Se considerarán

los aportes teóricos de todas ellas para analizar las relaciones laborales en el medio rural en el marco de las transformaciones normativas.

3. Metodología

Para esta investigación se utilizó análisis cualitativo en función de los objetivos propuestos, considerándose el más adecuado por su capacidad en captar el origen y sentido de la acción emprendida por los individuos, construida a través de la interacción humana, Ruiz Olabuénaga, (1999).

Con el objetivo de profundizar en la temática se realizó un estudio de caso, que tuvo como unidad de análisis a los trabajadores de la ganadería que incorporó aspectos descriptivos y explicativos, utilizando distintas técnicas de relevamiento de la información para chequear y cotejar la calidad de la misma.

3.1 Selección de los casos.

Respecto a la selección de la muestra, se utilizó la técnica de muestreo “bola de nieve” debido a las características del objeto de estudio, entre ellos la dispersión geográfica que dificulta la captación de los peones de estancia y sobre todo el rechazo de los participantes a acceder a la entrevista.

En este sentido se decidió contactar en principio a dirigentes sindicales, que puedan facilitar el contacto con trabajadores que cumplan con las características del objeto de estudio, en este caso que sean peones de estancia de establecimientos ganaderos, tanto sindicalizados como no sindicalizados.

Respecto a la ubicación geográfica de la muestra no hubo una decisión teórica, dada las características de la actividad productiva y la sede del sindicato de peones de estancia y sus dirigentes los casos pertenecen al territorio donde se desarrolla principalmente la actividad ganadera.

3.2 Técnicas de relevamiento

3.2.1 Entrevistas

Como principal técnica se utilizó el tipo de entrevista semiestructurada, se construyó una pauta de preguntas preestablecidas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Considerando que la flexibilidad del diseño cualitativo habilita el surgimiento de temas emergentes, se definió que parte de la entrevista haya sido abierta, ya que permite la libre expresión de los entrevistados y mediante la escucha activa obtener información emergente que puede ser relevante para la investigación.

Otra de las razones por la cual se eligió esta técnica, es por la cercanía que permite el encuentro con el entrevistado mediante el contacto cara a cara y de acuerdo a las características de la población objetivo, permitió un diálogo fluido en el que los entrevistados se expresaron libremente sobre los diferentes temas.

Se realizaron dos entrevistas a informantes calificados, a integrantes de la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) y al mismo tiempo representantes de sus respectivos sectores productivos: ganadería y lechería, esto permitió un primer acercamiento a la temática, y al contacto con los demás entrevistados.

Desde el área institucional se realizaron cuatro entrevistas a autoridades del Ministerio de Trabajo en diversas áreas, de esta manera se buscó contextualizar la situación de los trabajadores de la ganadería, las diferentes formas de intervención estatal y el vínculo del sindicato con el Ministerio.

Por otro lado, se realizaron trece entrevistas a peones de estancia, de los cuales cuatro cumplían con la condición de estar sindicalizados y nueve no lo estaban.

Como parámetro para el límite en cantidad de entrevistas a realizar, se utilizó el criterio de saturación teórica una vez que la información proporcionada por los entrevistados sea reiterativa o carezca de relevancia.

3.2.2 Análisis de documentos

Se analizaron actas sindicales, decretos del Ministerio de Trabajo firmadas en las instancias de negociación colectiva, y discursos de la Asociación Rural en la Expo Prado del período 2019, así como artículos de prensa.(ver en anexos).

4.Análisis

4.1 La Ganadería Extensiva : características de la producción y sus transformaciones

La ganadería extensiva es una actividad económica basada en la producción tradicional de cría de ganado vacuno y ovino en grandes extensiones de tierra, alimentándose de pasturas naturales. Este tipo de producción se encuentra en los departamentos ubicados en el norte y centro del país: Tacuarembó, Rivera, Salto, Artigas, Cerro Largo, Treinta y Tres, Durazno, Flores, Paysandú y Río Negro.

Las diferentes etapas del proceso de producción se clasifican de acuerdo a la capacidad productiva de la tierra en: cría, invernada y ciclo completo. También existen modalidades productivas combinadas, es decir en un mismo establecimiento se desarrolla la producción ganadera y arrocera, esto sucede principalmente en la zona noreste de nuestro país.

El sistema de cría consiste en la producción de terneros cada año para la venta en ferias o remates, los establecimientos venden los terneros luego de cumplidos los 6 meses. Es una forma de producción precaria en tanto se vende el animal flaco para el posterior engorde.

La invernada realiza el engorde del animal para la faena, se necesita de suelos y pasturas de mejor calidad para engordar a los novillos, por ende el valor de las tierras donde se desarrolla el proceso de invernada es mayor.

En lo que se denomina ciclo completo, se hace todo el proceso en el mismo establecimiento, se crían terneros machos para el engorde y de hembras para la producción de vacas de cría.

Esta forma tradicional de producción comprende costos de producción muy bajos e inversión en tecnología, ya que el desarrollo del ganado se realiza en campo natural sin acelerar los procesos naturales del animal. Esto significa que no se somete al ganado a modificaciones genéticas, lo cual le otorga un determinado valor dentro del mercado que distingue la producción de carne uruguaya de otros mercados.

Las características de este modelo productivo lo hacen un sector que integra mano de obra con poca calificación, con una baja demanda, que se traduce en desempleo y precariedad en la calidad del empleo.

El comportamiento de la producción ganadera se ha visto afectada por la expansión capitalista en el agro de principios del S.XXI, y que afecta no sólo las formas de producción sino que también impacta sobre las relaciones sociales de producción.

La demanda de producción de alimentos a nivel mundial, exigió la transformación de las estructuras productivas, en aquellos países exportadores de materias primas como Uruguay. Uno de los principales cambios acaecidos fue el aumento de la inversión extranjera, que al mismo tiempo, condujo a un fuerte proceso de extranjerización, acompañado de una serie de cambios jurídicos que facilitaban la compra de tierras por parte de Sociedades Anónimas. Si bien se desconoce la identidad de los inversores se identifica como principales países inversores a Argentina dedicada a la producción de soja, Brasil dedicada a la producción de carne y arroz principalmente en el litoral este y Chile en la producción de celulosa (Riella y Romero, 2013).

Este proceso de extranjerización viene acompañado de una concentración de la tierra que va desplazando paulatinamente a las explotaciones pequeñas y medianas “...Correa es brasilero, dicen. Es dueño de hoteles y de cosas de cartón de crédito y no sé qué más. No sé, es millonario, 200 mil hectáreas tiene acá en el Uruguay y está llegando a las 100 mil cabezas de ganado, eso es monstruoso”(E17).

En este sentido esta reestructura del agro ha repercutido no sólo en aspectos económicos y productivos, sino también sociales la adquisición de tierras por parte de sociedades anónimas modificando la estructura de las relaciones sociales dentro de la estancia.

Se visualiza una reconfiguración en las relaciones laborales entre patrón y peón .

Otro aspecto a destacar es el ausentismo de los patrones en las estancias, del total de propietarios el 12 % es absolutamente ausentista, el 35% visita el establecimiento 1 ó 3 veces por semana y el 21% vive en el campo (Inia, 2006).

Los distintos trabajadores entrevistados, relatan que no conocen a sus patrones, ya que éstos no residen en el establecimiento, sino que por el contrario tercerizan la gestión de la estancia. “...el patrón viene cada dos meses, viene hace una recorrida, mira toda la parte de ganadería y ese trabajo le lleva ese tiempo, dos días. De ahí desaparece, se va para el sur, anda mucho por otros países, por el negocio de la carne”(E12).

Este ausentismo hace emerger dos figuras dentro de la estancia, por un lado aparece el administrador como organizador y gestor burocrático de la producción. El administrador tiene una relación directa con el dueño de la tierra, es el intermediario entre los trabajadores y el patrón en la toma de decisiones que afectan el patrimonio económico del empresario, pero a su vez mantiene un vínculo impersonal con el resto de los trabajadores, el administrador no reside en la estancia, lo cual hace que sea un agente externo de la estancia. “Acá hay una

empresa de administración que es una empresa que vive en Montevideo, y son con los que nosotros tratamos” (E10).

Esto implica que la interacción entre el trabajador y el patrón de la estancia ganadera se ha transformado en una relación mediada por un otro, siendo relativa aquella conceptualización de la “familia rural”, que hacía referencia a ese vínculo de cercanía entre el patrón y el peón : *“y lo vi dos veces (al administrador) y al patrón nunca lo vi, en 5 años nunca vi a Don Ernesto.”(E16).*

Por otro lado, la figura del capataz adquiere más centralidad en la estancia, que se consolida como figura de autoridad, es una figura de jerarquía sobre el resto de los trabajadores, que está al servicio de los intereses del patrón. Es decir, peón y capataz residen en el predio y las relaciones laborales están concentradas en estos dos actores, donde se marcan sus diferencias. El vínculo entre patrón y capataz se cimenta sobre la confianza que el primero deposita en el segundo para salvaguardar sus intereses, siendo un intermediario entre el patrón y peón, que se percibe a sí mismo como semejante al dueño de la tierra. Este no solo defiende los intereses económicos de la estancia como si fuera de su propiedad sino que también defiende sus propios intereses: *“el capataz tiene su buen sueldo, la parte patronal lo beneficia con otras cosas, le dan una localización más confortable, entonces él no está pa molestarse él trata de cuidar lo de él y no mira la parte del empleado” (E14).*

Los beneficios que obtiene el capataz por defender los intereses del empresario, lo posicionan en un lugar de poder desigual que utiliza sobre sus compañeros oprimiéndolos *“...el patrón le da unas dádivas al capataz, un animal, un peso más, entonces él se siente con poderes”(E19).* Este poder al que refiere el entrevistado, se expresa en la negligencia ante la regulación y el pago de las extensas jornadas de trabajo, las condiciones precarias de los peones, y en algunas ocasiones, la posibilidad del uso de la fuerza física para reprimir a los trabajadores ante un posible reclamo por mejores condiciones de trabajo: *“los peones de estancia somos, en cierto caso somos poco respetados incluso hasta por los propios capataces que son como uno. La única diferencia es un peón, es un empleado con voz de mando” (E14).*

En este aspecto se ha identificado en las entrevistas, que a pesar de que se creó la normativa que regula la jornada laboral de los trabajadores rurales, continúan existiendo establecimientos donde hay extensas jornadas de trabajo de hasta 14 hs sin la remuneración

correspondiente “...¿en donde estoy ahora? No, no ahí hacemos más, 12 o 13 horas por día” (E16).

