

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Una mirada sobre las tendencias de precarización
laboral en la industria láctea uruguaya: el caso de
Bonprole.**

Camila González Rodríguez
Tutora: Jimena Quintero

2021

*En el sistema capitalista,
ninguna reivindicación es parcial,
porque la injusticia y la explotación son solidarias respecto al sistema en su totalidad.*

*Un mundo donde todos necesitemos de los demás,
no para explotarnos y dominarnos,
sino para enriquecernos con los aportes inéditos de cada uno.
Un mundo donde la transformación de la naturaleza adquiriera un sentido humano libertario,
es decir, orientada hacia sujetos vivos, libres.*

*Es un mundo que vale la pena soñar,
pero sobre todo por el que vale la pena pelear.*

José Luis Rebellato (1989).

Índice

Introducción	1
Capítulo I	
Principales transformaciones productivas en las últimas décadas del siglo XX	5
1.1 Tendencia del capital a la precarización del trabajo desde sus orígenes.	5
1.1.1 Precarización del trabajo en el cuadro de la crisis estructural del capital a partir de 1970.	9
1.2 Expresiones de las transformaciones en el modo de producción capitalista pos crisis de 1970 en América Latina.	12
1.3 Breve reseña de los cambios productivos y del trabajo en Uruguay pos década de 1970.	13
Capítulo II	
Principales cambios registrados en el sector lácteo uruguayo a partir de 1970	17
2.1 Breve reseña de la industria lechera uruguaya	17
2.2 Reestructuración productiva en Conaprole desde los últimos años del siglo XX y los orígenes de Bonprole.	20
2.3 Trayectoria y proceso productivo en Bonprole.	24
Capítulo III	
Las Tendencias de Precarización del Trabajo en los Asalariados de Bonprole	30
3.1 Condiciones de trabajo en la industria láctea de Bonprole.	30
3.2 Fuerza de trabajo: alienación y fragmentación.	37
3.3 Incidencia de la actividad sindical sobre las condiciones laborales y la construcción de derechos.	40
Reflexiones Finales	44
Referencias bibliográficas	46
Anexos	49

Agradecimientos

A Jimena por su dedicación y compromiso. Un vasto reconocimiento a cada uno de sus aportes y sugerencias, que fueron de gran valor para mí.

A los entrevistados por el tiempo y la calidez que me brindaron, por fortalecer con sus indispensables relatos este trabajo.

A mi familia por acompañarme y alentarme en cada etapa de mi vida. Especialmente a mis padres que me impulsaron a hacer lo que tanto anhelaba, que hicieron lo posible y lo imposible, que soñaron conmigo.

A Darío y Viviana por abrirme las puertas de su hogar e inundarme de tanto cariño.

A mis amigos de toda la vida por apoyarme, darme fuerza y motivación cuando más lo necesité.

A mis amigos/as y colegas de la facultad. Me es difícil expresar con palabras la inmensa alegría que fue transitar este proceso juntos. Un camino cargado de anécdotas, días de estudio, militancia, celebraciones, angustias, tropiezos, esfuerzos recompensados y un montón de momentos épicos que guardaré para siempre.

A todos los que estuvieron presentes de alguna manera, aconsejando y acompañando.

¡Gracias y eternas gracias!

Listado de Abreviaturas:

CINVE Centro de Investigaciones Económicas

CONAPROLE Cooperativa Nacional de Productores de Leche

FTIL Federación de Trabajadores de la Industria Láctea

ICUDU Instituto Cuesta Duarte

IMPO Centro de Información Oficial

INEFOP Instituto Nacional de Empleo y formación profesional

ISI Industrialización por sustitución de importaciones

MERCOSUR Mercado Común del Sur

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PIT-CNT Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores

SOEB Sindicato de Obreros y Empleados de Bonprole

UDELAR Universidad de la República

URUGUAY XXI Instituto de Promoción de Inversiones, Exportaciones de Bienes y Servicios e Imagen País

A efectos de facilitar una lectura fluida de este estudio, se consideró pertinente no utilizar lenguaje inclusivo. No obstante, debemos comprender que la precarización abarca a varones, mujeres y sexodiversidades que componen a la clase trabajadora.

Introducción

El presente documento es el resultado de la elaboración de la monografía final de grado correspondiente a la Licenciatura de Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (Udelar). El tema de estudio que aquí presento refiere a las tendencias de precarización laboral en la industria láctea de Bonprole. Esta última, es una empresa multinacional ubicada en la ciudad de Libertad, en el departamento de San José.

La temática escogida, vislumbra una inclinación personal que se identifica con la trayectoria laboral de un familiar en la empresa. Así como también, responde a un interés de continuar profundizando en diversos aspectos adquiridos en los dos años de práctica pre-profesional en el proyecto integral “Sujetos colectivos y Organización Popular”, de la Licenciatura en Trabajo Social. Entiendo como relevante ahondar en el conocimiento de las tendencias de precarización laboral - inseguridad, inestabilidad, precariedad salarial, entre otras-, ya que permite poner en el centro de análisis una discusión teórica y crítica acerca de las transformaciones en la esfera del **trabajo**.

Debemos poder comprender qué efectos causa de por sí la producción capitalista sobre los trabajadores, a partir de entender la relación capital-trabajo, al igual que reflexionar acerca de cómo los sujetos adquieren un rol protagónico frente al orden social imperante.

La pertinencia de este estudio se encuentra en la carencia de información y conocimiento que hay sobre la empresa a nivel académico y en general. Cabe destacar, que desde la rama de la Sociología identificamos un importante antecedente de estudio en la industria láctea que alude a la reestructuración de la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE), a finales de la década del 90 y principios de los 2000. El mismo, corresponde a la tesis de doctorado de Pedro Robertt (2006), denominada: *“Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada, no caso da Conaprole no Uruguai”*.

En dicha investigación, (Robertt, 2006) realiza un recorrido por las profundas transformaciones de Conaprole que, implican un proceso de reducción de la fuerza de trabajo en Conaprole, cambios a nivel de su estructura productiva y organizacional, en la inserción al mercado global, la implementación de nuevas tecnologías, así como también retoma la relación con el capital multinacional, entre ellos, el vínculo con Bonprole. De acuerdo al posicionamiento del autor, de la asociación del grupo Bongrain¹ y Conaprole, surgió *-joint venture-* Bonprole en el 2000. Dicha relación iniciaría con un acuerdo económico

¹ Bongrain: Multinacional de origen francés.

de 10 años, en donde las ganancias obtenidas eran divididas en un 50% para cada socio. Esto es, Bonprole sería abastecida de leche por Conaprole y esta última mantenía un cargo en la dirección de Bonprole.

Desde una mirada crítica Robertt (2006) expone elementos que describen las diversas transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo y particularmente en Conaprole, identificando aspectos acerca del origen y condiciones de trabajo de las industrias lácteas que surgen en torno a la cooperativa.

Es así, que se parte de la premisa de que en Bonprole se expresa un desdoblamiento de estos procesos que acontecen en Conaprole. Por tal, se recurre a conocer las tendencias de precarización laboral en la empresa, a través de una problematización y descripción de su funcionamiento. Se analizarán los aspectos objetivos de la misma, esto es, el proceso productivo y organización de la producción, condiciones laborales de la fuerza de trabajo, así como también se recuperan aspectos subjetivos, que permiten identificar los procesos de resistencia de los asalariados de dicha fábrica. Este análisis se realizará intentando conectar los procesos desarrollados en Bonprole con los procesos de precarización de la clase trabajadora a nivel general, que se agudizaron con la crisis estructural del capital a partir de 1970.

En base a lo expuesto hasta aquí, se plantean como objetivos de este trabajo final:

Objetivo General:

- Analizar cómo se expresan las tendencias de precarización laboral en la industria láctea de Bonprole.

Objetivos Específicos:

- Comprender cómo repercuten las transformaciones productivas de las últimas décadas del siglo XX en la industria láctea uruguaya.
- Describir la organización del trabajo en la empresa Bonprole.
- Conocer cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores.
- Analizar cómo inciden las condiciones laborales en la subjetividad de los trabajadores.
- Indagar acerca de los motivos que lleva a los trabajadores de dicha industria a organizarse sindicalmente.

Estrategía metodológica:

A partir del asunto de investigación seleccionado, este estudio contiene un carácter exploratorio y descriptivo basado en diferentes aproximaciones:

En primer lugar, a partir del análisis de fuentes secundarias, entre ellas, la revisión bibliográfica y fuentes documentales sobre el asunto en particular. La aplicación de ambas fue de suma relevancia por un doble aspecto. Por la carencia de conocimiento acerca del objeto de estudio, que derivó en una necesidad de complementar con datos y material actualizado. Como también, fue imprescindible la recuperación de los antecedentes producidos sobre el tema en particular, ya que permitió contrastar información en vías de enriquecer la delimitación de lo que se pretendía investigar.

En otro orden, para describir el funcionamiento de la empresa y comprender las tendencias de precarización en la industria láctea de Bonprole se utilizaron fuentes primarias: informes, convenios colectivos, entrevistas de investigación, diálogos informales con los trabajadores, entre otras.

En total se llevaron a cabo cuatro entrevistas semi-estructuradas a informantes calificados: dos a trabajadores de la empresa -un efectivo y un zafral (que permitieron abordar el tema de la precarización en distintos niveles); una a un ex trabajador de la empresa (con más de 20 años de experiencia en la misma); la restante a un integrante de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL), con la finalidad de comprender la situación del sector lácteo y de conocer cómo se inscribe el surgimiento de Bonprole en el proceso de reestructuración de Conaprole.

En todos los casos, se abordaron las entrevistas respetando los criterios de confidencialidad en lo que refiere a la información e identidad de los entrevistados. Se solicitó el correspondiente consentimiento para realizar las grabaciones, así como también se proporcionaron las garantías con respecto a la utilización de los datos sólo para los fines de la investigación.

La estructura organizativa de esta investigación consta de tres capítulos:

En el primer capítulo se analizan las principales transformaciones productivas en las últimas décadas del siglo XX, retomando aspectos del origen de la precarización del trabajo.

En el segundo capítulo, se presenta una descripción del sector lácteo uruguayo y el origen y proceso productivo de Bonprole.

En el tercer capítulo, reflexionaremos acerca de las tendencias de precarización en los asalariados de Bonprole.

Posteriormente, se presentan las conclusiones finales del estudio y se realiza una reflexión personal.

Finalmente, se incluyen los anexos con las entrevistas de investigación, los convenios colectivos y otro informe elaborado por el sindicato.

CAPÍTULO I

Principales transformaciones productivas en las últimas décadas del siglo XX.

1.1 Tendencia del capital a la precarización del trabajo desde sus orígenes.

Comprender los efectos que causa la producción capitalista en la esfera del trabajo y en consecuencia sobre los trabajadores, requiere de recuperar la relación entre capital-trabajo en la que se basa el capitalismo.

En virtud de reflexionar acerca de las contradicciones y desigualdades es que primero se debe considerar al trabajo desde sus orígenes, ya que a pesar de haber vivido transformaciones a lo largo de la historia humana mantiene su esencia, ser un intercambio orgánico entre el ser humano y la naturaleza:

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza (Marx, 1975, p. 215).

Desde un primer momento, el accionar propio de un individuo responde a diversas necesidades individuales y colectivas. En tanto es parte de la naturaleza, el *hombre* logra constituirse como un ser diferente de la misma a través del trabajo:

Al transformar la naturaleza, los hombres también se transforman -pues adquieren nuevos conocimientos y habilidades- (...) cuando los hombres constituyen la realidad objetiva, ellos también se construyen como individuos (Lessa, 1999, p.2).

En las comunidades primitivas, el trabajo aparece bajo su “primera forma instintiva” (Marx, 1975, p.216). Se satisfacen las necesidades a partir de los elementos proporcionados por la naturaleza y los medios de producción creados por los *hombres* - que no se tornaron aún propiedad privada-, primando la colaboración recíproca entre todos los miembros de la comunidad.

Sin embargo, en las sociedades de clase - esclavismo, feudalismo, capitalismo- en dónde los medios de producción pasan a mano de unos pocos, el trabajo se ve alterado pasando a revestir el carácter de explotado. Así, dice Marx respecto al trabajo en el capitalismo:

La situación en que el obrero se presenta en el mercado, como vendedor de su propia fuerza de trabajo, ha dejado atrás, en el trasfondo lejano de los tiempos

primitivos, la situación en que el trabajo humano no se había despojado aún de su primera forma instintiva (Marx, 1975, 216).