Los trabajadores asumen que son conscientes de las jornadas excesivas y que deberían ser remuneradas sus horas extras de trabajo pero el miedo a enfrentar a su capataz, a la represalia, o perder el empleo son el freno para no plantear un reclamo “*La otra vuelta habíamos hablado para tocar el tema, pero en mi posición si yo voy a hablar pongale con el encargado, y lo toma a mal que yo le vaya a decir, yo me tengo que ir, yo me voy, yo no quedo trabajando más con el encargado ,tener un mal diálogo, yo me voy*”(E18).

Asimismo la transformación tecnológica en la estructura agraria viene generando un desplazamiento de la ganadería extensiva por la intensiva a través de la construcción de grandes complejos agroindustriales, introduciendo tecnologías que reducen la cantidad de mano de obra y al mismo tiempo exige trabajadores calificados.

Algunos de los entrevistados hicieron referencia al complejo agroindustrial “Estancias del lago”, ubicado en el departamento de Durazno, el mismo cuenta con una extensión de 37.000 hás y se dedica principalmente a la producción de leche en polvo. Allí el proceso de engorde del animal no se realiza en campo natural sino en corrales, más conocido como sistema feedlot.

Las transformaciones en la estructura productiva, no son solamente a nivel tecnológico sino también organizativo en las relaciones laborales, que se encuentran mediatizadas por áreas de gestión, o división de Recursos Humanos. Por otro lado, también cambian las denominaciones de las categorías de asalariados, el peón pasa a llamarse obrero u operario, no tiene patrón sino jefes o gerentes. “*Hoy en día yo estoy más enfocado con Rossana, más en comunicación con Rosana, que es la gerenta de Recursos Humanos y eso a mí me ha ayudado mucho porque puedo llevarle las informaciones en persona de cada operario, entonces llevarle en persona y tener una respuesta concreta no causar un revuelo y no tener respuestas*” (E7).

En este sentido hay una distinción entre patrones nativos y extranjeros, en tanto para los primeros los sindicatos son parte de las reglas de juego en una empresa, las reivindicaciones de los trabajadores van más allá de ser reconocidos como tales, así como el cumplimiento de sus derechos. “*Estas multinacionales hacen trabajo de equipo y llevan a los sindicatos al trabajo en equipo*”(E1).

Considerando las características del empleo en la ganadería, si bien históricamente y por las características del modelo extensivo, la mano de obra siempre ha sido baja, se identifica una reducción en los puestos de trabajo. Esto ha obligado a reconfigurar las tareas de los trabajadores que ante la falta de empleo, ocupen otros puestos de trabajo como las tareas de casero o cocina, tareas que desempeñaban las mujeres, principalmente las esposas del peón de estancia. El trabajo en la estancia termina siendo completamente masculinizado, reduciendo las posibilidades de trabajo de las mujeres rurales. *“actualmente cumplo con dos funciones a la vez, soy casero-cocinero. Pero mi verdadera profesión es peón de campo pasa que cuando no hay otra cosa a veces no hay y hay que aceptar lo que hay”* (E12).

Esta reestructuración del trabajo en la estancia refleja la continuidad de ciertas prácticas abusivas hacia los trabajadores rurales, que se convierten en el “pión pa todo” (Vidart, 1969), haciendo cualquier tipo de trabajo, sin límite de horario y a disposición del capataz, dejando al trabajador en una situación de mayor dependencia y sometimiento ante la necesidad de trabajar: *“es la única manera, el sustento que tenes, porque no hay variedad de oportunidades de trabajo”* (E11).

4.2 La normativa laboral: transformaciones y repercusiones.

4.2.1 Reapertura de los consejos de salarios.

Luego de 14 años sin negociación colectiva, en el año 2005 se dispone la reapertura de los consejos de salarios de la Ley 10.449, incorporando al sector público, al sector rural y más adelante al sector doméstico. Este hecho marca un cambio en la dirección política del gobierno ya que a través de políticas afirmativas reconoce determinados derechos a los trabajadores rurales que han sido históricamente olvidados.

Significa abrir una instancia de intercambio entre trabajadores representados por delegados gremiales, empleadores representados por las distintas gremiales¹ y Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el devenir de la negociación se crearon grupos y subgrupos como unidades de negociación colectiva: Grupo 1: Ganadería, agricultura y

¹ Asociación rural, Federación Rural, Comisión nacional de fomento rural, Asociación de cultivadores de arroz y Asociación Nacional de productores de leche, Cooperativas Agrarias Federadas.

actividades conexas; (exclusión de plantaciones de caña de azúcar y de arroz);² Viñedos, fruticultura, horticultura y floricultura y grupo 3, Forestación. El objetivo de las mesas de negociación es el consenso de las partes en las decisiones y temas que se plantean, de lo contrario se resuelve por mayoría simple, homologados por el Poder Ejecutivo. Los trabajadores son representados por UNATRA, nucleando a todos los sectores y organizaciones en un solo órgano de representación, negociando en lo que se denomina “grupo madre”. *“El rol de negociador intenta encontrar equilibrios en esto de las relaciones laborales, del mundo del trabajo”* (E5).

En este sentido la instalación de un ámbito de negociación entre empleadores y trabajadores ha producido movimientos de correlación de fuerzas en las relaciones de poder entre estos tres agentes. Como resultado de las diferentes mesas de negociación que se han realizado en el sector ganadero, no se han logrado acuerdos entre trabajadores y empleadores, esto es visible en las actas del Ministerio a partir del año 2013 en donde se expresa el retiro del sector empresarial de las mesas de negociación sin llegar a ningún acuerdo y expresando su disconformidad (Ver anexo).

Como consecuencia, los aumentos salariales son establecidos por el Poder Ejecutivo² y no en una instancia de diálogo entre empresarios y trabajadores: *“lamentablemente en esta historia de 12 años, 13 años de negociación, la mayoría de las veces ha terminado por decretos del Poder Ejecutivo, decretos que sólo lo que hacen es determinar los ajustes salariales y no la posibilidad de que en un convenio colectivo que se da en el ámbito de los Consejos de Salarios, puedan integrarse otros temas que tengan que ver con condiciones de trabajo, con respetar derechos* (E2).

Esto significa que las mejoras en las condiciones de trabajo de los peones de estancia se reducen a mejoras salariales, no es posible visualizar hasta el momento un avance hacia otros aspectos de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo no existe en la práctica un intercambio real entre trabajador y empresa, ya que evitan el contacto directo en las instancias de diálogo con los trabajadores enviando abogados, dilatando los tiempos de las rondas de negociación, generando el desgaste de las distintas partes que integran la

² De acuerdo a la Ley 14791 le otorga al Ministerio de trabajo competencias para regular las remuneraciones de los trabajadores y no a través de un ámbito de diálogo.

negociación: *“ellos intentan marcar la agenda y marcar el rumbo de “son los dueños de”, entonces todo eso genera una tensión extra en vez de ir a los temas de la agenda”* (E4).

Hay un rechazo de los empresarios rurales a estas disposiciones normativas de intermediación del Estado en la relación capitalista- asalariado, que es percibido como una intromisión del Estado en el ámbito privado entre trabajador y empleador. Al mismo tiempo esta serie de medidas interpelan el poder que tienen los empresarios sobre los trabajadores: *“...ellos demuestran que vienen acá de forma impuesta, se lo impuso el Poder Ejecutivo. A ellos se les rompió la armonía de la familia rural, yo con mis trabajadores hablo cuando yo quiero, en el momento que quiero y no a través de la organización sindical como me piden acá”* (E5).

Este nuevo escenario, de ámbitos de negociación para los trabajadores rurales es percibido como instancias de tensión, debido a la negativa de las gremiales a dialogar con ellos y a escuchar las propuestas de los trabajadores. *“Se hizo varias veces , que se pedía que se llevarán propuestas. Pero ellos (los empleadores) no llevaban nada y a lo que llevábamos nosotros nos decían que no”* (E11) .