Ahora bien, es bajo el predominio del mercado que las relaciones entre los hombres se fueron modificando. Del mismo modo, el vínculo con la naturaleza también se fue transformando. Es en este sentido, Lessa (1999) explica que el cambio más importante del trabajo como tal en la sociedad del capital se encuentra en:

(...) que la reproducción del hombre deja de ser la expresión de las necesidades del trabajador, para expresar las necesidades de acumulación de la riqueza de la clase dominante. El trabajador que ejecuta la orden del capitalista lo hace como resultado de una coacción: ya que la única forma del trabajador de sobrevivir sobre el capital es vender su fuerza de trabajo, a cambio de un salario, al burgués (p.9).

Destacamos el análisis que plantean Foladori y Melazzi (2009) acerca del origen del trabajo asalariado. Éstos afirman, que este tipo de trabajo no surge por primera vez con el modo de producción capitalista. Sin embargo, dicho trabajo es considerado la esencia de las relaciones capitalistas y supone “ (...) la compra de la capacidad de trabajo o fuerza de trabajo a cambio de dinero (...) Es decir, cuando el capitalista contrata al obrero está comprando la capacidad potencial de trabajar; está comprando fuerza de trabajo” (p.52).

En la sociedad del capital existen dos facetas en el proceso de trabajo. Por un lado, el trabajo concreto que se refiere a la cualidad que tiene cada trabajador, esto es, la capacidad de producir un valor específico. En otra dimensión, lo que le interesa al capitalista es el esfuerzo humano realizado: “En este caso se trata entonces de trabajo abstracto, un trabajo indistinto, comparable entre sí independientemente del tipo de actividad que realiza; sólo le interesa como esfuerzo realizado” (Foladori, 2009, p.24).

A partir de ahí, se entiende que bajo el sistema de producción capitalista se adquiere (por parte del capitalista) en el mercado todos los factores necesarios para efectuar un proceso laboral: los medios de producción (factor objetivo) y la fuerza de trabajo (factor subjetivo) (Marx, 1975, p.224).

En dicho modo de producción, según Marx (1975), el capitalista pretende producir un valor de uso - un producto- que tenga un valor de cambio en el mercado. Pero a su vez, esa mercancía debe cubrir y exceder lo que el capitalista invierte en la producción, esto es, en los medios de producción y la fuerza de trabajo:

(...) nuestro capitalista procede entonces a consumir la mercancía por él adquirida, la fuerza de trabajo, esto es, hace que el portador de la misma, el obrero, consuma a través de su trabajo los medios de producción (p.224).

De manera que, los obreros para sobrevivir ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Pero además, el capitalista pretende que se genere un valor excedente (plusvalor) que no pertenece al trabajador sino al capitalista.

Es por ello, que Marx (1975) expresa que en el capitalismo el trabajo asalariado es explotado, ya que el trabajador es despojado de lo que produce:

(...) la parte del capital convertida en fuerza de trabajo cambia su valor en el proceso de producción. Reproduce su propio equivalente y un excedente por encima del mismo, el plusvalor, que a su vez puede variar, ser mayor o menor. Esta parte del capital se convierte continuamente de magnitud constante en variable. Por eso la denomino parte variante del capital, o, con más brevedad, capital variable (p.253).

Así en la sociedad del capital se contrata fuerza de trabajo que genera riqueza y a la vez descuenta su propio costo al producir un valor por encima que compensará el gasto que supone para el capitalista pagar su salario. Esto se materializa, cuando el trabajador logra el trabajo necesario y no se va a su casa. Es decir, este continúa produciendo y por ende generando un trabajo excedente, un plus valor. "La ganancia proviene del trabajo apropiado por el capitalista y no pagado por éste al trabajador; es el plusvalor el origen de la explotación en el sistema capitalista (Foladori y Melazzi, 2009, p.53).

Ahora bien, a medida que aumenta la acumulación y el capital va entrando en competencia, este tiende a aumentar la productividad del trabajo. El incremento de la misma, supone la utilización de materias primas más apropiadas, infraestructura más eficiente y la incorporación de fuerza de trabajo necesaria para las fases de la producción (Foladori y Melazzi, 2009). Al aumentar los medios de producción -materia prima, maquinaria, tecnología- y la propia productividad del trabajo, se produce un proceso de expulsión de la fuerza laboral del proceso de producción. Esto es, la parte variable del capital que, cómo añade Marx, se reduce:

A medida que progresa la acumulación, pues, no solamente se da un acrecentamiento cuantitativo y simultáneo de los diversos elementos reales del capital: el desarrollo de las potencias productivas del trabajo social que aquel progreso trae aparejado, se manifiesta además a través de cambios cualitativos, de cambios graduales en la composición técnica del capital, cuyo factor objetivo aumenta progresivamente, en magnitud relativa, frente al factor subjetivo. Vale decir que la masa del instrumental y de los materiales aumenta cada vez más en comparación con la suma de fuerza obrera necesaria para movilizarla. Por consiguiente, a medida que el acrecentamiento del capital hace que el trabajo sea más productivo, se reduce la demanda de trabajo con relación a la propia magnitud del capital" (Marx, 1975, p.774).

Marx (1975) plantea que con la reducción de la parte variable del capital en relación a la parte constante, la cantidad de trabajadores decrece en proporción a los medios de producción con los que trabajan y se conforma un contingente de personas que quedan por

fuera del proceso de producción. Son personas desocupadas que entran y salen constantemente, que se ajustan a la demanda del capital en sus ciclos y periodos de crecimiento. El autor, denominó a esta población necesaria para la acumulación del capital “superpoblación relativa” o “Ejército industrial de reserva”:

La sobreproducción relativa, pues, es el trasfondo sobre el que se mueve la ley de la oferta y la demanda de trabajo. Comprime el campo de acción de esta ley dentro de los límites que convienen de manera absoluta al ansia de explotación y el afán de poder del capital (p.795).

Según Marx (1975) las condiciones de existencia de estas personas se encuentran por debajo del nivel con respecto a la clase obrera ocupada, dado que su inserción es absolutamente irregular. Es una categoría que está disponible para ciertos periodos de explotación del capital. Son los que cuando ingresan a la esfera laboral “el máximo de tiempo de trabajo y el mínimo de salario lo caracterizan” (p.801).

En tanto, Marx (1975) distinguió diferentes extractos en esta población. Estos son agrupados en tres categorías por el autor. Por un lado, están las personas aptas para el trabajo; en segundo lugar, los huérfanos e hijos de indigentes. Ambos en épocas de prosperidad son alistados al “ejército obrero activo”. Y por último, están las personas incapacitadas de trabajar que “(...) constituye el hospicio de inválidos del ejército obrero activo y el peso muerto del ejército industrial de reserva” (p.802).

La existencia de fuerza de trabajo excedentaria, profundiza la explotación de aquellos que quedan incorporados al proceso de producción, ya que ante la amenaza de ser reemplazados los trabajadores son obligados a que sus trabajos sean más productivos.

Al respecto, Marx (1975) advirtió que a medida que progresa la acumulación, se pone en movimiento más trabajo con la misma cantidad de trabajadores. El trabajo excesivo e intensivo de esta parte ocupada, conduce a que se aumente la explotación ya que el trabajador en menos tiempo produce más valor, más riqueza y excedente que se lo expropia el capitalista:

(...) cuanto mayor sea la fuerza productiva del trabajo, tanto mayor será la presión de los obreros sobre sus medios de ocupación, y tanto más precaria, por tanto, la condición de existencia del asalariado: venta de su fuerza de trabajo para aumentar la riqueza ajena o para la autovalorización del capital (p.804).

Es así que las condiciones de la fuerza de trabajo se ven degradadas, lo que percibe se reduce en proporción a lo que produce; independientemente de cual sea el salario, su situación respecto al dueño del capital empeora. Dado que, como expresa Marx (1975):

El objetivo perseguido por éste es la valorización de su capital, la producción de mercancías que contengan más trabajo que el pagado por él, o sea que contengan

una parte de valor que nada le cuesta al comprador y que sin embargo se realiza mediante la venta de las mercancías. La producción de plusvalor, el fabricar un excedente, es la ley absoluta de este modo de producción (p.767).

1.1.1 Precarización del trabajo en el cuadro de la crisis estructural del capital a partir de 1970.

En la década de 1970 se produjo un desplazamiento hacia nuevas formas de organización y gestión del trabajo y la producción. Al respecto Barros (2019), hace referencia a como en las últimas décadas bajo el rótulo de una crisis continua, se profundizaron las condiciones estructurales entre capital y trabajo. Las transformaciones económicas y políticas en el marco de la llamada “reestructuración productiva” marcaron el camino para que la tendencia a la desvalorización y precarización de la fuerza de trabajo creciera:

Se han producido enormes transformaciones en las relaciones de producción, como la introducción de nueva maquinaria y la inserción de tecnologías y procesos de información que han mejorado aún más la capacidad humana de producir riqueza. Mientras tanto, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores siguen un proceso continuo de empeoramiento y degradación. Dentro de esta contradicción, la precarización laboral ha asumido una posición de absoluta relevancia (Barros, 2019, p.10. Traducción propia).

Es así que Barros (2019) afirma que es la precarización un elemento inherente al proceso de acumulación. Esto significa, que es un rasgo constitutivo del modo de producción capitalista actual, pero también reproducido a lo largo de la historia.

Como hemos descripto, en las décadas del setenta y ochenta se produce una inflexión que conduce a un período de reestructuración económica y reajuste social y político causado por las exigencias impuestas por el mercado.

De acuerdo a Harvey (citado por Antunes, 2005) hay una necesidad de reestructuración por parte del capital, que conduce a un cuadro crítico en los años setenta, expresado como la crisis del modelo de acumulación taylorista-fordista, que dio paso a un período que requiere de la flexibilidad en cuanto a los procesos laborales:

(...) un régimen de acumulación flexible nacido en 1973, del cual son características la nueva división de mercados, el desempleo, la división global del trabajo, el capital volátil, el cierre de unidades, la reorganización financiera y tecnológica (...) (p.35).

En esta línea argumentativa, Mézáros (2009) añade cómo a partir de los setenta hay una emergencia de un “desempleo crónico” vinculado a la *crisis estructural del sistema del capital* como un todo. El problema ya no sólo abarca a la difícil situación de los

trabajadores no calificados, sino que también alcanza a todas las categorías de trabajo calificado y no calificado. Esta crisis, supone la dificultad por parte del capital de mantener y aumentar el lucro en los niveles necesarios a la expansión del sistema, por lo cual éste -el capital- avanza sobre el trabajo, expulsando mano de obra, disminuyendo beneficios sociales, salarios y con ello intensificando la explotación.

Es a partir de la mencionada crisis del capitalismo que se pusieron en marcha un conjunto de transformaciones en la esfera del trabajo, que inevitablemente modificaron las condiciones en la relación de clase entre capital-trabajo.

El capital comienza un proceso de reorganización para mantener los niveles de lucratividad y el proyecto de dominación de la sociedad. Se produce así, la adopción de un “régimen de acumulación flexible” denominado Toyotismo, que entra en escena por reestructuración productiva de los setenta y que se extendió rápidamente por todas partes del mundo (Antunes, 2005).

Dentro de las principales características que particulariza a dicho “régimen” y que lo diferencia del taylorismo-fordismo se encuentra que la producción se vincula más a la demanda buscando atender a las exigencias puntuales del mercado consumidor. Es decir, se desarrolla un proceso productivo que se torna más flexible, ya sea porque hay un trabajo que se orienta a una demanda previa, así como también porque hay una intensificación del mismo -un trabajador puede operar al mismo tiempo múltiples máquinas-. A su vez, este supone un mejor aprovechamiento del tiempo de producción - *just in time* -, cuyo objetivo es adaptarse precisamente a las demandas que son cambiantes, lo cual supone una adaptación y flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo mayor (Antunes, 2005).

El capital para incrementar los niveles de ganancia y la explotación, fue adoptando diversos mecanismos contra el trabajo. Entre ellos, aparece una estructura productiva más flexible marcada por la tercerización. Esta ofensiva, apunta a sustituir trabajadores de una empresa con salarios y beneficios altos, por otros trabajadores pertenecientes a otra empresa que perciben salarios y beneficios más bajos; se suplantán mejores condiciones laborales por peores situaciones en empresas terceras; se producen pérdidas empleo y de aportes a la seguridad social; diferencias entre permanentes y temporarios; fragmentación y dispersión de trabajadores debilitando de esta manera a la organización sindical (Stolovich, 1994, pp.34-35).