La falta de formación y experiencia es uno de los principales obstáculos de los trabajadores en las instancias de negociación, representan una de las principales debilidades que estos tienen y que socava sus expectativas: *“quise representar lo que nosotros decíamos en los galpones, las injusticias que veíamos en los galpones, uno se sentaba y contaba todo lo que veía, pero cuando llegué allá me di cuenta que negociar es difícil... nosotros no estamos preparados para eso, es muy difícil”*(E11). Las características de la estructura productiva, las relaciones de poder y sumisión en la que el peón está inmerso, hacen lo que dice el patrón sin cuestionarlo (Vidart,1969), sumado al desconocimiento de lo que es un sindicato son una combinación de factores que hacen que la existencia y permanencia de sindicatos rurales sea una verdadera proeza. *“porque somos muy pocos, primera cosa. Segunda cosa , no tenemos los medios como estar y tercera cosa tenemos que buscar el recambio de las cabecitas nuevas”* (E1). Esto evidencia la importancia que tiene el acompañamiento de los sindicatos más expertos a estas organizaciones emergentes, ya que las debilidades de estos sindicatos dificultan la captación de afiliados, la concreción de acuerdos con la patronal que mejoren sus condiciones de trabajo. *“...difusión, involucrarse, acompañar , no se le dá la importancia al trabajador rural. Los precisamos, el movimiento(sindical) no está preparado”*(E1).

4.2.2 La ley de 8 hs: represión como reacción.

Podría decirse que la regulación de la jornada laboral en el medio rural, es uno de los cambios más relevantes en la legislación laboral del sector. Poco menos de un siglo han separado los derechos del trabajador urbano del rural, lo cual ha significado un antes y después en las políticas de gobierno. En este período, se identifica el reconocimiento de un problema como es la vulnerabilidad social que padecen los trabajadores del campo y la creación de distintas alternativas para mejorar sus condiciones de vida, un ejemplo de ello es el aumento de sus ingresos³.

El Ministerio de Trabajo, tuvo un papel importante en hacer cumplir estas leyes. Se llevó a cabo la descentralización de los servicios del Ministerio para la difusión de los derechos y obligaciones de los trabajadores rurales, crear mecanismos de contralor en el cumplimiento de los mismos y la generación de instancias de diálogo ante su incumplimiento.

Para lograr estos objetivos se crea la Dirección Nacional de Coordinación con el Interior (DINACOIN), destacándose una fuerte campaña informativa, se destaca la creación de la “Guía de trabajo rural”, publicada en 2018 por la Unidad Rural con la colaboración del Banco de Previsión social, la cual contaba con información acerca de los derechos de los trabajadores rurales.

El diseño y ejecución de esta serie de políticas estatales representan una apuesta muy grande en difundir e informar a los trabajadores rurales sobre sus derechos y la existencia de recursos para hacerlos cumplir. Esto no solo ha permitido dar luz a diversas irregularidades que anteriormente no lograban tener ese alcance sino que también tengan la confianza de que existen garantías a nivel estatal en esos espacios de escucha : *“lo que digo es que este tipo de cosas seguramente también sucedían pero no trascendía todo este tipo de cosas, me parece que tienen que ver con un antes y un después de la Ley y que tengan espacios para ser escuchados, que recurren a los espacios de negociación colectiva y se sepan determinadas cosas , determinadas cosas no .Yo creo que todo eso es un logro”*(E4).

Siguiendo con las distintas acciones desde el Estado, también se destaca el desarrollo de un sistema general de denuncias por parte de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, unidad que depende del Ministerio de Trabajo. Este nuevo sistema buscó dinamizar su gestión a partir del registro de las denuncias en formato digital, lo cual reduce

³ Extraído del portal de Presidencia: [Más de 15.000 trabajadores rurales redujeron su jornada laboral de unas 60 horas semanales gracias a la ley de 2006](#) fecha de consulta: 21/04/2020.

los tiempos de espera que lleva la gestión desde que se recepciona la denuncia hasta la creación del expediente y su curso. La extensión de este sistema al área rural permitió que las denuncias se puedan registrar de la misma forma que para otras ramas de actividad, lo cual es una expresión más del intento por equiparar garantías que tienen los trabajadores urbanos a los trabajadores rurales, y evitar posibles situaciones de clientelismo que se dan a nivel local entre estancieros y funcionarios estatales. ⁴“yo conozco productores que repartían 70 u 80 corderos los fines de año a varias reparticiones públicas, no solo eso genera incidencia, ese tipo de cosas aunque no fuera coima, genera una predisposición ... genera una animosidad, y bueno cuando un trabajador está enfrentado a personas que tienen esa práctica y es visto como un buen don obviamente que la represión va a trascender las fronteras de los alambrados ...”(E3)

“llega el día del milico a donde van a pedir? A nuestros patrones a pedirle y todavía el patrón viene y te dice " seleccioname la mejor oveja ¿no? , a los trabajadores de estancia, porque va a la comisaría, pal asado de ellos”(E1).

Las respuestas de los empresarios y gremiales ganaderas ha sido el rechazo y persecución sindical de aquellos trabajadores organizados en sindicatos que han reclamado el cumplimiento de la leyes, esto expresa la confrontación ideológica entre la dirección política de gobierno y la posición política de los ganaderos. “yo trabajé en el verano que los días son largos, se hacía de 12 a 14 horas fácil por el día y sigue habiendo irregularidad yo trabajaba y acá cuando uno dice ciertas cosas lo primero que te dicen es que sos comunista o pleitista” (E11). El empleador interpreta la organización de los trabajadores en defensa de sus derechos como un conflicto personal, una traición, a la que responde con una actitud reaccionaria contra los trabajadores, mediante la desvinculación o suspensión de éstos: “Y como todo caballo bellaco la primera intención es sacarlo del lomo y donde de más dificultad en organizarse, osea esa lucha que se vuelve casi personal...porque lo llevan a lo personal (E3).

El señalamiento del trabajador funciona como mecanismo de control social, que busca desalentar la organización de los trabajadores, por cuestionar el *status quo* de la estancia, utilizando como castigo la exposición del trabajador ante la comunidad local y que en ciertas

⁴ “Ahora desde el momento que toma la denuncia eh vino para acá y en el momento acá se lo mandamos a la inspección. Y en el caso cuando se da en temas de represión sindical o acoso tienen la reserva, la denuncia de los hechos más allá de que el expediente se haga electrónico en un sobre cerrado viene directo para la inspección con la denuncia ya escrita , dándole las garantías” (Entrevista 2)

ocasiones termina con la expulsión del trabajador del territorio “...lo más básico, sobre todo, el maltrato, la discriminación en las tareas a los compañeros que tienen responsabilidades de organización. De alguna manera tratar de desprestigiarlos o enchastrarlos ante la opinión pública. Porque generalmente son compañeros que a la vez que son trabajadores son buenos referentes sociales” (E4). El uso de “listas negras” continúa siendo utilizado como instrumento de represión antisindical por parte de los empresarios ganaderos para marcar aquellos trabajadores considerados “problemáticos” y que dicha lista circula entre los estancieros, evitando la contratación de estos trabajadores. En este sentido, la denuncia o la demanda de los trabajadores, es un costo elevado ante las consecuencias que puede llegar a tener: ser despedido y por ende expulsado del territorio ya que al ser expuesto como un trabajador difícil entre los patrones, tiene menos posibilidades de ser contratado. “Porque cuando yo arranqué en el tambo, estábamos tan quemao, que nadie nos daba laburo, ¿me entendes? Porque ellos se comentan “no lo tome a fulano porque es pa lío, no tome a fulano porque mete lío, perfecto, no te toman a nadie” (E1).

La ciudadanía, es construida en base a luchas y conflictos (Mascheroni, 2011), la aprobación de estos nuevos derechos adquiridos necesita de la apropiación de los mismos por los trabajadores para ser respetados, ganar espacios de ciudadanía significa ser reconocidos como clase trabajadora pero que a su vez dicha clase tenga conciencia de la existencia de un conflicto de clase entre trabajador y empresario. “Claro, entonces si vos te pones en el personaje de ellos, ese es su mundo, plata, porque al término del día la familia se termina cuando hay plata, ¿me entiende? Y entonces el tema de eso, es eso que vos le estas robando, le estas quitando poder, lo estas dejando pegado frente al resto, el otro lo llamó y le dijo: ¿vos le diste libre a fulano?” ¿vamos a dejar a esta gente?” (E1). En este sentido el sindicalismo es percibido por algunos empresarios como un adversario, aquello que viene patear el tablero en la familia rural, y al mismo tiempo esta percepción negativa es transmitida a sus propios trabajadores, y estos lo asumen como una verdad “No señora, usted como dijo mi patrón nos viene a llenar la cabeza vayase a la mierda pa Florida.” (E1).

“Ellos sienten que la mejor organización sindical que existe es la que no está, en donde no hay” (E4). El desconocimiento de los trabajadores acerca del sindicalismo y el acatamiento a las órdenes del patrón dificulta la apropiación de los derechos, forma parte de las características de la cultura rural reproducida en la estancia y que dificulta la apropiación de

los derechos conquistados(Vidart,1969), (Carámbula et. al 2012).”*Naci así, morire así, mi padre estuvo toda la vida así, yo no voy a cambiar las reglas” (E1).*

4.2.3 Los peones organizados: el proceso de formación del Sindicato de Peones de Estancia (SIPES)

El 28 de octubre del año 2012, se convoca a través del boca a boca y la radio local a una asamblea por parte de trabajadores, militantes sociales y referentes de la zona, con el fin de organizar a los trabajadores de la ganadería y conformar un sindicato. Asistieron 50 trabajadores entre ellos peones, capataces y encargados, donde surge el Sindicato de Peones de Estancia, en pueblo del Barro, departamento de Tacuarembó.

Uno de los entrevistados y fundadores del sindicato relata cómo se organizó esa reunión “*la opción la trajeron de otro lugar, vamo a decirlo así osea siempre hubo, yo tenía contacto con algunos, y ahí Cesar que vine a conocerlo ahí, pero quien impulsó, quien ayudó fue quien hoy es el diputado de Tacuarembó, Edgardo Rodriguez. Entonces ahí buscó apoyar, sindicalizar gente, como él sale por ahí vino una ayuda y es de la manera que salió. Sino iba a ser muy difícil sindicalizarse, porque es muy difícil ,uno acá el otro allá . Entonces justamente se hizo una movida y la primera reunión que se hizo donde se firmó en Pueblo del Barro que está a 10 km de acá más o menos y en el cual vino gente de varios lugares, incluso se trajo gente para formar el sindicato, porque la gente de acá no sabe mucho lo que es un sindicato. No tiene idea incluso hay represalias y es distinto que Montevideo o una ciudad porque acá todos nos conocemos, si yo estoy en el sindicato todos saben que estoy en el sindicato”*(E11). El sindicato ha formado núcleos en el departamento de Salto y Artigas, según datos del portal de Presidencia del año 2016 en ese momento tenían un total de 260 afiliados⁵.

En el marco de este contexto de reconocimiento de derechos de los trabajadores rurales, días después el Parlamento aprueba la Ley 19.000 que declara el 30 de abril como el día del trabajador rural y feriado no laborable, siendo una demostración más del gobierno en reconocer la importancia que tiene el trabajo rural. En el Artículo 2 de la presente Ley se establece que “*el Poder Ejecutivo organizará y promocionará durante ese día actividades y medidas necesarias destinadas a difundir la importancia de la labor del trabajador rural en*

⁵ Seis familias de peones rurales desarrollarán actividades ganaderas en 192 hectáreas de Colonización (14/12/2016) Comunicación de Presidencia. Recuperado de : <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/colonizacion-sindicato-peones-estancia-tacuarembó>

nuestro país.”⁶ Esta iniciativa fue presentada por diputados del Frente Amplio que tomaron una propuesta presentada en el cuarto congreso de Unatra en el año 2010.⁷

Un hecho que resulta importante destacar y que reafirma el apoyo del gobierno a los peones de estancia, es la presencia del Presidente José Mujica en la primera celebración del día del trabajador rural el 30 de abril del año 2013 en el Salón del Barrio Mevir en Punta de Carretera, departamento de Tacuarembó. En ese encuentro dijo *“En nombre de este Gobierno, siendo ministro, firmé aquella ley para la existencia de ocho horas como reconocimiento al trabajador rural, reconociendo que muchas veces hay que trabajar más por las condiciones de la actividad, pero en esos casos deben regir los criterios generales de los trabajadores. Costó más de un siglo que se afirmara en el papel y no está totalmente concretado en el terreno”*⁸. La asistencia del Presidente representa simbólicamente una señal del apoyo del gobierno y el compromiso histórico para con los peones de estancia. A su vez este avance en derechos ha significado una lucha, de la que los grupos de interés se han resistido a los cambios en la regulación y organización del trabajo.

Otro de los programas de apoyo hacia el sindicato es el convenio realizado entre el Servicio Central de extensión y actividades en el medio (SCEAM-UDELAR) y la Dirección General de Desarrollo Rural (MGAP) con el propósito de fortalecer los procesos organizativos de los asalariados rurales y contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y defensa de los derechos de los asalariados rurales (Juncal, Carámbula y Piñeiro,2015). Las actividades a desarrollar estaban centradas en la organización y gestión sindical, formación y asesoramiento técnico, comunicación aquí es donde participaron estudiantes de la FIC⁹, que trabajaron en el territorio para investigar formas de difusión de las actividades del sindicato en emisoras locales de radio y televisión, con el objetivo de promover la afiliación de los trabajadores de estancias.¹⁰

⁶ Ley 19.000 “ Día del trabajador rural”

Recuperado de: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp726960.htm>

⁷ Romboli, L (30 de abril del 2013) “ Feriado de sol a sol” . La diaria

Recuperado de :<https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2013/4/feriado-de-sol-a-sol/>

⁸ “Mujica valoró el sindicato del trabajador rural, “lo más difícil en la historia gremial” Recuperado de: <https://www.presidencia.gub.uy/Comunicacion/comunicacionNoticias/mujica-caraguata-dia-trabajador-rural>

⁹ Facultad de información y Comunicación, de la Universidad de la República.

¹⁰ Nota publicada en “ Rincon agrario” recuperado de <https://www.facebook.com/RinconAgrario.uy/posts/806823806016704>

La presencia de actores institucionales es clave para el empuje de colectivos nuevos y que por sus características tienen dificultades para generar estos espacios por sí mismos en el territorio. Uno de los entrevistados hace referencia a la intervención de la Universidad como un hecho relevante y parte del proceso de construcción del sindicato: *“Vino gente de la Universidad que nos asesoró nos apoyó, nos dió una ayuda. Y ahí vino una movida y hubo mucha gente que se afilió y se acercó y sino ta ahora eso no hay más entonces estamos parados y ta nos comunicamos los referentes nomás cuando hay negociación o algo”* (E11).

El Sipes también ha generado redes con otros sindicatos ya sea como forma de pensar diferentes estrategias en la negociación colectiva, el tratamiento de distintos asuntos laborales, o enfrentar las diversas dificultades que hay en la sindicalización de los trabajadores. Se destaca el vínculo que tiene con el Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA) dada la proximidad que tienen ambos rubros en el territorio: *“César es el que está más al frente de la organización, nosotros ahí intervenimos mucho porque también tenemos la estrategia de que en las empresas donde el rubro mayoritariamente es ganadero se afilian a la ganadería, donde mayoritariamente el rubro es arroz, se afilian al sindicato del arroz”* (E3). También se destaca la vinculación con el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) que surge también en esta coyuntura, que se caracteriza por la similitud de las relaciones laborales con el sector rural, tanto las relaciones de poder que existen entre trabajador y patrón, así como también las dificultades que tienen para la sindicalización y apropiación de sus derechos.

Otra de las estrategias que utiliza el sindicato para enfrentar la dispersión geográfica, es la comunicación a través de su red social de Facebook¹¹, donde publican información acerca de convocatorias de formación sindical, derechos de los trabajadores rurales, resoluciones de los Consejos de Salarios, aumentos. Como parte del proyecto de Extensión Universitaria habían creado junto a los trabajadores diversas estrategias de comunicación sindical, el principal fue un boletín llamado “El Baqueano”, tenía como objetivo ser un nexo entre delegados sindicales y una forma de captar nuevos afiliados. Aquí se destaca la importancia del acompañamiento de otras instituciones a estos colectivos, el bajo nivel cultural y la falta de experiencia les resulta una dificultad para comunicar y visibilizar su situación.

“Obviamente que nosotros no podíamos hacer cosas finas, nosotros les tirábamos el plan en grueso y habían unos muchachos haciendo comunicación y entonces les tirábamos el

¹¹ “Sindicatos y sociedad: la comunicación como estrategia”, Correa et al 2018.

producto en bruto y ellos después lo acomodan y quedaba fácil. A mi me quedaba como un esquema aquello, incluso fui un par de veces me pidieron para hacer entrevista en la radio y yo andaba con el papelito” (E11). Sin embargo, esto se realizó en el primer año del sindicato pero luego que culminó el proyecto mermó la actividad en el movimiento sindical, evidenciando la dependencia que tienen estas organizaciones emergentes.

Uno de los hitos que construyen la historia del SIPES es la adjudicación del INC¹² de un predio de 192 hás para la explotación colectiva de trabajadores afiliados al sindicato en el año 2016, con el fin de articular áreas colectivas e individuales. *“yo creo que se hizo una especie de reforma agraria, distinta, silenciosa, pero es una reforma agraria desde el 2005 con la cantidad de campo que se ha comprado y la cantidad de personas que han accedido a la tierra.” (E19).*

La Colonia Emiliano Zapata ubicada en Puntas de Carretera, departamento de Tacuarembó significó otra expresión de reconocimiento hacia los peones de estancia, siendo un espacio de oportunidades para los trabajadores en cuanto a su formación, construcción de identidad y la creación de fuentes de trabajo autogestionado: *“...así que bueno es un tema complejo porque nosotros en realidad en la ganadería no teníamos otra forma como de paraguas con los proyectos donde poder generar la respuesta a esos trabajadores, tener lugares donde esos trabajadores que quedan marcados con los patrones, que puedan tener allí un lugar de trabajo” (E4).* Esto permitió contar con un espacio para la organización de jornadas de formación en conjunto con SUTAA y el Instituto Cuesta Duarte, donde se organizó en el año 2017 la jornada de formación “Maestro Julio Castro”. El vínculo entre Pit Cnt y SIPES está relacionado con el apoyo por parte del Pit Cnt mediante el aporte en capacitación y asesoramiento laboral a través del Instituto Cuesta Duarte.