Para Antunes (2005) este proceso de organización del trabajo, tiene por finalidad reducir o eliminar el trabajo improductivo, es decir, que no crea valor. La eliminación de los

puestos de trabajo, el aumento de la productividad, calidad total, entre otras formas pasaron a componer la práctica cotidiana de la “fábrica moderna” (p.39).

Junto al proceso de intensificación del trabajo y reorganización del proceso de producción, se desarrollaron otros procesos que acompañaron a dichas transformaciones, como el desplazamiento del empleo regular hacia los contratos o subcontratos de trabajo temporario o de medio tiempo. Estos cambios han tenido consecuencias directas sobre las coberturas de seguros sociales, los derechos de pensión, así como también en los niveles salariales y la seguridad laboral (Harvey, 2008, p.173).

Son diversas dimensiones de la precarización del trabajo, tanto las formas de contratación laboral atípicas, como los procesos de control sobre el trabajo y las nuevas dimensiones fenoménicas de la precarización con base en la precariedad subjetiva, en donde se pone en juego el componente del miedo, angustia e inseguridad laboral (Barros, 2019).

Como se sintetiza en el apartado precedente, es la propia acumulación y concentración del capital que tiene como condición necesaria una “superpoblación relativa”:

Como en el pasado, aunque a través de otros elementos y mediaciones, el actual proceso de acumulación de capital sigue requiriendo la existencia de una sobrepoblación relativa. Se trata de una masa de excedente que tiene una función sistémica primordial para el metabolismo del capital: devaluar el valor de la fuerza de trabajo. En la inmensa colección de mercancías que constituye la sociedad capitalista, la reproducción ampliada de capital exige una amplia oferta de fuerza de trabajo para ser consumida (Barros, 2019, p.122. Traducción propia).

Es entonces a partir de 1970 que se producen cambios estructurales que afectan al conjunto de la sociedad, promulgando la flexibilización de las relaciones laborales y recortando con los mecanismos de defensa de los trabajadores:

La "flexibilización" se ha establecido como una matriz ordenadora de diversas alteraciones en las relaciones de producción. Particularmente para los trabajadores, expresa una retracción drástica de los límites entre la actividad laboral y el espacio de la vida privada, en el desmantelamiento de la legislación laboral, en las diferentes formas de contratación de la fuerza de trabajo y en su expresión negada, el desempleo estructural (Barros, 2019, p.412. Traducción propia).

Por tal, la precarización es una tendencia del desarrollo histórico del capital. Sin embargo, es en el marco de la crisis estructural del capital, donde se comenzaron a desarrollar diferentes expresiones de precarización del trabajo que afecta inclusive a países más avanzados y a los trabajadores más calificados. Afirma (Mészáros, 2009) que a través de un aumento de la productividad y con ello de una reorganización del proceso trabajo, se intensificó y se tiende a equilibrar el grado de explotación en todas partes del mundo.

1.2 Expresiones de las transformaciones en el modo de producción capitalista pos crisis de 1970 en América Latina.

La crisis estructural del capital después de los setenta, se encuentra marcada por la precarización, flexibilización y desempleo crónico, que se expandieron como una tendencia universal en todo el mundo. La particularidad de América Latina frente a procesos que no eran novedosos, entre ellos, la precarización del empleo, es que se profundizaron en otros sectores de la economía, intensificando el empobrecimiento relativo del trabajo e impactando así en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

En los años ochenta y noventa, las sociedades latinoamericanas desarrollaron importantes cambios en lo que respecta a sus modelos de desarrollo cuya finalidad era la de combatir los efectos perversos de la crisis de la deuda externa que se experimentó en aquel entonces (Salas, 2005).

En este contexto, la adopción de políticas de ajuste condujeron a una transformación en la configuración y dinámica de los mercados de trabajo. Esto supuso que, sectores históricamente relevantes perdieran peso en su capacidad de generar empleo (Salas, 2005, p.28).

Así se produjeron modificaciones en lo que respecta a las las relaciones laborales², con cambios en las leyes laborales y la emergencia de nuevas prácticas de empleo:

Las empresas ubicadas en la región han sido sometidas a la competencia global como resultado de los procesos de apertura comercial e inserción creciente de las economías latinoamericanas a los procesos productivos, económicos y comerciales desencadenados por la globalización (...) y a la adopción de prácticas de reestructuración productiva de la más variada naturaleza que buscan incrementar los niveles de flexibilidad empresarial para hacer frente a las contingencias emanadas de la volatilidad de los mercados y la celeridad del cambio tecnológico (Salas, 2005, p.28).

Las empresas para hacer frente a sus propias necesidades, subsistir y por ende para efectivizar la acumulación, se vieron obligadas a desplegar diversas estrategias. Esto es, impulsaron una reestructuración productiva que las tornó más flexibles, cuya finalidad era mantener o incrementar su nivel de competitividad:

Así, la adopción de un esquema de política económica que favorece la desregulación de los mercados de trabajo en conjunto con las estrategias empresariales de reorganización productiva estaría gestando un nuevo modelo de relaciones laborales. (...) uno de los rasgos más sobresalientes de la dinámica de los mercados laborales latinoamericanos a finales de la década de los 90 es la creciente precarización del empleo (Salas, 2005, p.28).

² "Entendemos por relaciones laborales las que se dan entre el capital y trabajo, en el proceso inmediato de producción (...)" (De la Garza, 2005, p.60).

La apertura de los mercados condujo a las empresas a la reestructuración y con ello, se produjo una transformación en la estructura del empleo. En este escenario, se puede señalar que desde los años ochenta se viene desarrollando un crecimiento del sector informal. Es así, que según De la Garza (2005):

Los ocupados en el sector informal entre 1990 y 1999 han aumentado: de representar el 42,8% del personal ocupado en el primer año, al 46,4% en 1999. Asimismo, los ocupados en micronegocios, con igual o menos de cinco trabajadores, pasaron de representar al 14,7% de los ocupados en 1990 a ser el 15,8% en 1999 (p.16).

Entonces, en América Latina la crisis se produjo en la caída del salario real, en el crecimiento de la economía no estructurada, a causa del crecimiento de ocupaciones autónomas y del empleo en microestablecimientos, que se rigen por condiciones de trabajo que son precarias, la reducción de salarios y la inseguridad en el empleo. A esto se le agrega, un impacto a la organización colectiva. Esto es, los sectores informales y los ocupados en micronegocios tienen como particularidad una baja tendencia a la sindicalización (De La Garza, 2005, p.25).

1.3 Breve reseña de los cambios productivos y del trabajo en Uruguay pos década de 1970.

Como hemos expuesto las décadas de los años setenta y ochenta ambas son etapas que se caracterizan por una reestructuración productiva que trae consigo un reajuste económico y social en el mundo. Uruguay, por su parte, no es ajeno a estos procesos. Esto significa que en dicho periodo de tiempo, tanto el giro económico como las medidas adoptadas por los gobiernos significaron un nuevo ciclo en las relaciones laborales y en el desarrollo de la política laboral.

En nuestro país, la instalación de la “acumulación flexible” tuvo como telón de fondo la crisis del modelo de Industrialización por sustitución de importaciones (ISI) en el periodo sesenta y setenta. Esto significó, una fuerte desvalorización de la fuerza de trabajo, la apertura al mercado de capitales y la orientación agroexportadora (Marrero, 2014, p.122).

La economía uruguaya debió enfrentarse a nuevas transformaciones, entre las que se encuentra la apertura internacional. La misma supuso un enorme desafío para las empresas nacionales ya que tuvieron que competir con mercados desconocidos, eliminando así la protección a la producción local.

Es en este contexto que fueron apareciendo las primeras reacciones por parte de las empresas, en vías de reducir costos y aumentar la competitividad. De acuerdo a la percepción de Stolovich (1994):

Se trataba de racionalizar el trabajo, sacando la misma producción con menos gente. Un segundo paso (...) fue eliminar costos fijos, procurando convertirlos en costos variables. La tercerización era el instrumento adecuado para lograr ese objetivo (p.32).

De esta manera, el capital fue avanzando sobre el trabajo. Esta situación se puede ver reflejada en la industria láctea uruguaya, en la cual algunas empresas tuvieron que emprender un proceso de reestructuración a raíz de los problemas de crecimiento y productividad que venían atravesando.

En relación a lo antedicho, un referente del sector argumentaba lo siguiente:

Un elemento importante para tener en cuenta, es que algunas empresas sino cambian, o no cambiaban en su momento la forma de trabajo desaparecían, porque eran inviables. Porque no es lo mismo, una empresa dónde tenga un proceso de 30 litros por día a una de cuatro millones (...) ahora, lo que tenes que tener en cuenta es que se cambio no desplace a los trabajadores (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

Podemos visualizar cómo se desplegaron modificaciones en el mercado de trabajo uruguayo, que apelaron a la flexibilidad tanto en las condiciones contractuales como en la organización del trabajo.

De acuerdo a lo expresado por el Instituto Cuesta Duarte³ (s/f), fueron apareciendo nuevas formas de contratación como la subcontratación, la tercerización, los contratos a término, la proliferación de la contratación de empresas unipersonales. Ello provocó que se deteriorará la calidad del empleo y se produjeran recortes de los derechos laborales (p.30).

A partir de la reestructuración productiva se impulsó la desindustrialización, el incremento del sector servicio y una mayor inversión de capitales transnacionales en la economía nacional. Como añade Marrero (2008), las políticas que fueron implementadas en los noventa son un reflejo de la subordinación del capital al trabajo, a causa de:

(...) la desregulación de los mercados y en especial del mercado de trabajo; la adaptabilidad de la fuerza de trabajo vía flexibilidad laboral, la disminución de los privilegios monopólicos de los trabajadores del sector formal y transferencias de ciertos recursos a los sectores informales más desfavorecidos (p.27).

³ El Instituto Cuesta Duarte (ICUDU) es una asociación civil creada en 1989 por iniciativa del PIT-CNT. Tiene por objetivo apoyar técnicamente a los trabajadores organizados en materia de formación e investigación. Recuperado de: <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/instituto-cuesta-duarte> [Acceso: 15/3/2021].

Es bajo esta lógica de ajustes y de condiciones precarias para la clase trabajadora, que fueron quitados espacios de acción sindical. Se “acotó la 'lucha de clases' a la esfera privada e intentó despolitizar en un sentido profundo al movimiento obrero” (Notaro et al, 2011, p.37).

En los años 90 en Uruguay, la política económica adoptada por el Estado y las reformas en materia de legislación laboral crearon las condiciones para que las empresas emprendan estrategias de reducción de costos a partir de la flexibilización de la mano de obra y el aumento del empleo no registrado (Notaro et al, 2011, p.62). Por tal, la contracción en la legislación y protección también acompañaron el ciclo de acumulación.

A partir del ascenso del gobierno progresista en el año 2005, se produjeron diversas transformaciones en la sociedad uruguaya. Desde el Estado, se impulsaron nuevas acciones en materia de políticas públicas y legislación laboral.

Asimismo, se reimpulsaron leyes anteriores, entre ellas, los Consejos de Salarios ya creados en la mitad del siglo XX. Se consolidaron las negociaciones tripartitas y se fortalecieron los actores sociales. Uno de los actores que logró reforzarse a partir de las medidas adoptadas por el Estado fueron las organizaciones sindicales, mostrando un claro aumento en la tasa de sindicalización (Notaro et al, 2011).

En el año 2006, la actividad laboral ya mostraba signos de crecimiento. Esto es, se produjo un aumento de personas ocupadas y una disminución de la tasa de desempleo (situación que no se registraba desde décadas atrás); tal como expresa Notaro et al (2011, p.81): “Estos resultados se apoyaron en un shock externo favorable por el aumento de la demanda y los precios de las exportaciones así como por una oferta de fondos abundante y a bajas tasas”

En otro orden, a fines del año 2008 y principios de 2009 se mostraron signos de crecimiento en el mercado del empleo, a causa de una ola de reformas impulsadas para enfrentar las consecuencias de la crisis económica global. Entre ellas, se encuentra la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación (INEFOP) en 2008:

El Inefop se constituyó como persona de derecho público no estatal y tiene conformación tripartita (trabajadores, empresarios y el Estado). Entre sus principales cometidos se encuentran: administrar el fondo de reconversión laboral; asesorar al Poder Ejecutivo en materia de relaciones laborales; realizar programas de capacitación y reinserción para los desempleados(...) Luego, en diciembre se aprobó la ley que establece para todos los trabajadores rurales la jornada laboral de ocho horas, la regulación del ciclo semanal de trabajo y los días de descanso. Ya en 2009, en enero entró en vigencia la ley que regula las licencias especiales, constatándose un cambio respecto a las licencias por estudio de los trabajadores (Notaro et al, 2011, p.75).

Entonces, entre los años 2005 y 2009 fueron aprobadas 35 leyes referidas a la esfera de las relaciones laborales. Entre las que se destacan la protección sindical; descentralización empresarial (tercerización); se reinstauró la negociación colectiva tripartita por rama de actividad que se extendió a trabajadores rurales y el trabajo doméstico; la ley que establece la jornada de 8 horas para trabajadores rurales; licencias espaciales; ley de acoso sexual laboral, entre otras leyes (Marrero, 2008, p.28).

Datos aportados por el ICUDU (s/f), son representativos de cómo en dicho periodo de tiempo nuestro país logró un dinámico crecimiento económico que no se registraba desde décadas pasadas:

Esto fue posible por la conjunción de un contexto externo favorable a los productos que exporta Uruguay con un contexto interno dinámico impulsado por la inversión (que pasó de representar el 15% del producto en 2004 al 23,4% en 2013) y el consumo interno sustentado en la mejora de los ingresos de los hogares, tanto por la vía del crecimiento del empleo como de los ingresos de los asalariados y demás ingresos del hogar. Estos resultados permitieron, en términos comparados, que la economía uruguaya creciera sistemáticamente por encima del promedio de las economías latinoamericanas, logrando posicionarse en 2013 como el país con el mayor producto per cápita de la región (...) (p. 41).

No obstante, es importante señalar que en dicho periodo expansivo de la economía uruguaya, no se logra frenar con los procesos de precarización del trabajo. A pesar de la acciones impulsadas por el Estado, para Marrero:

En cualquier caso, la conquista de derechos (laborales) en la sociedad capitalista resultan de una lucha secular entre las clases, pues para el Estado y la clase capitalista, los derechos conquistados no pueden poner en jaque la reproducción del sistema (Marrero, 2014, p. 28).

El Estado en las relaciones laborales tiende a promover la acumulación del capital a partir de condiciones favorables que le permiten al capital adoptar diversos mecanismos para incrementar el plusvalor y con ello darle continuidad a la explotación de la fuerza de trabajo. Un reflejo de la continuidad, es la constante rotación de funciones en los puestos de trabajo, la falta de calificación, la flexibilidad en los horarios de trabajo, los salarios por debajo del nivel mínimo, la intensificación y falta de protecciones; entre otras tendencias que se continúan expandiendo y que forman parte de la realidad laboral de los asalariados en Uruguay.⁴

⁴ Danna Polito (2019) en su trabajo final de grado, da cuenta de la precarización de las condiciones de trabajo y salario que vienen atravesando los asalariados rurales en los últimos años en Uruguay: “ (...) en el período 2006-2015 el 60% de los trabajadores no alcanza el salario promedio y al final de este período el 20% de los asalariados rurales no logran alcanzar ingresos superiores para cubrir la Canasta Básica Total” (p.50).

Otro antecedente sobre la situación de precarización de la clase trabajadora uruguaya en dicho periodo, es el estudio realizado por Alegre, Guigou, Fonsalía, Frank, Hahn, Heinzen, Mendy, Quintero, Rodríguez, Russi y Vadell (2014) acerca de las condiciones de trabajo, de vida y de salud de los trabajadores del arroz de la cuenca de la Laguna Merín. Dentro de las principales contribuciones, se encuentra que en el sector las dinámicas y ritmos de trabajo están en constante aceleración, lo cual ha llevado a un deterioro de las condiciones de trabajo y

CAPÍTULO II

Principales cambios registrados en el sector lácteo uruguayo a partir de 1970.

2.1 Breve reseña de la industria lechera uruguaya

El sector lácteo uruguayo es considerado uno de los rubros que genera mayor valor agregado (Uruguay XXI, 2020)⁵. El mismo, presenta un rol clave en el desarrollo y la estructura económica del país:

Dada su ubicación geográfica, el país tiene excelentes condiciones naturales de suelo y clima que lo hacen apto para la producción de leche y le otorgan ventajas comparativas. En particular, se destaca por su capacidad para obtener leche de calidad a un bajo costo de producción a partir de sistemas de base pastoril y a cielo abierto (Uruguay XXI, 2020, p.49).

A lo largo de la historia, la industria láctea ha transitado por distintas etapas, que abarca períodos de crecimiento de la producción lechera, como fue el caso, en general, del periodo entre los años 1975 y 2013. Posteriormente, advinieron años que se caracterizan por una baja vinculada a la caída de los precios internacionales, dificultades en las exportaciones y a fenómenos climáticos adversos (Uruguay XXI, 2020). Para finalmente, en el año 2021 alcanzar un nuevo récord en la remisión lechera sumando 2.149,7 millones de litros⁶.

Para comprender su dinamismo y crecimiento, resulta necesario repasar las principales transformaciones acontecidas en dicha industria a partir de la década de 1970, asociadas a un cambio tecnológico y a la inserción al mercado internacional.

Desde la década del sesenta, Uruguay desarrolla un nuevo esquema institucional que apunta a la generación y transferencia de tecnología agropecuaria. Se desarrollan nuevas instituciones, así cómo también se potencian los recursos técnicos y financieros:

El nuevo modelo institucional obedeció a la percepción generalizada de que la incorporación de tecnología constituía uno de los elementos centrales del desarrollo agropecuario y al convencimiento de que en el nivel internacional existía una amplia gama de tecnologías que el sector productor de América Latina podía utilizar (CINVE, 1987, p.87).

de salud de los asalariados. Aparecen diversos accidentes y enfermedades vinculadas al proceso productivo, entre ellas, "presiones por productividad, utilización de agroquímicos, malas posturas, exposición solar entre otros elementos". Otro de los hallazgos, se encuentra en que los trabajadores del arroz perciben bajos salarios (en algunos casos cercanos al salario mínimo nacional). Estos señalan: "(...) que una parte importante de la población trabajadora del arroz tiene escaso margen para asegurar vivienda y alimentación adecuadas que posibiliten la reposición de energías del esfuerzo laboral cotidiano, así como el acceso a bienes culturales y esparcimiento" (Alegre et al, 2014, p.186).

⁵ Instituto de Promoción de Inversiones, Exportaciones de Bienes y Servicios e Imagen País (Uruguay XXI).

⁶ Blasina y Asociados (2021). "Remisión de leche fue récord para septiembre". Información recuperada de: <https://blasinayasociados.com/remision-de-leche-fue-record-para-setiembre/> [Acceso: 11-11-21]

Frente a las perspectivas del mercado internacional y la saturación del mercado interno, es que se lleva adelante una renovación tecnológica, en donde “Se incorporaron procesos productivos más eficientes y modernos que permitieron alcanzar los niveles internacionales, viabilizando la inserción externa de los productos uruguayos (Tansini, 1990, p.30).

La reestructuración tecnológica, de acuerdo al posicionamiento de Tansini (1990) implicó cambios en lo que respecta a los factores productivos y a la estructura del empleo:

Estas transformaciones, aunque con distinto grado de intensidad, abarcaron al conjunto de empresas, conduciendo a la renovación tecnológica de prácticamente toda la rama. La incorporación de nuevos procesos y productos determinó formas organizacionales distintas al pasado, ajustándose en la mayoría de los casos a las exigencias que imponía la participación en el mercado internacional (p.30).

En este escenario, la industria láctea uruguaya a mediados de la década del setenta ya mostraba signos de expansión y modernización. Esto es, beneficios que fueron en crecimiento, rápido incremento de la remisión de leche y exportaciones con un volumen creciente (Tansini, 1990).

Estas profundas transformaciones obligaron a las empresas a rediseñarse e incorporar nuevos productos. Así como también, a plantearse nuevos desafíos en torno a las colocación de los mismos, haciendo énfasis en el mercado internacional.

He aquí uno de los casos más emblemáticos del sector, que es la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (Conaprole). Fundada en 1936, es una organización pública no estatal, dedicada a la elaboración de leche y derivados lácteos, que presenta una sólida presencia en el mercado interno⁷.

Esta empresa, considerada unas de las empresas líderes en el rubro, en la década del noventa comenzó con una profunda reestructuración en su estructura productiva y organizacional, transformándose en una empresa insertada en el mercado global. Estos cambios, se condicen con una terminante reducción de la fuerza de trabajo, la reestructuración de las plantas y reubicación de los trabajadores en busca de la transformación del perfil de estos últimos (Robertt, 2006).

En este sentido, la diversificación de la producción y de los mercados pasaron a ser cruciales para el funcionamiento del sector lácteo. En relación a este proceso, un integrante de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea entrevistado para este trabajo

⁷ Robertt, P. (2010) “*Hacia un nuevo modelo productivo: luchas y negociaciones en la industria láctea uruguaya*”. pp. 95-105.

manifestó: “Cuando hablamos de la matriz productiva es importante la diversificación de la matriz productiva. O sea si el sector lácteo no tiene una diversificación de la matriz productiva no es rentable” (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

En esta línea, el cierre de la empresa uruguaya Pili en noviembre de 2018, sintetiza claramente lo expresado anteriormente:

(...) yo creo que de Pili se tiene que aprender, porque Pili si bien tenía una maquinaria impresionante, o sea una tecnología muy alta no diversificó la producción y no diversificó el mercado. El mercado apuntó a Venezuela, cayó Venezuela y calló Pili (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

Fue a partir de la inestabilidad política y comercial de países como Brasil y Venezuela -ambos considerados uno de los principales destinos de las exportaciones lácteas de nuestro país-. , que dicha industria se fue encontrando con la necesidad de buscar nuevos mercados (tal es el caso de Argelia) (Uruguay XXI, 2020).

Estas transformaciones, son el reflejo de las dificultades en términos de productividad que se viene atravesando en el sector lácteo y cómo frente a escenarios adversos el mismo puede verse rápidamente afectado.

Es así, que a partir de los años 1990, desde la FTIL se abocaron a realizar propuestas en defensa de la fuentes de trabajo:

Lo que veíamos era que nosotros teníamos que buscar una alternativa, teníamos que buscar una salida o propuestas que se escucharán, porque sino terminaba siendo en función de la reestructura, en función de la pérdida de mano de obra, en función de la pérdida de fuentes laborales y demás (...) estábamos de acuerdo que sean competitivos, que sea competitivo el sector a nivel del Mercosur, a nivel internacional y demás, pero no a la espalda de los trabajadores, no a cuenta de la fuente laboral (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

Es en este proceso de cambios y modificaciones, que el dinamismo del sector se fue relacionado cada vez más con el crecimiento del mercado. Esto es, se asocia a un creciente aumento de la productividad, a la diversificación, a la incorporación de avances técnicos que le permita a las empresas ser más competitivas y con ello un aumentar sus ganancias.

Es así, que se considera que la industria láctea es una de las ramas más sensibles. Dado que, en los momentos en donde el crecimiento del mercado no se mantiene, rápidamente las empresas se ven obligadas a reajustarse avanzando sobre las condiciones laborales de la fuerza de trabajo.

De manera que, es a través de la expansión del sector lácteo en el mercado internacional que se comienza un proceso de incorporación de tecnología a nivel nacional. Las transformaciones experimentadas en la industria implicaron cierre de plantas y creación

de nuevas plantas con mayor tecnología- la microelectrónica- la sustitución de procesos de producción manual por procesos automatizados, destacándose el caso de Conaprole (Robertt, 2006).

2.2 Reestructuración productiva en Conaprole desde los últimos años del siglo XX y los orígenes de Bonprole.

El sector productivo uruguayo en los últimos 20 años viene sufriendo una profunda reestructuración. Como se mencionó, estas transformaciones respondieron a condicionantes económicas y a las exigencias de los mercados:

Las grandes empresas, los gigantes, más pronto o más tarde se encontraron con que los mercados internos eran insuficientes para absorber la producción propia de sus grandes escalas productivas. El mercado internacional se tornó el objetivo de la producción (...) a la vez cambiaron las características de los consumidores, de aquellos consumidores con alto poder adquisitivo, que se tornaron cada vez más exigentes de calidad, de variedad y de productos nuevos (Stolovich, 1994, p 14).

En este contexto, es que Robertt (2010) realiza un pormenorizado análisis de la profunda transformación que viene atravesando desde fines de los años noventa Conaprole, demostrando que junto a la reconversión de sus unidades industriales y reducción de la mano de obra, “vienen siendo implementados procesos de renovación tecnológica, informacional y organizacional, así como siendo procurada la formación de un nuevo tipo de trabajador involucrado con el proyecto gerencial” (p.95).