¹²Como ustedes saben la definición política del Instituto ha sido el acceso a la tierra de los asalariados rurales y de los productores familiares hoy la adjudicación de tierras al Sindicato de peones de estancia, es un símbolo más de la aplicación de la definición política y de la línea de trabajo que venimos llevando y de la convicción de que los asalariados rurales pueden llevar adelante el acceso a la tierra, los emprendimientos productivos, generar un proceso de producción y un proceso de organización. Que en estos días el sindicato estuvo cumpliendo 4 años, no les tengo que explicar las dificultades de organización que pueden tener los peones de estancia, la ubicación que tienen en el territorio, lo diseminados que están y las dificultades incluso para organizarse. No hay forma de que nosotros construyamos desarrollo rural, si ustedes no están acá, si no está presente la organización y si no es la organización la que controla, defiende y protege el acceso a la tierra y las políticas públicas que llevamos adelante. Que este sea un espacio de fortalecimiento, de capacitación, de socialización de valores que hagan una transformación en la visión de lo que significa acceder al campo, acceder a la tierra y a otro modelo de desarrollo rural que es lo que entendemos que tenemos que avanzar.”
Discurso de Jacqueline Gómez Presidenta de INC en la inauguración de Colonia Emiliano Zapata.

Sin embargo, las estrategias que han sido propuestas por el Pit Cnt parecen no adecuarse a las características del trabajo en el medio rural. En este sentido, el sindicalismo que se construye en el medio rural está pensado desde un enfoque urbanista, con una débil presencia en los territorios, estas diferencias históricas entre trabajadores rurales y urbanos dificultan la elaboración de estrategias acordes para la organización de los trabajadores rurales: *“¿Cómo se mitiga y se reacciona la provocación en el medio de la nada? ¿Cómo se controla el nivel de provocación, de distorsión, de una lucha de clases en el medio de la nada, a cielo abierto con la ley del más fuerte? Entonces si no somos capaces de entender esas cosas se nos va a hacer muy difícil allanar el camino. Entonces nosotros nos seguiremos sintiendo incomprendidos y los compañeros nos seguirán viendo como orejanos”* (E3).

4.2.3.1 Los peones de estancia y sus reivindicaciones.

La organización sindical en la ganadería tuvo diversas repercusiones y desafíos a enfrentar por parte de sus representantes. En este sentido hay algunos hechos que dan cuenta de la respuesta que han tenido las patronales ante la organización de los trabajadores y el reclamo de mejores condiciones de trabajo.

Dos meses después de la fundación del Sipes, el 2 de diciembre de 2012 un trabajador es despedido por participar en una reunión organizada por el Sindicato de peones de estancia, el trabajador denuncia el hecho ante el Sipes y Unatra como acto de persecución sindical, pidiendo su reintegro. El empleador argumentó que el motivo del despido era por bajo rendimiento. Esto llevó al sindicato a enfrentar su primera negociación tripartita, donde tras varios meses luego de una reunión entre el empleador y representantes del gobierno y del sindicato, se resuelve el reintegro y la derivación del trabajador a otro establecimiento, manteniendo el mismo salario, lo cual significó uno de los primeros logros del SIPES.

Esta situación vuelve a repetirse con el caso del trabajador Daniel Silvera, que tuvo un gran alcance mediático, ya que es despedido el 30 de diciembre del 2014, semanas después de haber firmado un acuerdo ante la Dinatra y con su empleador por deudas salariales que éste tenía con el trabajador. Al mismo tiempo, el trabajador había participado en un Spot de campaña del Frente Amplio titulado “Uruguay cambió en mí” donde hacía referencia a las malas condiciones en las que estaba y cómo repercutieron en él las distintas políticas llevadas a cabo por el Frente Amplio. Unatra sostuvo que el despido de Silvera fue antisindical y

respondió al rechazo del empresario a la participación del trabajador en el spot¹³. Un aspecto interesante de este caso, es que tanto el primer como segundo caso son trabajadores de establecimientos que son propiedad del empresario Diego Ortiz, y que en ambas instancias el empresario argumenta lo mismo, que el motivo de despido de ambos trabajadores se debió a su bajo rendimiento“. El alcance de estos casos en los medios de comunicación, permitió dar visibilidad a la problemática de los peones de estancias y la resistencia de los empleadores en cumplir con la normativa.

Las distintas leyes y acuerdos apuntan al reconocimiento y visibilización de la situación de los trabajadores, los cuales perciben una mejora en sus condiciones, pese a que todavía persiste la informalidad en las condiciones laborales y en el cumplimiento de la regulación de la jornada laboral. Para la patronal estas medidas son inaplicables en el medio rural, según la percepción de los empresarios ganaderos, el hecho de trabajar con animales dificulta pensar en la posibilidad de que haya un límite en la jornada laboral en oposición a cualquier otro tipo de trabajo, pero al mismo tiempo esta visión visibiliza cual es la posición al respecto del trabajo rural, donde no hay un límite y no considera la situación del trabajador sino que antepone sus intereses económicos.

Otra de las demandas del sindicato refiere a la entrega de herramientas de trabajo para los peones. Los entrevistados han manifestado que la condición para ser contratados deben tener las herramientas de trabajo, es decir contar con recado¹⁴ botas de campo, poncho y lazo. La dotación de las herramientas de trabajo, ha sido una de las propuestas que el sindicato ha planteado en las mesas de negociación colectiva, pero hasta el momento no han logrado acuerdos con la patronal en regularizar esta situación. *“Lo único que nos dan es el poncho de lluvia y el lazo, de enlazar la vaca, eso si nos dan. El resto lo ponemos nosotros”* (E18). Las herramientas que utilizan los peones, son de alto costo por lo cual imponer la portación de los mismos como condición de contratación, dificulta el acceso al empleo por parte de los peones teniendo en cuenta los ingresos que perciben, al mismo tiempo estas condiciones impuestas por el patrón expresan el poder que tienen estas empresas sobre los trabajadores,

¹³ Extraído de “ Campo de acusaciones” (11/02/2015). La diaria. Recuperado en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2015/2/campo-de-acusaciones/>

¹⁴ Un recado o apero es una jerga de lana tejida, una carona de suela gruesa sobre la que va el recado y estribos, y además cincha, pelegos, frenos, bozal y rebenque. Un apero cuesta entre 12.000 a 20.000 pesos.

ya que un contexto de necesidad tienen la ventaja de imponer condiciones que maximizan sus beneficios.

Si bien en el año 2009 se fija una política de seguridad y salud en el medio rural a través del decreto 321/009 que ratifica el convenio 184 de la OIT¹⁵, la misma no es clara en cuanto a qué se considera como herramientas de trabajo, por lo tanto, se genera un vacío legal que es aprovechado por la patronal. *“Algunos establecimientos lo dan pero la mayoría no lo da porque como no especifica bien lo que es herramienta de trabajo...Si uno lo lee está bien redactado, pero es como todo, cómo lo interpretas”* (E11).

La exposición de los trabajadores a condiciones adversas de alertas meteorológicas, es uno de los principales reclamos en materia de seguridad laboral. Se han registrado varios casos de muertes por caída de rayos en ocasiones en que los trabajadores salieron a trabajar en días de tormenta eléctrica, lo cual se ha hecho público en su página de facebook exhortando a los trabajadores a no salir los días de alertas meteorológicas (ver anexos).

Sin embargo, pese a la visibilidad de los casos, a la existencia de un sindicato en la ganadería, la carencia de recursos humanos y económicos dificultan la organización de los trabajadores, ya que la dispersión en el territorio es un obstáculo para su movilidad: *“...varias veces hemos tenido pedidos de ciertos lugares para que fuéramos y no pudimos porque no hay cómo, no hay plata para pagar a alguien que nos lleve hasta el otro lado, representarnos o dar unas charlas, gente que a veces necesita que lo apoyemos pero no hemos podido...”* (E11). Esto se refleja en los gastos de tiempo y dinero que les genera a los delegados sindicales llevar a cabo estas instancias en Montevideo, ya que ha sido una de las estrategias que han encontrado para mantener la imparcialidad en la tarea de los funcionarios. Como contraparte, dicha estrategia configura una dificultad adicional, ya que la licencia sindical no les alcanza, y sobre todo los resultados obtenidos no son los deseados ya que muchas veces no se logran acuerdos entre las partes: *“el problema es que también les genera descreimiento, ellos (los trabajadores), lo que terminan diciendo, no se si todos pero un sector de ellos, termina diciendo “está todo bien con la negociación colectiva pero que hay ciertas herramientas que hay que revisar para los trabajadores rurales”* (E4) .

¹⁵ Dicho acuerdo hace referencia a las condiciones de seguridad y salud en la agricultura, dentro de la cual además establece que las herramientas deben respetar las normas de seguridad y salud.

El rol activo de los distintos gobiernos del Frente Amplio han priorizado la difusión y concientización de los derechos de los trabajadores, donde también se identifican distintas acciones para mejorar la fiscalización en el cumplimiento de sus derechos, pero al mismo tiempo las dificultades de los sindicatos rurales exigen que la presencia del Estado en el territorio sea casi que permanente, lo cual genera ciertas tensiones entre los trabajadores.

El estudio en profundidad de los cambios que ha tenido el trabajo rural y sus heterogeneidades, es necesario para comprender las demandas de los distintos sectores agrarios. *“Con el Ministerio de Trabajo bueno, hemos tenido nuestras tensiones sobre todo por la exigencia de más presencia física, de contralor, regulación, de estar, andar porque la gente mismo el trabajador te lo dice” que hace el Ministro de Trabajo que nunca lo vemos, si viene no pasa nada” (E4).*

De acuerdo a los datos de la Inspección general del Trabajo y la seguridad social, las denuncias de los trabajadores están relacionadas con irregularidades en las condiciones de salud y seguridad de la vivienda en el establecimiento, así como represión sindical.