La reconversión de Conaprole supuso la transición hacia un nuevo modelo productivo que apuntó a la reducción de costos, asociado a la idea de “lean production”⁸. Esto es, dentro de las principales estrategias se encuentra la tendencia a disminuir la fuerza laboral. Como Robertt (2010) señaló “(...) la dirección empresarial avanzó notoriamente en la construcción de una 'empresa mínima' tanto en lo relativo al número de plantas industriales como al de trabajadores” (p.97).

Esta lógica de reducción de personal, cierre de sectores, modificaciones en las condiciones laborales de los trabajadores, que se fue acentuando, marcó el camino para crear una nueva cultura organizativa en la empresa.

Desde la perspectiva de Patrón (citado por Robertt, 2006), es a partir de las dificultades que venía atravesando la economía uruguaya a fines de los 90 y principios de los 2000- devaluación del real brasileño, la sequía, aftosa y la crisis en Argentina- que Conaprole se vió con la necesidad de emprender un proceso de reestructuración y

⁸ “El concepto de “lean production” refiere a un tipo de organización económica que se constituye en las últimas décadas del siglo pasado. La expresión del inglés “lean production” podría ser comprendida como “empresa delgada” (Robertt, 2010, p.96).

modernización en vías de encontrar nuevos mercados para comercializar y colocar sus productos: "(...) Conaprole se ha constituido en una organización que se asemeja a una empresa privada moderna. Las alianzas estratégicas y los vínculos con las organizaciones financieras globales muestran el proceso de internacionalización de Conaprole" (p.146. Traducción propia).

Es bajo este escenario que Conaprole contrató a la consultora internacional McKinsey especializada en estrategias empresariales, cuyo objetivo era el de establecer un vínculo y recibir asesoramiento por parte de las principales multinacionales en el mercado mundial de productos lácteos (Robertt, 2006).

En este transcurso, la consultora recomendó una reestructuración interna, basada en la concentración de fábricas y de las reducción de costos operacionales, junto a la búsqueda de diferentes socios para la elaboración de productos de mayor valor agregado, básicamente, una orientación para aumentar la capacidad de competir en otros mercados (Robertt, 2006).

Siguiendo estas indicaciones de la consultora, Conaprole se asoció en los años siguientes con otras empresas. Principalmente con importantes multinacionales, entre ellas Bongrain, de origen francés y Glanbia de origen irlandesa. Dichas alianzas significaban un importante avance en lo que respecta a la inserción en el mercado global:

El Grupo Bongrain ya venía actuando en el mercado brasileño. En 1975, consolidado como uno de los mayores en el negocio de la producción de queso en Europa, pasó a tener el control de la empresa brasileña Polenghi y anunció importantes inversiones en el sector lácteo de ese país. De la asociación entre Conaprole y Bongrain surgió la empresa conjunta [joint venture] Bonprole, en 2000 (Robertt, 2006, p.148. Traducción propia).

Al instalarse en el país en el año 2000, Bonprole selló un acuerdo con Conaprole. Dicha asociación, permitió que abasteciera de leche a Bonprole de acuerdo a su necesidad y a cambio comenzó a ocupar un lugar en el directorio de esta última, cuyo objetivo era el de recibir asesoramiento tecnológico y especializarse:

Según el testimonio de un dirigente sindical entrevistado para este estudio, al principio se preveía un acuerdo económico para un período de 10 años. Conaprole se comprometería a suministrar leche, con un mínimo de 100.000 litros diarios, y Bongrain se encargaría de la elaboración de los quesos. Las ganancias se dividirían al 50% entre cada socio. En el momento de la investigación, Conaprole ocupaba un puesto en la dirección de Bonprole (Robertt, 2006, p.149. Traducción propia).

Conforme a esto, se desplegaron transformaciones, en lo que respecta a la organización de la producción y estructura de Conaprole, asociadas a una idea de

flexibilidad, que a su vez encerraba un proceso de tercerización de la empresa. Stolovich (1994) muestra que:

“(...) podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente dentro de la empresa, (y que por tanto estaba “internalizada”), pasa a “externalizarse”, o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa” (p.7).

En este camino, la cooperativa fue escogiendo diversas alternativas en vías de aumentar sus ganancias. En dónde, en vez de extender su producción, optó por adquirir productos mediante otras empresas del sector, entre ellas, Bonprole.

En esta línea, un entrevistado a través de su testimonio nos explica que:

Hay una lógica que se toma desde el punto de vista empresarial que es la descentralización. Viste que las cuestiones son dinámicas en función del mercado, en función del diseño que se haga desde el punto de vista industrial ¿no? Pero primero, en esos años, en los años 90 en función de la desregulación un poco de lo que yo te comentaba y demás, la intención era justamente tercerizar todo. De tercerizar la mano de obra, de tercerizar las producciones ¿no? Entonces bueno, ahí surge Bonprole, ahí más o menos Cerealin, son empresas satélites en torno a lo que era la empresa madre que era la Conaprole, Conapac también y demás (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

Fueron apareciendo indicios que explican el motivo de que Bonprole haya surgido con la lógica de reducir costos y la flexibilidad en su forma de contratación. La misma, en sus comienzos dispuso de una empresa tercerizada más específicamente, la Task, que contaba con su propio personal para trabajar en la fábrica con salarios y beneficios por debajo de lo que percibían otros trabajadores de la empresa. Veamos lo manifestado por un trabajador:

(...) lo que sí me parece importante es que yo no era empleado de Bonprole, yo era empleado de la Task. Yo no estaba en los registros de Bonprole, estaba en los registros de la Task y lo curioso era que bueno, se quedaban con una parte de mi salario, que viste los recibos venían a nombre de Task y no a nombre de Bonprole, era bastante curioso en ese momento cómo se manejaban (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

En la actualidad, el vínculo que mantienen ambas empresas es exclusivamente comercial⁹. Con respecto a ello, uno de los referentes entrevistados añadió la importancia y el desafío que supone para la organización sindical otorgar respuestas a estos cambios y nuevas formas de trabajo precarias que surgen con la tercerización:

⁹ En la tesis titulada “*Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai*”, (Robertt, 2006) advierte que el acuerdo inicial entre Conaprole y Bonprole, no tuvo mucho éxito a causa que la primera recibía sólo alrededor del 10% de las ganancias y no el 50% cómo se había estipulado. Esto produjo que Conaprole se fuera retirando gradualmente de dicha alianza (p.149).

Es una vinculación netamente comercial. O sea inclusive hay intercambios de insumos digamos. No han avanzado más por lo que yo te digo que de repente no tienen esa puerta tan abierta, el hecho de que si Conaprole está asfixiada por un lado desde el punto de vista sindical y quiere hacer el proceso en Bonprole por ejemplo, no va a ser tan fácil (...) ahora es diferente porque obviamente la federación centraliza todo digamos, todas las organizaciones que hacen a las diferentes empresas, organizaciones sindicales (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

No obstante, es preciso destacar que Conaprole actualmente distribuye en el mercado queso crema -light y común- que es procesado en Bonprole. Esta medida de realizar el proceso en otra compañía afecta a los puestos de trabajo en la empresa, puesto que no se produce una generación de empleo en el interior de la misma. Pero también, supone pensar que si bien la firma se ha encontrado con diversos obstáculos y resistencias -entre ellas de la FTIL- no significa que no haya logrado su objetivo de seguir descentralizando la producción y con ello reduciendo costos.

Es aquí, que las tendencias de precarización en Conaprole se continuaron expandiendo. Un reflejo de ello, es la diversidad de situaciones ocupacionales que proliferaron en el seno de la empresa, entre ellas, la zafralidad.

Por su parte, Castleton (2017)¹⁰ describió varios de estos procesos y cómo ciertos cambios sociales se vienen desarrollando en los últimos años en dicha cooperativa. El mismo, explicó cómo estas modificaciones son producto de un reordenamiento a nivel productivo; y que son consecuencia de procesos más amplios que obliga a las empresas a transformarse para mantener los niveles de competitividad.

De este modo, identificó determinadas alteraciones en la organización del trabajo. Entre ellas, se encuentran: intensificación de la jornada de trabajo, la coexistencia de formas de trabajo más vinculadas a un modelo de trabajo taylorista/fordista (comunes y zafrales) con otros modelos más especializados, desigualdades en las relaciones laborales entre eventuales y permanentes, transformación de las relaciones sociales entre el personal de la empresa, sentimientos de individualismo, inseguridad, desconfianza e injusticia, dificultades en la organización colectiva de los trabajadores, entre otras (Castleton, 2017).

Para Castleton (2017) el nuevo régimen de trabajo adoptado, significaba que el personal tenía que ajustarse a la intensificación de la jornada para que la empresa pueda alcanzar determinados parámetros. Esto significaba desarrollar y poner en práctica acciones monótonas y repetitivas que le permitieran a los asalariados acoplarse al ritmo de las

¹⁰ Alexander Castleton, en el año 2017 presentó un estudio realizado durante su experiencia como trabajador zafral en Conaprole, en el cual a partir de herramientas etnográficas y de teoría fundada, observó cambios fundamentales en la vida diaria de la fábrica.

máquinas. Asimismo, a diferencia del pasado, el trabajo en equipo ya no era valorado por la empresa, porque el interés está puesto exclusivamente en la productividad, es así que “(...) la situación actual era de alineación y desempoderamiento, además de que el ambiente se había deshumanizado en forma notoria: bajo la nueva gerencia la persona había pasado a ser solamente otro factor de producción” (p.11).

En esta misma línea, durante su vivencia Castleton observó determinadas estrategias empresariales que iban en contra de la unidad de los trabajadores. Entre ellas, la desigualdad laboral entre zafrales y permanentes. Por un lado, los efectivos gozaban de ciertos derechos y estabilidad con respecto a los zafrales. Estos últimos, eran contratados por un periodo de seis meses aproximadamente y no contaban con los beneficios que la organización sindical les podía otorgar. Así como también, para estos predominaba la inseguridad ya que no tenían la certeza de que fueran a ser recontratados por la empresa. Asimismo, los eventuales tenían que aumentar sus ritmos de trabajo, ya que dependían de una calificación para ser recontratados en el futuro, por ende, estaban expuestos a realizar cualquier tipo de tarea:

A parte de las diferencias organizacionales y estructurales en las jerarquías de la planta, noté profundas desigualdades en las realidades laborales entre los trabajadores eventuales y los efectivos (...) Por ejemplo, cuando una máquina se detenía los efectivos no hacían nada en particular mientras que los eventuales inmediatamente tenían que buscar alguna tarea, probando así al supervisor su diligencia, eficiencia y productividad. Además, el trabajador zafral no podía ser visto perdiendo el tiempo, por lo tanto, nos poníamos a lavar los pisos limpios o buscar algún residuo que desechar o simplemente simulamos estar ocupados (Castleton, 2017, p. 15).

2.3 Trayectoria y proceso productivo en Bonprole.

Bonprole es una multinacional -de origen francés- que se instaló en Uruguay en el año 2000, más específicamente en la ciudad de Libertad, en el departamento de San José. Se ubicó sobre la cuenca, más específicamente sobre el acuífero Raigón ¹¹.

Es una empresa, que desde su instalación en el país - a partir del acuerdo con Conaprole antes mencionado- ha planteado estar comprometida con la calidad de sus productos, a través de la implementación de controles que permitan brindar una mayor

¹¹ De acuerdo al posicionamiento de uno de los entrevistados, la empresa se radicó en dicha zona porque “(...) necesitaba abastecerse de una suma que supera el medio millón de litros de agua por día. Asimismo, por disponer en aquel entonces, con una serie de condiciones y beneficios impositivos brindados por parte del Estado” (Entrevista a ex trabajador de la empresa, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

seguridad. La misma, apunta a la estandarización de los productos a nivel internacional, cuyo principal destino de sus productos es la exportación.¹²

Pertenece a la compañía que estaba registrada como Bongrain. Con el transcurso del tiempo y frente a una mejora de imagen pasó a denominarse Savencia Fromage & Dairy. Esto es, dentro del grupo se produjo una separación en dos ramas. Una dedicada a la comida y otra a la producción de alimentos, en la cual está nucleada la multinacional (Entrevista a ex trabajador de la empresa, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

Al instalarse en el país, la producción de Bonprole estaba centralizada exclusivamente en el sector Naturales. A esto nos referimos con las secciones de Quesería, Salmuera, Cámaras y Embalaje. En el mismo, se elaboraron una gran variedad de quesos semi-duros (Suizos, Gouda, Barra, entre otros) para exportación.

A través del proceso de entrevistas, se pudo recoger que la llegada de la empresa se consideró cómo un hecho favorable para la ciudad de Libertad y sus habitantes, ya que supuso la creación de puestos de trabajo, siendo así el principal sustento de muchas familias de la zona.

La misma, contrata a trabajadores que provienen de diversos lugares: Montevideo, Ciudad del Plata, Playa Pascual, Kiyú, Punta de Valdez, San José de Mayo, entre otras zonas aledañas.

La implementación de estrategia para captar personal, en el año 2000 se realizaba (en el caso de el personal temporario) a través de una empresa tercerizada denominada Task. A partir de 2005, se comenzó a retirar gradualmente a causa de una negociación entre la empresa y el sindicato, pasando Bonprole a contratar de forma directa prácticamente la totalidad del personal operario.

En esta línea, contrata personal a través de los currículos que se recepcionan en portería y en el caso de los puestos más específicos se publican llamados en la prensa. Asimismo, la empresa cuenta con un contacto fluido con la Escuela de Lechería con quién se comunica para contratar a egresados (Aguirre et al, 2011).

En otro orden, conviene señalar las profundas transformaciones que se han desarrollado en el interior de la empresa. En el año 2010 la situación de la multinacional tuvo un giro sustancial a causa de la construcción de un nuevo sector fundido para producir

¹² Aguirre, R. Batthyanny, K. Genta, N. Perrotta, V y Tomassini, C. (2011) "*Situación de las mujeres en la industria láctea uruguaya*". Insumos para el diseño de programas de sensibilización y formación- capacitación para la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales.

queso fundido feteado. Es a partir de una inversión tecnológica en la planta que se produjo un aumento de personal de 159 a 243 trabajadores (Aguirre et al, 2011).

Bonprole, también ha presentado cambios en su gestión. Tal es así que en 2013, la multinacional pasó a ser dependiente del grupo Polenghi en Brasil dedicada a la producción y comercialización de quesos:

Bonprole antes reportaba directamente a Francia, ahora reporta a un grupo que se llama Polenghi en Brasil que es el que gestiona para Sudamérica digamos (...) Bonprole pasó a ser un anexo de Brasil (Entrevista a ex trabajador de Bonprole, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV)

Lo mencionado anteriormente, condujo a que se emprendieran una serie de cambios, reajustes y movimientos que tenían por objetivo la reestructuración del sector Naturales.

Los primeros indicios de estos cambios se fueron desarrollando a principios de 2013, en donde se pasó de trabajar de lunes a sábados (jornadas de 8 hs) con un promedio de 20 tinajas diarias a trabajar de lunes a viernes (9 hs y media) con un promedio de 14 tinajas en el día¹³.

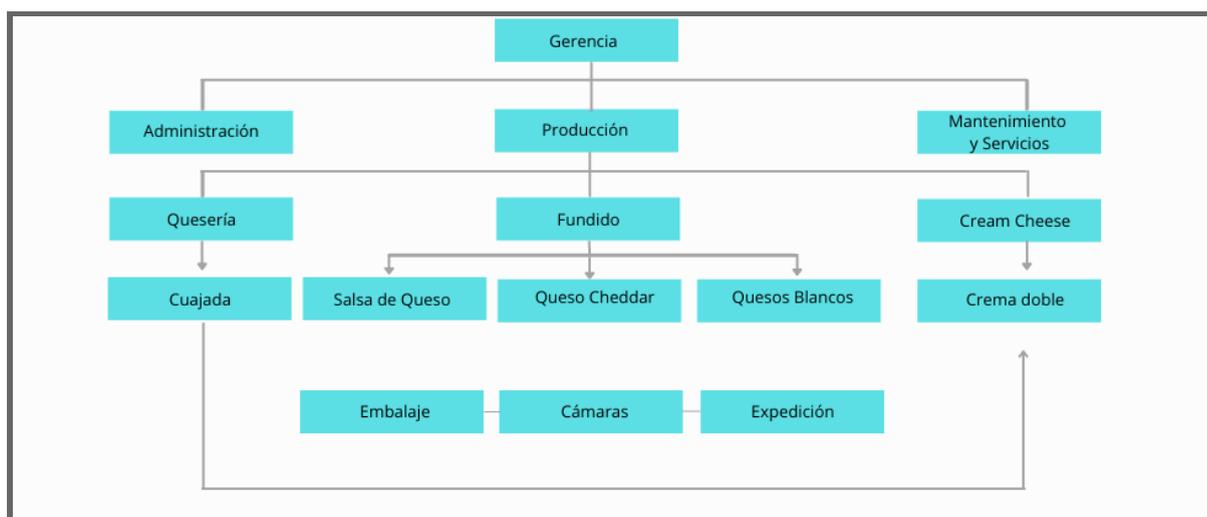
Sin embargo, fue en el año 2015 que se produjo un punto de inflexión en la empresa, a causa del despido incentivado de 48 trabajadores del sector. De inmediato se comenzó con la creación de una nueva línea de producción, cuya finalidad era la confección de Queso Crema (Cream Cheese) sumándose así a las líneas de Naturales y Fundidos.

Frente a ello, la Quesería comenzó a producir materia prima para fundido y la crema resultante de dicho proceso era usada para el sector Cream Cheese. Ese mismo año, se comenzó con la automatización de la línea de Casting de Fundidos, que implicó posteriormente la redistribución de trabajadores en otras secciones.

Actualmente, existen tres sectores estratégicos en el proceso productivo de la empresa: Fundido, Cream Cheese y Quesería.

¹³ Dato recuperado del Anexo VII.

Organigrama: Principales sectores de la producción de Bonprole.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos aportados en las entrevistas.

Fundido es considerado un sector clave en la empresa ya que exporta para varias partes de la región y el mundo. Dentro de sus principales desafíos se encuentra abastecer con distintos tipos de quesos -que varían en su materia prima- a sus principales clientes, entre ellos, McDonalds y Burger King. En cuanto a los quesos que se comercializan a estas compañías se encuentran el Queso Cheddar, Queso Mozzarella, Queso prato, Emmental, entre otros. Asimismo, en dicha sección se prepara una Salsa de Queso para exportación.

En términos generales en dicho sector, el proceso hasta llegar al producto final pasa por distintas etapas entre ellas, embalaje, fundido, casting, cámaras de frío y expedición.

En lo que respecta a Cream Cheese, es dónde se realiza la elaboración del Queso Crema. Este sector es considerado uno de los más volátiles ya que existen períodos en los que no hay actividad en el mismo. Una de las complejidades, es que dicho producto tiene aproximadamente tres meses de vida útil. Esto supone, ciertas dificultades al momento de exportarlo. Se distribuye principalmente dentro de América Latina por el escaso tiempo que se dispone para comercializarlo.

El proceso que se realiza en Cream Cheese hasta llegar al producto final, es muy similar al que se realiza en el sector Fundidos. Lo que difere de este último, es que cuando llega al embalaje se recibe el producto terminado.

Por último, encontramos la Quesería. Como se mencionó, la misma fue considerada una de las secciones más dinámicas en la empresa. Hoy en día, trabajan seis personas, en dónde se elabora una mínima cuajada que posteriormente es utilizada en el sector fundido.

Es importante mencionar, que dentro de la fábrica existen otras secciones que son satélites de las descritas anteriormente, entre ellas se encuentran: Laboratorio, Mantenimiento y Servicios, Comercial, Almacén, Limpieza y Espacios verdes.

En el presente, ingresan alrededor de 25 litros de leche diarios a Bonprole. El queso que se utiliza en el proceso productivo es importado desde otras regiones y países. Sin embargo, en el último año, de acuerdo a datos aportados por trabajadores de la planta han ingresado quesos correspondientes a empresas uruguayas (Granja Pocha, Lactalis, entre otras).

En producción, las materias primas utilizadas se distinguen de acuerdo a cada producto. Se pueden identificar las siguientes: leche, leche en polvo, quesos madurados y semi- madurados, manteca, almidón, aceite de palma, sales fundentes, colorante, entre otras.

La empresa funciona las 24 horas, en dónde trabajan varones y mujeres. Los turnos de trabajo varían en cada sector. Fundido funciona de Lunes a Sábados en tres turnos de 8 horas. En Quesería y Cream Cheese por su parte, se trabaja de Lunes a Viernes 9 horas y media y se descansa los fines de semana. Se cubren en total 48 horas semanales.

En lo que respecta a la cantidad de personal que trabaja en la empresa, al indagar en las entrevistas, se pueden identificar variaciones en la plantilla a lo largo del tiempo que se corresponde con la demanda de producción, la construcción de la planta de Fundido, la reestructuración del sector Quesería, entre otros factores.

En sus comienzos, en el año 2000 Bonprole contaba con alrededor de 159 trabajadores , un 40% mujeres y un 60% varones. En 2009 a partir de la construcción de la planta de Fundido se produjo un aumento de personal a 243 trabajadores, de los cuales 215 eran efectivos y 28 zafrales. Del mismo modo, se pudo constatar que el 35% eran mujeres y el 65% varones.

Hoy en día, cuenta con 142 trabajadores contratados, de los cuales 122 son efectivos y 20 son eventuales. Aproximadamente, un 60% son varones y el 40% mujeres.

Respecto a las capacitaciones que brinda la empresa al personal, esta desarrolla un plan de capacitación anual. Tal es el caso, de los eventuales que al momento de ingresar reciben una inducción por parte de Recursos Humanos y Gestión de Calidad:

(...) hay una inducción que se llama, donde todos los años hay una mejora continua, la hace la empresa. En donde se refrescan las cosas de la GMP, HACCP, las cosas de calidad digamos. Los estándares de calidad que tiene cuando entras a la empresa (Entrevista a trabajador zafral de Bonprole, 24 de julio de 2021, Anexo IV).

Por último señalar que, en Bonprole los trabajadores se encuentran organizados. En el año 2005, se crea el Sindicato de Empleados y Obreros de Bonprole (SOEB), llegando a contar en sus comienzos con más de 120 afiliados.

El surgimiento del mismo, se enmarca en un escenario de estancamiento de los salarios y un contexto político que se preveía que iba a ser favorable:

Bueno por dos motivos fundamentales, uno era que se sabía o se preveía que la izquierda iba a tener el poder. Eso el candidato, el presidente de la república había dicho de que iba a retomar los consejos de salario, que las organizaciones sindical se tenían que respetar, eso dio cierta tranquilidad a la gente (...) y después lo que te comentaba también, que bueno que económicamente en 2004, 2005 los sueldos de Bonprole no habían tenido casi variaciones desde 2002 (Entrevista a ex trabajador de Bonprole, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

CAPÍTULO III

Las Tendencias de Precarización del Trabajo en los Asalariados de Bonprole.

En el siguiente apartado se dará cuenta acerca de las características que adquiere la precarización laboral en la industria láctea de Bonprole. Para ello, se recuperan las principales expresiones que hacen a las condiciones de trabajo en la misma. Es a partir de identificar los aspectos objetivos y subjetivos del trabajo, que se problematiza cómo estos elementos están en diálogo con las transformaciones y tendencias universales mencionadas, así como también tienen estrecha vinculación con la situación del sector lácteo expuesta. Es importante señalar, que las condiciones de trabajo descritas a continuación son parte de la condensación de la desigualdad y sumisión de la fuerza de trabajo a la empresa.

3.1 Condiciones de trabajo en la industria láctea de Bonprole.

Las condiciones de trabajo en Bonprole se encuentran atravesadas por distintos procesos. Si bien, la situación laboral de los asalariados se encuentra bajo los parámetros de empleo formal, ya que por ejemplo, los trabajadores se encuentran cubiertos por la seguridad social, existen en la empresa formas de contratación y una inserción laboral que está en clara sintonía con las tendencias a la precarización laboral que fueron expuestas anteriormente en este trabajo. Esto es, forman parte del universo de la misma: efectivos, zafrales, trabajadores calificados, multifuncionales, tercerizados, entre otras.

Advertimos la existencia de dos grupos diferenciados en la fábrica. Por un lado, los trabajadores efectivos los cuáles cuentan con cierta estabilidad laboral y la posibilidad de ser respaldados por el sindicato. En otra dimensión, están los que entran y salen constantemente, es decir, los zafrales. Estos no tienen asegurado un lugar en la empresa, así como tampoco cuentan con la representación, beneficios y garantías que brinda la organización sindical.