Una de las dificultades que el sindicato identifica es la efectivización de las denuncias que se realizan, ante el desconocimiento de los inspectores al momento de la fiscalización en los territorios. *“Incluso hay lugares que el establecimiento es grande y hay dos o tres puestos, entonces se le llama al Ministerio diciéndole que en tal puesto, en tal establecimiento no hay luz o las paredes se están cayendo, entonces la inspección viene pero va hasta el establecimiento y llega ahí y no va hasta el puesto, que era donde estaba la denuncia. Fue al establecimiento pero no al puesto” (E11).*

Las acciones emprendidas por el Ministerio de Trabajo son valoradas por los trabajadores como acciones positivas, pero al mismo tiempo son percibidas como políticas pensadas para entornos urbanos, lo cual dificulta su aplicación en el área rural. *“hay algunos temas, que hay que discutir y que preocupan a algunas empresas y a trabajadores también. A veces la normativa en general, al momento de aplicarla tiene peculiaridades que en algunos sectores como el rural... A ver, una mujer que tuvo familia, trabajadora rural va del pueblo a la chacra en la locomoción que le brinda la empresa, pero ella después de la maternidad empieza con medio horario, ¿cómo vuelve a las 4 horas?, tiene que quedarse esperando que el camión la lleve de vuelta o que el ómnibus la lleve de vuelta, ¿cómo se ejecuta? o el hombre que también tiene la posibilidad de tener la licencia paternal o el medio horario, ¿como hace en ese caso? (E2).*

5. Las relaciones laborales en el medio rural, una mirada desde la teoría.

Tomando las categorías analíticas del estructural funcionalismo, se comprende que los actores que componen el subsistema de las relaciones laborales en la ganadería son los empresarios, trabajadores y el Estado.

La cuestión del orden social, un elemento importante de las relaciones laborales para Dunlop, podría identificarse en la noción construida de la “familia rural”, en esa percepción de que en el campo no hay conflictos de clase (Errandonea,1969). Por lo tanto la regulación de las relaciones laborales pone en discusión esta visión de la armonía rural, y los conflictos de clase, que hasta el momento no eran visibles. En este sentido se abre un conflicto entre empresarios y Estado, en la medida que hay intereses contrapuestos, entre un Estado intervencionista y la ideología de libre mercado de los empresarios ganaderos (Riella y Andrioli,2004).

Las transformaciones del medio rural que se orientaron a la expansión del capitalismo en el agro junto a la implementación de un conjunto de políticas por el gobierno progresista, modificaron el sistema de relaciones laborales en el campo en varios aspectos. La inversión extranjera produjo una serie de movimiento, que modifican la estructura productiva y social, el aumento de la concentración de la tierra, la caída de la producción familiar, el aumento de asalariados, la tecnificación y perfil de los asalariados (Cardeillac, Juncal, 2019)

Las nuevas modalidades de compra de tierras que incluyeron a las sociedades anónimas trajeron consigo un fuerte proceso de extranjerización y un nuevo perfil de propietario. Esto permite establecer distintos perfiles de empresarios: el estanciero “nativo” de origen uruguayo y la aparición progresiva de un propietario de origen extranjero con características y percepciones culturales y sociales sobre las relaciones laborales que son diferentes. En este sentido, podría decirse que las relaciones laborales en el trabajo rural están en un proceso dinámico de transformaciones que plantean un mapa diverso de perfiles y problemáticas dentro del trabajo rural.

La tecnificación en el agro introducida por la inversión extranjera, trajo consigo nuevos modos de producción intensivos que se fueron expandiendo y alcanzaron a la ganadería, lo cual modificó los requerimientos en las calificaciones de los trabajadores. Por lo tanto, va cambiando paulatinamente el perfil de los asalariados en algunas regiones. En este sentido junto a los cambios tecnológicos se acompañan cambios jurídicos que obligan a una adaptación del orden existente, que solapaba la desigualdad y las condiciones precarias de los trabajadores. Podría decirse que la modificación del entorno implica el reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales, donde el rechazo de los empresarios a las instancias de negociación colectiva reflejan la dificultad en cuanto a la adaptación a este nuevo entorno.

La intervención estatal es vista por los ganaderos como un obstáculo a los intereses de su patrimonio económico, donde hay una lucha por la distribución de los beneficios, y se pone en juego la distribución del poder entre los actores. El Estado cumple el rol de institución reguladora de los conflictos (Artiles, 2003).

Los empresarios para conservar el orden anterior ejercen su poder a través de mecanismos de control social para restaurarlo, a través de la represión sindical o decisiones económicas que afectan al desarrollo económico del país y presionan los límites del poder del gobierno.

Las relaciones laborales analizadas desde el enfoque marxista implica poner el acento en las relaciones de poder y dominación, a partir de la estructura social agraria y su proceso de asalarización temprana. Hay una relación dialéctica entre dos clases sociales: los empresarios ganaderos, uno de los grupos más poderosos, contra uno de los más débiles: el peón de estancia (Riella y Mascheroni, 2019). De esta forma hay una relación basada en la dominación, entre aquel que posee los medios de producción y quien solo tiene su fuerza de trabajo como valor de intercambio, se hace visible un conflicto de clases que es histórico.

El control del trabajo, se expresa en la figura del capataz, y es quien ejerce control hacia los demás trabajadores, para reprimir aquellas actitudes que atenten contra los intereses del patrón. La represión también implica la inhibición de cualquier acto que despierte la conciencia de la explotación de los trabajadores. A pesar de que él también se encuentra en una posición subordinada es el que media entre el patrón y el peón, ante el ausentismo del patrón en la estancia. Esto le otorga una falsa apariencia de sentirse semejante al propietario.

Siguiendo esta misma línea los aspectos jurídicos también son formas de control mediante el contrato, en este caso a partir de la introducción de nuevas lógicas como es el contrato de confidencialidad, donde se marcan las reglas.

En este sentido el trabajo del peón es una mercancía más, que es cosificada ante el trato deshumanizante que se refleja en la exposición del peón a trabajar con alertas meteorológicas, o largas jornadas con una alta exposición solar sin ninguna medida de protección o la reconfiguración de tareas donde el peón realiza más de una tarea por el mismo sueldo *“En la medida que se representa valor en el trigo, el trigo se considera como determinada cantidad de trabajo social objetivado, sin que interesen en lo más mínimo la materia particular en que se representa ese trabajo”*(Marx, 1975).

Para comprender el conflicto en el sector ganadero es importante entender el papel que tiene del Estado y el ascenso de los gobiernos de izquierda, que comienzan a regular estas asimetrías sociales a través del reconocimiento de los derechos largamente postergados de peones de estancia y que conforman casi la mitad de los trabajadores del sector. Este reconocimiento por un lado instala el conflicto entre trabajo y capital, porque reconoce a los peones como proletarios, y las herramientas para reivindicar mejores condiciones de trabajo, la visibilización de los distintos casos de represión acontecidos en la opinión pública, le dieron un alcance mediático a este conflicto.

Por otro lado, el intervencionismo estatal instala un conflicto de intereses entre mercado y Estado por la redistribución de los beneficios, donde la postura del Estado no coincide con los intereses de los ganaderos. *“Lo primero es lo primero, la secuencia es esa, competitividad, inversiones, trabajo, crecimiento, recaudación y políticas sociales, no la inversa”* (Discurso de la Aru,2019).

Considerando los aportes de la teoría del neocorporativismo, podemos identificar que el ascenso de los distintos gobiernos del Frente Amplio ha sido el escenario donde se desarrolla plenamente un Estado neocorporativo. La expansión capitalista en el agro implicó no sólo transformaciones tecnológicas y jurídicas sino la implementación de políticas públicas que acompañaron al reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales en general, dando un giro a las políticas liberales hacia un gobierno más intervencionista que amplía el Estado de Bienestar.

La aprobación de las distintas leyes que beneficiaron a los trabajadores rurales así como también la reapertura del consejo de salarios son la muestra de la presencia de un Estado que

actúa como mediador del orden social entre trabajadores y empresarios, adquiere un papel central en la gestión de los conflictos. En este sentido el Estado cumple una función integradora mitigando los efectos de la relación capitalista pero al mismo tiempo, mejorando las condiciones de vida, asegurando cierta protección social (Artiles,2003).

La incorporación del sector rural al Consejo de Salarios, acompaña el paulatino proceso de industrialización de algunos rubros agrarios, donde se introducen otros actores sociales como son los empresarios de origen extranjero.

Estas políticas de intermediación buscan mediar la relación entre empresarios y trabajadores brindando mayor participación y representación a ambos sectores.

Sin embargo, el poder de las gremiales ganaderas pone en disputa los límites del poder del Estado sobre los empresarios, ante la negativa de participar de los ámbitos de negociación con el colectivo de trabajadores, reafirmando su rechazo a estas medidas, en tanto el gobierno termina haciendo uso de su autonomía relativa, decretando los aumentos salariales. En este sentido se visualiza la dificultad del Estado neocorporativo modelo para lograr su legitimación en cuanto una de las partes ve afectada sus intereses, de esta forma cuestionan el compromiso del Estado en proteger los intereses de todos los ciudadanos (Schmitter,1985).