Con respecto a este segundo grupo, es importante señalar que ingresan a la empresa en cualquier época del año siendo “eventuales”. Esto se debe a un convenio colectivo llevado adelante en el año 2010 entre la empresa y el Sindicato de Obreros y Empleados de Bonprole (SOEB). El acuerdo entre las partes, establece la eliminación de las categorías “ingreso” y “zafral” y la incorporación de la categoría “eventual”. Es decir, en función de la demanda de trabajo, la empresa tiene la libertad de contratar personal “eventual” hasta un plazo máximo de 8 meses, lo que equivale a 200 jornales efectivos. Asimismo, el convenio estipula que los trabajadores que integren dicha categoría no podrán

realizar tareas que supongan una mayor jerarquía, excepto si el personal efectivo de la empresa no se encuentra disponible. En tal caso, estos percibirán el pago correspondiente a una mayor jerarquía. El salario del eventual corresponde a la media entre la categoría ingreso y operario común (Convenio colectivo ingreso categoría “eventual”, Anexo VI).

El lugar que ocupa la fuerza de trabajo temporal en el proceso productivo de Bonprole supone un constante deterioro de la calidad del empleo, ya que estos son convocados a realizar una variedad de trabajos que suponen una gran acumulación y rotación de tareas. Como relata un zafral, “La tarea es variada. Depende de la producción que haya el trabajo que yo desempeño (...) hay un trabajo que necesitan en casting o el pasaje de materia prima o para lavar algo, viste que siempre está cambiando” (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 24 de julio de 2021, Anexo I).

Para (Antunes, 2005) hay una necesidad de las empresas de encontrar fuerza de trabajo de carácter multifuncional, que pueda ser explotada de manera intensa y sofisticada. Tal es el caso de los eventuales, quienes constantemente son presionados por la empresa para que aumenten sus ritmos de trabajo, cuyo argumento y estrategia se basa en que una buena calificación podría ser la apertura tanto para acceder a un puesto fijo como para volver a ser convocados en otra oportunidad. Lo que puede observarse en la respuesta de un trabajador entrevistado:

(...) hoy por hoy tenemos muchos zafrales que tenemos varias zafras, viste que generalmente si uno no está conforme o no terminas la zafra (que pasa en muchos casos) vos no vuelves a ingresar. Hay una evaluación que te hacen al final de ahí, dónde hay una puntuación, de eso depende que te vuelvan a llamar o no (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo III).

En este contexto, queda al descubierto cómo los derechos de estos trabajadores se encuentran vulnerados, ya que las condiciones de vida y el acceso a condiciones mínimas de reproducción están subordinadas a su máximo rendimiento en el trabajo. Al decir de Alves (citado por Barros, 2019):

Estas formas de contrato precario de trabajo provocan un deterioro en la relación del trabajador entre su presente y su futuro. A medida que la inseguridad erosiona las expectativas del presente, también expurga del horizonte del trabajador las posibilidades positivas. La gravedad de esta situación condiciona engañosamente el desarrollo profesional del trabajador a las metas de la empresa, como si, entre capital y trabajo, todos compartieran un objetivo común (p.80. Traducción propia).

En otro orden, cabe resaltar la participación de las mujeres en la empresa. La presencia de las mismas en las zonas de producción es bastante frecuente. En contraste, también existen secciones en la fábrica que a lo largo de los años se ha producido una gran ausencia de estas. Tal es el caso, de la sala de mantenimiento.

Es menester mencionar un estudio realizado por Aguirre et al (2011) sobre “La situación de las mujeres en la industria láctea uruguaya”, en la cual se considera que Bonprole desde sus comienzos tendría cierto compromiso en promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. No obstante, es a través de dicha investigación que se evidencia la desigualdad de género que sufren las mujeres ya que “(...) éstas presentan mayor docilidad debido a que las condiciones de trabajo ofrecidas en Bonprole son superiores a las que se ofrecen en el mercado local” (pp.88-89).

En la actualidad, si bien existen puestos de mayor jerarquía que son ocupados por mujeres, dentro de lo que más aqueja se encuentra el hecho de que no se innove en los tipos de puestos que ocupan las mismas, por ejemplo, con respecto a otras empresas del sector. Un trabajador sostiene que:

(...) está la gerenta de recursos humanos, la gerenta de calidad también es mujer, la supervisora de la sección principal que es fundido también es mujer, después otra sección cream cheese también es mujer (...) lo que no ha innovado, por ejemplo, en otras empresas hay mujeres que son mecánicas ¿no? Conaprole, por ejemplo, tiene una muchacha que era mecánica (Entrevista a ex trabajador de Bonprole, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

Junto a la brecha entre trabajadores efectivos y zafrales, en la empresa existe una diferenciación entre trabajadores jóvenes y mayores. Los jóvenes ingresan a la fábrica mayormente bajo la modalidad de eventual. Estos además de tener limitada su inserción laboral, se enfrentan a una mayor explotación y condiciones de precarización, ya que ante la amenaza de perder el empleo estos terminan aceptando determinadas condiciones sin ponerlas en cuestionamiento.

En el caso de los mayores, no habría un límite de edad en la contratación. Sin embargo, ante la menor presencia de estos hay una percepción que después de cierta edad la empresa tiende a excluirlos.

(...) todas las empresas después que tenes 50 años prácticamente te excluyen digamos un poco de la nómina viendo un poco la proyección a futuro ¿no? (...) En sus comienzos era bien mezclado, había gente joven, gente de mediana edad y gente de edad más avanzada porque los suizos, los primeros gerentes, confiaban en esa mezcla en este aporte de esas diferentes franjas etarias entre el joven, el que está un poco ya más maduro y el mayor. Uno le aportaba experiencia y aportaba conocimiento y el joven aportaba esa impronta, esa innovación, esas ganas de hacer las cosas diferentes digamos (Entrevista a ex trabajador de Bonprole, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

Otro importante hallazgo, es que la empresa ha tomado represalias contra aquellos que se encuentran en edad de jubilarse. Un ejemplo claro, es el reciente despido - a causa de una reestructuración técnica - de un trabajador mayor, correspondiente a uno de los

sectores estratégicos de la fábrica. Según pudimos constatar, el mismo fue sustituido por una persona joven con un perfil más técnico.

Bonprole emprende un proceso de reordenamiento y lo hace en detrimento de los trabajadores más “viejos”. Estos últimos, pese a su gran experiencia y dedicación van quedando por fuera de la empresa y del mercado laboral. En tanto otros, ante la necesidad de reproducción terminan sometiéndose a peores condiciones de trabajo en otros lugares, bajo formas de contratación sumamente precarias.

La precarización laboral transversaliza a la fuerza de trabajo de Bonprole. Junto con las formas de contratación laboral que serían “atípicas”, predomina una lógica empresarial que apunta a desplegar diversos mecanismos de control y subordinación, colocando a los trabajadores en una situación de precariedad a causa de la: incertidumbre laboral, inseguridad, jornadas de trabajo prolongadas, presión por productividad, entre otras.

Según lo que observamos en las entrevistas, el grado de certeza con respecto a la continuidad del trabajo es bajo en la empresa. Esto se produce debido a la dependencia del mercado internacional, es decir, cuando el crecimiento de este no se mantiene las multinacional tiende a expulsar mano de obra. Como explica Marx (1975):

La inmensa e intermitente capacidad expansiva del sistema fabril, unida a su dependencia respecto del mercado universal, crea por fuerza una febril producción seguida por un atascamiento de los mercados, cuya contracción provoca la parálisis. La vida de la industria se transforma así en una serie de períodos de actividad moderada, prosperidad, superproducción, crisis y estancamiento. La incertidumbre e inestabilidad (...) terminan por consolidarse y ser el estado normal del obrero, gracias a esas variaciones periódicas del ciclo industrial (p.434).

Esto se condice con lo sucedido en la fábrica en el año 2015, en donde la empresa planteó a los trabajadores que la sección de semiduro -quesería- no iba a continuar en funcionamiento, cuyo argumento se basó en que la caída de los precios internacionales, la crisis en Venezuela y los altos costos internos producían pérdidas¹⁴.

Con el cierre de una parte de dicho sector, se redujo la cantidad de fuerza de trabajo en la empresa, poniendo en riesgo las condiciones materiales de vida de los trabajadores e instalando una amenaza constante ante la pérdida de la fuente laboral de aquellos que permanecieron.

Sin dudas que la situación vivida en 2015, la incertidumbre y el ajuste a los vaivenes del mercado continuaron presentes en la empresa, así lo expresa un trabajador:

¹⁴ Diario Cambio (2015). “*Bonprole mantiene su intención de despedir a 43 trabajadores rurales*”. Información recuperada de: <https://diariocambio.com.uy/2015/03/10/bonprole-mantiene-intencion-de-despedir-a-43-trabajadores-rurales/> [Acceso: 5/11/2021].

Siempre existe alguna incertidumbre, alguna, por ejemplo con respecto al futuro o áreas que están con poca actividad digamos, cómo que a veces no se vislumbra una salida pronta de esa situación. Hay sectores que están, por ejemplo, la parte de producción de crema y eso está trabajando muy poco, una tercera parte. Entonces esa gente, hay momentos en que se utilizan otros sectores, o sea por ejemplo, antes que trabajaban todos los días ahora de repente trabajan diez días, siete días y luego van de relleno a rellenar puestos a otros sectores o hacer limpieza, eso se viene manejando de hace un año más o menos (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, anexo I).

En los últimos años, se asiste a un aumento exponencial de empresas que trasladan la actividad industrial de un país a otro. Esto es lo que llamamos externalización de la producción, cuyo objetivo es la reducción de costos. Esta situación ha aumentado en los últimos años en Bonprole, en dónde se ha externalizado parte del proceso productivo de la empresa matriz en Brasil para Uruguay.

Por lo tanto, la incertidumbre laboral de los trabajadores de Bonprole se acrecienta, ya que se enfrentan a la dependencia de la demanda de otro país, así como también supone estar en constante competencia con otra mano de obra. Este hecho es expresado por un trabajador, donde deja a entrever que:

(...) no se sabe muy bien que va a pasar y desde que empezamos a depender directamente de Brasil, la incertidumbre es creciente porque somos va cautos, hacemos lo que a Brasil le hace falta. Lo que no puede producir la empresa brasileña lo hacemos nosotros. Entonces bueno, tenemos esa duda de que a veces sí los brasileños mañana lo hacen, lo quieren hacer ellos, nosotros nos podemos quedar sin trabajo (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, anexo I).

Advertimos en el capítulo precedente que, las empresas para tornarse más competitivas y aumentar su productividad tienden a reducir sus tiempos productivos e intensificar el trabajo. En Bonprole, esta situación se efectiviza, por un lado en el hecho de los trabajadores tengan que adaptarse -en algunos casos- a jornadas que exceden las 8 horas diarias y por otro, a la constante presión por productividad que sufre la fuerza de trabajo:

Y si, se ha pasado y últimamente lo que te comentaba que los brasileiros exigen cada día más, te exigen, que si antes para hacer un producto, trabajaban quince personas, ahora tienen que trabajar doce. Entonces, ese trabajo que antes hacían tres trabajadores hay que distribuirlo en los que quedan. Y si eso ha aumentado. La productividad se reclama y se reclama (...) no deja de ser un estrés bastante importante (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

En este sentido, cuando la empresa no logra alcanzar los niveles de intensificación se produce lo que Marx (1975) advierte cómo "(...) la tendencia del capital a compensarse por medio de la intensificación sistemática del trabajo (en cuanto la ley le prohibió de

manera definitiva la prolongación de la jornada), y a transformar cada perfeccionamiento del sistema de maquinarias en un nuevo medio de explotación (...)" (p.401).

Bonprole incorpora nueva maquinaria y tecnología cuyo objetivo es el de optimizar tiempos para obtener mayores ganancias. Según lo que afirma un ex trabajador de la empresa en los últimos años:

se introdujo tecnología (...) a través de una automatización digamos de un sector, de la parte de fundido. Que bueno, se dio la incorporación de dos máquinas envasadoras que hacía el trabajo de 15 personas por turno, más o menos 45 personas (Entrevista a ex trabajador de Bonprole, 13 de setiembre de 2021, Anexo IV).

En esta línea, se ocasiona lo que (Marx, 1975) describió como reducción de la *parte variable del capital*. Esto es, al aumentar la cantidad de medios de producción -y con ello la productividad- el *trabajo vivo* con respecto al *trabajo muerto* disminuye.