Esto reafirma las críticas que se le han realizado al neocorporativismo en tanto que, si bien un Estado neocorporativista brinda mayor participación, representación y ciudadanía social a los trabajadores rurales, estas políticas mantienen y reproducen las desigualdades, sin generar cambios estructurales. Si bien reconoce la existencia de situaciones de vulnerabilidad de los trabajadores rurales este modelo de intermediación no considera la asimetría de poder que existe entre los actores, respecto a la distribución de capital económico, social y cultural, por ejemplo en el caso de los sindicatos que surgieron en este período, que carecen de formación y experiencia sindical, bajo nivel educativo, etc.

Otro aspecto relacionado a las relaciones de poder, refiere a la visión dominante y homogeneizadora del trabajador rural, que no toma en cuenta la especificidad de los diferentes sectores de producción agropecuaria y sus necesidades. La invisibilización de estas diferencias, es uno de los mecanismos que ejerce el capital social y simbólico de los empresarios al imponer su discurso dominante (Riella y Andrioli,2004), ya que sus demandas tienen una recepción diferencial por parte del gobierno, en tanto, la voz de los trabajadores no logra el mismo alcance.

La estrategia de presentarse en las instancias de negociación colectiva como “grupo madre”, para lograr objetivos comunes, tiene pros y contra, por un lado les da más fortaleza a la hora de negociar. Por otro lado esta unidad compuesta de sectores productivos con necesidades diversas, hace difícil el estudio caso a caso de las necesidades concretas de cada sector productivo, siendo una debilidad del modelo neocorporativo.

Estos elementos muestran un corporativismo de carácter débil: poca articulación de los actores en el ámbito de negociación, baja afiliación sindical, en este caso puntual del sindicato de peones de estancia, falta de experiencia y formación, que resulta en la poca o nula negociación entre trabajadores, empresarios y el Estado.

La concepción dominante del “trabajador rural” proveniente incluso de las instituciones estatales, dificulta la identificación de las diferentes demandas y necesidades de los trabajadores. Esto obliga deconstruir la visión de un único trabajador rural, hace necesario percibir sus singularidades para intermediar de una forma asertiva los conflictos, para esto es necesario el diseño de políticas focalizadas para cada sector, que considere sus vulnerabilidades.

5.1 Las nuevas políticas laborales del sector rural

Los trabajadores perciben una mejora en sus condiciones laborales que responde a un cambio en la orientación de la política, donde se identifica mayor dinamismo en las actuaciones del MTSS, que promueve la participación y la visibilización de los colectivos gracias a la aprobación de las distintas leyes, pero al mismo tiempo perciben una falta de actuación en los territorios para hacer más efectivos los instrumentos de contralor.

La aprobación de la ley de libertad sindical, así como la reorientación y reestructuración de las instituciones del Estado constituyeron espacios de oportunidades políticas (Tarrow, 1994), para el surgimiento de nuevas organizaciones en el campo y la promoción de acceso a la tierra por diferentes colectivos. También brindó a los trabajadores cierto estatus a partir de su reconocimiento, pero que no logra trascender el aspecto jurídico, ya que los patrones en muchos casos no logran adaptarse a estas nuevas obligaciones.

Por otra parte, algunos de los mecanismos para preservar los derechos laborales del sector rural, conservan un carácter centralista de la política pública, teniendo dificultades para llevar a la práctica en el territorio en tanto no toman en cuenta el contexto del medio rural.

El apoyo de las organizaciones sindicales al SIPES, es el sindicalismo concebido desde la fábrica, no tiene en cuenta la dispersión geográfica, las distancias y el tiempo disponible para la utilización de las horas sindicales que permiten el traslado a Montevideo. En cambio, se puede observar que la política de colonización si bien tiene características centralistas, tiene en algunas acciones un enclave un poco más territorial. A pesar de algunos aspectos que deberían revisarse, ello no desacredita el reconocimiento y las posibilidades que abrió para los pequeños productores y asalariados. *“yo creo que se hizo una especie de reforma agraria, distinta, silenciosa, pero es una reforma agraria desde el 2005 con la cantidad de campo que se ha comprado y la cantidad de personas que han accedido a la tierra.” (E19).*

Conclusiones

El presente trabajo tuvo el objetivo de investigar acerca de las relaciones laborales en la ganadería extensiva desde una perspectiva sociológica. Dentro de los objetivos de este trabajo se buscó indagar en cómo repercutió en trabajadores y empresarios el nuevo contexto normativo en el área rural que reguló las condiciones de trabajo, saldando una deuda histórica con los trabajadores rurales. Por último se realizó un breve recorrido del surgimiento del Sindicato de Peones de Estancia, como una de las principales respuestas ante el reconocimiento de ciertos derechos a los trabajadores del medio rural. Para ello, se tomó la perspectiva teórica de J. Dunlop quien explica las relaciones laborales tomando los postulados de los clásicos de la sociología, como el estructural funcionalismo, el marxismo y el enfoque weberiano y neoweberiano.

La metodología utilizada para esta investigación fue de corte cualitativo, donde se realizaron entrevistas semi estructuradas a Instituciones del Estado y trabajadores de estancias sindicalizados y no sindicalizados, ubicados en su mayoría en Tacuarembó y Cerro Largo.

También, se recurrió al análisis de documentos para obtener el punto de vista de los empresarios ganaderos.

La principal pregunta de esta investigación buscaba encontrar las transformaciones sucedidas en las relaciones laborales en la ganadería.

En este sentido se destaca la presencia del Estado como mediador de la relación entre capitalistas y asalariados rurales, a través de una serie de políticas multisectoriales impulsadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que buscaron el reconocimiento del trabajador rural, la regulación de la relación laboral y el control en el cumplimiento de las normas. En consecuencia, se produce un quiebre en la legislación excepcional que regulaba el trabajo rural, en ese sentido hay un equiparación de los derechos de los trabajadores rurales con los urbanos. El sindicalismo rural y sobre todo en la ganadería está en un proceso incipiente de construcción de identidad como trabajadores portadores de derechos, implica un cambio cultural en la estructura social agraria. Esta se inició con la promoción y difusión de los derechos de los trabajadores y las distintas políticas públicas, pero debe continuar a través de los trabajadores organizados, en la educación y en diálogo con los empresarios rurales.

Las mejoras salariales, en las condiciones de alimentación y vivienda de los trabajadores ganaderos, representan grandes avances del período, no es extensivo a todos los trabajadores de la ganadería, ya que en muchos territorios se sigue incumpliendo con la regulación de la jornada, con los aportes a la seguridad social. Esto confirma la hipótesis planteada en este trabajo acerca de que si bien hay una mejora en las condiciones laborales de los asalariados rurales, la regulación de la jornada laboral continúa siendo una de las principales reivindicaciones de los peones de estancia.

Las distintas transformaciones reconfiguraron la estructura productiva, así como la formalización del trabajo rural, esto permitió equiparar los salarios con los de trabajadores no agrarios, sin embargo estos cambios no solucionan las desigualdades estructurales de la sociedad rural. En este sentido, las políticas del Instituto de Colonización se presentan como el instrumento de apoyo para la producción familiar y la asociativa, con la visión de una reforma agraria, generadora de empleo y que mitigue la concentración de la tierra y el despoblamiento.

Este tipo de políticas de intermediación estatal para el enfoque neocorporativo encuentra como principales desafíos la legitimación y aceptación de los actores sociales, en este sentido la reapertura del Consejo de Salarios en el período progresista, es un escenario de incertidumbre respecto a su continuidad y legitimidad. ante un ascenso al gobierno de partidos de derecha. La extranjerización de la tierra, y la llegada de empresas multinacionales, también modificaron el escenario de las relaciones laborales, con la aparición del patrón extranjero que terceriza su trabajo a través de la contratación de administradores, se consolida la figura del capataz como principal autoridad en la estancia.

Estos elementos reconfiguraron la organización del trabajo, aparecen prácticas provenientes de las relaciones laborales en el medio urbano, como el contrato de confidencialidad y la figura mediadora del departamento de Recursos Humanos. Si bien estos elementos indican que el capataz concentra cierto poder sobre el peón que es avalado por su patrón, sería relevante profundizar en el estudio de la relación entre capataces y peones y los procesos sociales que explican conductas opresoras entre trabajadores.

Como aspecto emergente también, se destaca la existencia de complejos agroindustriales ganaderos al interior de nuestro país, la utilización cada vez más frecuente de sistemas de producción intensivos como el sistema feed lot, para producción de carne bovina, lo cual

implica la introducción de nuevas tareas y exigencia de nuevos conocimientos técnicos a los trabajadores.

Por otra parte, la expansión de la agroindustria introduce nuevas lógicas de relacionamiento, que incluyen el diálogo social, como parte constitutiva de la relación laboral, la organización sindical tiene mayor participación, logra acuerdos en la negociación colectiva.

Otro de los elementos que surgió como emergente en las entrevistas, tuvo que ver con la existencia de otros actores que emergen como parte de las políticas de desarrollo rural, la figura del colono, como aquel productor familiar que accedió a tierras pertenecientes al Instituto Nacional de Colonización. El conjunto de políticas impulsadas por el ente marcan la reorientación de la política pública. Estas tuvieron como principal objetivo avanzar hacia el desarrollo rural mediante la redistribución de la tierra. En este contexto emerge la confluencia del asalariado aspirante a colono, lo cual modifica la estructura social agraria aunque de manera marginal.

También es interesante resaltar como aspectos no tenidos en cuenta en esta investigación y que aparecieron en el trabajo de campo, la participación de mujeres rurales como referentes del sindicalismo en el campo, principalmente en el sector avícola y lechero. Esto da luz a algunos posibles temas que podrían ser estudiados a futuro, como el papel de la mujer rural en el sindicalismo, así como las posibles tensiones que podrían existir dentro de las relaciones laborales y en el sindicalismo rural desde una perspectiva de género.

La organización sindical en el medio rural se muestra aún con ciertas debilidades, como varios investigadores lo han mencionado, aspectos relacionados a las características del trabajo en el campo dificultan la existencia de organizaciones sindicales que permanezcan en el tiempo, así como el poder que ejercen las gremiales ganaderas y sus diferentes prácticas para desarticular la organización sindical. Quedará para futuras investigaciones profundizar en el devenir de estos nuevos sindicatos rurales y los futuros escenarios posibles.

Bibliografía

Althusser, L (1967), La revolución teórica de Marx. Siglo Veintiuno editores , Buenos Aires,Argentina.

-Artiles, (2003), Sociología de las relaciones laborales, Desafíos.Capítulo II: Teoría sociológica de las relaciones laborales, pp:151-263 Universitat Oberta de Catalunya. (UOC), Barcelona, España.

-Barrán,J.(1971),Historia Rural del Uruguay Moderno; tomo 2 la crisis económica (1886.1894). Montevideo; EBO.

- Bourdieu,P (2000), Cosas dichas,Gedisa Editorial, España.

-Bourdieu,P (2000), Intelectuales,política y poder. Eudeba, Buenos Aires.

-Carámbula,M.et al (2012),Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales, en Riella,A. (coord.),El Uruguay desde la Sociología Y, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología.pp 351-370.

Carámbula, M, Oyhantçabal, G, (2019) “Proletarización del agro uruguayo a comienzos del siglo XXI: viejas y nuevas imágenes de un proceso histórico” .En: Revista Eutopía *Revista De Desarrollo Económico Territorial*, n.º 16 (diciembre), 161-80. <https://doi.org/10.17141/eutopia.16.2019.4107>.

Cardeillac, J , Juncal, A (2017). Estructura agraria y trabajo en un contexto de cambios: el caso de Uruguay. *Mundo Agrario*, 18(39), disponible: <https://doi.org/10.24215/15155994e072>

-Cardeillac, J, Gallo, A, Juncal, A (2015), Permanencias en el agro uruguayo, un estudio de caso sobre el trabajo asalariado rural. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 28, n.o 36, enero-junio 2015, pp. 77-98.

-Dunlop, J (1958), Sistemas de relaciones industriales Editorial Península.

Barcelona.traducción del inglés de Amadeo Monraba. Relaciones laborales. ISBN: 8429714138

-Errandonea,A (1969), Las clases sociales en el Uruguay, Ediciones Banda Oriental.

-Freire,P (2002), Pedagogía del Oprimido, Siglo veintiuno editores. Argentina.

-González Sierra, Y.(1994), Los olvidados de la tierra: vida, organización y luchas de los sindicatos rurales en el Uruguay, Editorial Nordan, Montevideo.

- Gomez, R (2006) Ganadería extensiva en: Inia Suplemento tecnológico, Expo Prado 2006. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/5749/1/Suplemento-tecnologico-2006.pdf>
- Juncal, A. (2012) La sindicalización rural (2005-2011): el caso de del grupo 22 de consejo de salarios, Monografía de Grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo.
- Juncal,A, Carámbula, M y Piñeiro, D(2015) Mapas y trayectos de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del uruguay. En: Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico. CSIC, 2015.
- Latorre, R.(1993) Los trabajadores Rurales del Uruguay. Cátedra de Sociología y Extensión Rural. Facultad de Agronomía, Universidad de la República, Montevideo.
- Marx,K, (varias ediciones y editoriales en español válidas [1867-1888]): El Capital (parte uno:capítulo 1 y libro 3, parte 2: sección 7) pp 43-113.
- Marx, K (1981) El Capital, Tomo III El proceso global de producción capitalista, capítulos XLVIII, XLIX, L, LI, LII, páginas 1037-1150. Siglo veintiuno editores, Buenos Aires, Argentina.
- Marx, K (1844) Manuscritos económicos y filosóficos de 1844.
- Marx, K (1969) Introducción general a la crítica de la economía política. Cuadernos del pasado y presente.
- Mascheroni,P (2011), Democracia y ciudadanía en el campo:Los primeros consejos de salarios rurales en Uruguay, CSIC , CBA, imprenta editorial, Montevideo.
- Moreira, B (2009) El juego de la mirada. Inferencias sobre el trabajo y los procesos de contratación en la ganadería a partir de un estudio de caso en el Noreste de Durazno. En:Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense / :nuevos temas y perspectivas /Susana Aparicio, Guillermo Neiman, Diego Piñeiro coordinadores, Montevideo.
- MGAP (2011) Censo General Agropecuario 2011, Resultados definitivos.
- Nahum,B (2013) Manual de historia del Uruguay Tomo I 1830- 903. Ediciones de la Banda Oriental .Montevideo.
- Olabuenaga, R (1999), Metodología de la investigación cualitativa, Universidad de Deusto, Bilbao.
- Piñeiro, D.(1991), Cuando el Estado viene aplanando. El Estado en la visión de los empresarios ganaderos. En: Diego Piñeiro (editor). Nuevos y no tanto. Los actores

sociales para la modernización del agro uruguayo. CIESU/ Ediciones Banda Oriental. Montevideo.

-Piñeiro, D (2007), El trabajo precario en el campo uruguayo, CSIC , Udelar.

- Pita,F.(2015),Marco normativo del trabajo doméstico y el trabajo rural en Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico / Francisco Pucci .../et al./, coordinadores -- Montevideo :UR : CSIC, 2015.

- Quiñones et al (2015):Introducción a la investigación cualitativa CSEP, Montevideo.

- Riella, A. y Andreoli,A.(2004),”El Poder simbólico de las Gremiales Ganaderos en el Uruguay Contemporáneo”. IN: Sociologías no.11 .

- Riella,A y Ramírez,J (2012), Los trabajadores de la ganadería en Uruguay. Un estudio de caso. Agrociencia Uruguay vol.16 no.1 Montevideo jun. 2012.

-Riella, A, Romero, J (2014) “Continuidades y rupturas en la estructura agraria en el Uruguay del siglo XXI” Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales, ISSN 1669-3299, Nº. 10, 2014, págs. 159-172 Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4961418>

- Riella,A y Mascheroni,P. (2015) Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay. En: Riella, A. y Mascheroni, P. Asalariados Rurales en América Latina. CLACSO. DS-FCS. Doble Clic Editoras. Montevideo.

- Riella, A. y Mascheroni,P.(2017), Las políticas públicas y las organizaciones agrarias en el Uruguay progresista.CSIC,UdelaR. Capítulo 7. La Comisión de Fomento Rural y su posicionamiento en la era progresista. pp 99-118.Acceso:<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222004000100009> [Porto Alegre Jan./June 2004].

Riella, A y Mascheroni, P (2019).“La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas”. En Mundo agrario Vol.20 N° 43 Universidad Nacional de la Plata. Versión on-line disponible en <https://doi.org/10.24215/15155994e104>

Rocha,A. (2008) Construyendo ciudadanía junto a los trabajadores rurales.Citado

en:Carámbula,M.et al (2012), Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales, en Riella,A. (coord.), El Uruguay desde la Sociología X, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología.

-Schmitter, P (1985) Neocorporativismo y Estado. En REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, N°31 pp 47-78
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=250683>

-Souza Fernandez, V(2003),Aproximación al análisis del modo de vida del peón rural en el departamento de Cerro Largo, Las Cañas, Tesis de Grado , DTS , Universidad de la República Facultad de Ciencias sociales , Montevideo.

Vidart, D, (1969) “ Tipos humanos del campo y la ciudad” Editorial Nuestra Tierra, Montevideo.

- Weber,M; (1993)“Los tipos de dominación”, Capítulo 3 en: “Economía y sociedad”, México , FCE.

Webgrafía:

❑ El Espectador, (septiembre 2017) Agresiones a peones rurales se repiten sistemáticamente según el Sindicato. [online].Disponible:

<http://www.espectador.com/sociedad/357359/agresiones-a-peones-rurales-se-repiten-sistemáticamente-según-sindicato>

❑ El Observador, (enero 2013) Sindicato de peones de estancias dice que no se respeta el límite de la jornada [online]

Disponible:<https://www.elobservador.com.uy/sindicato-peones-estancias-dice-que-no-se-respeta-el-límite-jornada-n240539> 50

❑ La Diaria,(Septiembre 2017) Peón rural fue azotado con un rebenque por reclamar las 8 horas de trabajo[online] Disponible:en

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/9/peon-rural-fue-azotado-con-un-rebenque-por-r-reclamar-las-ocho-horas-de-trabajo/>

❑ Reclama a su jefe el pago de horas extras y este le propina una brutal paliza:https://www.telecinco.es/informativos/internacional/trabajador-reclama-extras-propina-brutal_0_2441775710.html

❑ La República, (agosto 2014) Lacalle Pou se Manifestó contrario al régimen laboral de 8 horas para trabajadores rurales . [online]

❑ Disponible:<http://www.lr21.com.uy/política/1192271-lacalle-pou-manifestó-contrario-regimen-laboral-8-horas-trabajador-rural>

Ley 10449 :<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2632298.htm>

(2014) No a las 8 horas para trabajadores rurales - Lacalle Pou [online]

https://www.youtube.com/watch?v=47id_-Z5N