Complementando lo anterior, Antunes (2005) enfatiza en que:

Es bastante evidente la reducción del trabajo vivo y la ampliación del trabajo muerto. Pero precisamente porque el capital no puede eliminar el trabajo vivo del proceso de creación de valores, debe aumentar la utilización y la productividad del trabajo, de modo de poder intensificar las formas de extracción del sobretrabajo en un tiempo cada vez más reducido (p.109).

En otra dimensión, con la introducción de nuevas tecnologías, Bonprole demuestra interés por la salud de los trabajadores. No obstante, el trasfondo de esta estrategia es el desplazamiento de la fuerza de trabajo ocupada. Veamos lo que señala un trabajador respecto a un proceso que dejó de realizarse en la empresa, dado que limitaba y perjudicaba la productividad de los mismos:

(...) en esta línea de fundido que yo te decía, generalmente era un trabajo que hacían mujeres; y las contracturas y las tendinitis todo eso era muy común porque eran trabajos de movimientos repetitivos, con una cadena de producción, una línea de producción que era muy dinámica, muy rápida, entonces había que estar todo el día. Desde ese punto de vista la tecnología yo creo que trae ciertas comodidades, lo que sí, evidentemente que quita mano de obra. Y sobre todo para los empleados más viejos, como nosotros, que no estamos preparados o aggiornado a la nueva tecnología, nos cuesta poder acceder a puestos de jerarquía o de mayor categorización (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

Otra situación, que se ha convertido en uno de los elementos más destructivos para los trabajadores, es el hecho de que con jornadas de trabajo tan extensas la empresa está indirectamente incentivando a que la fuerza de trabajo no disponga de los implementos de seguridad y protección en el espacio laboral. La dificultad que supone utilizar estos

elementos preventivos durante bastante tiempo, provoca que los trabajadores no respeten las medidas y por ende tengan naturalizada la situación:

La empresa trabaja muy bien sobre eso y yo creo que ahí hay un deber por parte nuestra, de los trabajadores de no cuidarnos. La empresa te brinda lo que son los protectores auditivos, mascarillas, lentes, guantes, todo que si uno no lo usa, muchas veces porque el trabajador no se adapta o piensa que no le va a pasar, que no se va a quemar una vista (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

A partir de las entrevistas se evidencia como hay una naturalización de la extensión de la jornada de trabajo por parte de los trabajadores. En tanto no se contrata personal, la empresa para sostener su funcionamiento prolonga e intensifica la jornada, no sólo llevando a efectos destructivos en la salud de los mismos, sino que también aumentando el grado de explotación, ya que le extrae un excedente mayor al trabajo. Al decir, de Mézáros (2009):

Al mismo tiempo, el salvajismo real del sistema sigue haciendo de las suyas, no solo expulsando del proceso laboral a un número cada vez mayor de personas, sino también, en características contradicción, alargando el tiempo de trabajo cada vez más que el capital logra salirse con la suya (p. 227).

Por otra parte, destacamos el análisis de Robertt (2006) quien plantea que en el proceso histórico de reestructuración de Conaprole el surgimiento de otras empresas satélites en torno a la misma lo hacen con la lógica de abaratar costos. Es así, que las condiciones de trabajo de los trabajadores de Bonprole, entre ellas el salario, sean más desfavorables:

Se trata de trabajadores que realizan tareas en empresas colaterales pertenecientes al Grupo Conaprole; en empresas tercerizadas y en una joint venture en la que participa Conaprole. En todas estas empresas existen indicios de condiciones de trabajo precarizadas, salarios más bajos y menor protección social en comparación con la situación de los trabajadores fijos de Conaprole. Algunas estimaciones, proporcionadas en las entrevistas, indican que los salarios de los trabajadores de las empresas colaterales son, en promedio, entre 30% y 40% más bajos que los de los trabajadores estables de Conaprole (Robertt, 2006, pp.261-262. Traducción propia).

A partir de lo recogido en las entrevistas, hallamos que el nivel de acumulación de la empresa es elevado, esto teniendo presente que junto al aumento e intensificación de las jornadas de trabajo, se añade el estancamiento de los salarios. Veamos lo relatado por un trabajador:

Y bueno hoy estamos en eso, hace un par de años, estamos de nuevo en eso de que si bien los sueldos no son altos, ni tampoco bajos, pero si hay un estancamiento del salario, o sea no ha crecido el salario (...) yo diría de dos años para atrás, cómo que se siente de nuevo esa falta de incentivo, desde el punto de vista económico para los trabajadores (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

Finalmente, resulta interesante señalar que al momento de indagar acerca de si en Bonprole se respetan los contratos de trabajo, se produjo una valoración positiva por parte de la mayoría de los entrevistados. No obstante, cuando se retomaron aspectos relevantes de las condiciones de trabajo, estos destacaron las distintas dimensiones de la precariedad laboral como parte de la cotidianeidad de la empresa.

Así mismo, dejaron entrever que la empresa nunca fue “directa” en tomar represalias contra la actividad sindical y la fuerza de trabajo. En cambio, a través del acercamiento realizado y del propio discurso de los entrevistados identificamos elementos acerca de las diferentes maniobras de la empresa en contra el accionar colectivo.

Se produce por ende, una cierta disociación entre lo que los trabajadores expresan y sienten con la realidad laboral que los atraviesa. El hecho que estos hayan transitado por peores condiciones en experiencias pasadas puede generar una cierta conformidad con las tareas y la situación laboral que atraviesan actualmente:

(...) al principio fue bastante, era bastante precario. Había un montón de cosas que bueno, que no se respetaban. Pero sí, siempre fue muy ordenada y muy... cómo te voy a decir, en el pago de los salarios, por ejemplo; muy pocas veces hubieron problemas de que pagaran fuera de hora o que si podría haber algún tipo de que bueno, no pagaron alguna hora extra o no pagaron alguna cosa o no pagan, pero uno va y enseguida se soluciona si es que se tiene razón. En ese sentido, es bastante buena (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

3.2 Fuerza de trabajo: alienación y fragmentación.

Se parte de considerar que las transformaciones en la esfera del trabajo y la *crisis estructural del capital*, indudablemente tuvieron consecuencias sobre el movimiento sindical. Frente a estos procesos, se visibiliza un debilitamiento de las formas de lucha y acciones colectivas en contra de la precarización y las distintas formas de dominación.

Como destaca Antunes (2005) el desarrollo de distintos dispositivos de control sobre el trabajo y la instauración de estrategias que apuntan a priorizar el interés individual de las personas, han debilitado a la clase trabajadora y al movimiento obrero en su conjunto. Esto es, los mecanismos de flexibilización, la desregulación de los derechos de los trabajadores, los procesos de tercerización, la incorporación de nuevas tecnologías, la automatización, entre otras tendencias, provocaron procesos de fragmentación y dispersión de los asalariados en contraposición a la formas tradicionales de organización y movilización.

Una producción más flexible, que según Antunes (2005) pretende capturar la subjetividad a través de un compromiso y colaboración de la fuerza de trabajo con las necesidades y proyectos del capital:

Se procura una forma de aquello que llamé involucramiento manipulador llevado al límite, donde el capital busca el consentimiento y la adhesión de los trabajadores en el interior de las empresas para viabilizar un proyecto diseñado y concebido según los fundamentos exclusivos del capital. Se trata de una forma de alienación o extrañamiento (Entfremdung) que, diferenciándose del despotismo fordista, lleva a una interiorización aún más profunda del ideario del capital, avanzando en el proceso de expropiación de los saberes del trabajo (p.184).

La particularidad que adquieren estos cambios para Antunes (2005) es que son una parte constitutiva de las formas de acumulación y una respuesta del capital a su propia crisis estructural:

(...) el capital inició un proceso de reorganización de sus formas de dominación de la sociedad, no sólo procurando reordenar en términos capitalistas el proceso productivo, sino buscando gestar un proyecto de recuperación de la hegemonía en las más diversas formas de sociabilidad. Hizo eso, por ejemplo, en el plano ideológico, por medio del culto de un subjetivismo y un ideario fragmentador que hace apología del individualismo exacerbado, contra las formas de solidaridad y de actuación colectiva y social (pp.33-34).

En Uruguay, el cierre de empresas que se dedicaron al mercado interno, la actitud pasiva de los gobiernos frente a las estrategias patronales de desmantelamiento de las organizaciones sindicales, la propia desregulación del mercado laboral, así como el suspenso de espacios que motivaban a la lucha organizada, marcaron el camino hacia el debilitamiento de la clase trabajadora y sus mecanismos acción (Notaro et al, 2011, p.63).

Es por medio de diversas estrategias, que el capital ha intentado ir en contra de todo tipo de mecanismo de concientización e identificación de la clase trabajadora. Al respecto Castleton (2017) advirtió que la nueva formas de trabajo en Conaprole, que difieren de prácticas anteriores en dónde se trabajaba más descansado y que permitía desarrollar prácticas afectivas y de solidaridad entre trabajadores, trajo como consecuencia un menor reconocimiento de los mismos hacia la organización laboral.

Como se mencionó, en Bonprole existe una diferenciación y descolectivización entre la fuerza de trabajo. Por un lado, personal efectivo que cuenta con cierta estabilidad laboral y protección sindical, y en otra dimensión, aparecen los eventuales quienes además de contar con escasas garantías carecen de respaldo por parte del gremio.

De acuerdo al testimonio un integrante sindical, estos no cuentan con un espacio de representación dentro colectivo porque corren el riesgo de ser despedidos o que simplemente no vuelvan a ser tenidos en cuenta para otras zafas en la empresa:

(...) evidentemente que el afiliarlo como es un contrato a término y cómo la cláusula de contrato dice que en cualquier momento la empresa en forma unilateral puede prescindir del trabajador, entonces a nosotros nos parecía, siempre nos pareció, que si bien les podíamos dar una mano o reclamar algún tipo de cuestiones que ellos podían tener, afiliarlos era como quién dice, coartarle la posibilidad de seguir trabajando o que los siguieran llamando para otra zafra (...) (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

Estas posiciones que emergen, pone de manifiesto la subordinación de poder en la que se encuentra la fuerza de trabajo de Bonprole. Esto conduce a cuestionarnos, cómo es posible abogar por mejores condiciones de trabajo cuando se encuentra acentuada una naturalización de la desigualdad, que no les permite un reconocimiento de estos hechos como injustos. La precarización, se reconoce como parte constitutiva de la empresa y por ende aparece ajena al accionar sindical, como algo sobre lo que no se puede incidir.

Ante la consulta acerca de cuáles son las dificultades que tienen los trabajadores temporales para ser representados por el colectivo de trabajadores, un eventual relató lo siguiente: “ Y la movilidad de zafra que hay. Para que el zafra sea representado tienen que mantenerse siempre las mismas personas, porque si la situación de las personas cambia, va mutando, no hay cara ¿me explico?” (Entrevista a trabajador zafra de Bonprole, 24 de julio de 2021, Anexo III).

En este contexto, es relevante destacar algunas medidas de la empresa en contra de todo intento de unidad de la fuerza de trabajo y que se traducen en mecanismos de represión y de persecución hacia la organización sindical.

Entre ellas, se encuentra la incorporación de la opinión del sindicato como parte de la entrevista laboral en un momento en donde los trabajadores se jugaban la efectivización. De acuerdo al relato de un trabajador “(...) la empresa, cada vez que toma a alguien efectivo, después de haber hecho la zafra, le decía qué opinión tenía del sindicato y era como parte de la entrevista (...)” (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

A esto se le adiciona, la arremetidas de la empresa a través del despido personal que se encuentra sindicalizado, junto con estrategias de recortes y retiros incentivados. Esto último, ha llevado a posturas y sentimientos de desconfianza entre los propios trabajadores, puesto que para el personal agremiado aceptar estas propuestas significan un retroceso y una amenaza a las formas reivindicación de la clase trabajadora.

Esto sin mencionar, los diversos dispositivos desarrollados por la gerencia para fragmentar a la clase trabajadora y debilitar a la organización sindical por medio de negociaciones individuales:

(...) evidentemente cuando elijan a alguien para un cargo importante, una categoría importante, trataban que no estuviera en el sindicato y si estaba que no participara mucho y si podía soslayadamente, no los gerentes, pero si los mandos medios le decían, me acuerdo de un caso de un compañero que trabajaba conmigo de que a uno le dijeron: “vos estarías para este puesto, estás preparado, pero lastima que estás en el sindicato” cosas así. Y un compañero me acuerdo me trajo en una servilleta de papel firmada la renuncia al sindicato, porque un encargado le había dicho que si se borraba del sindicato le daban ese puesto y se lo dieron (...) (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

La empresa, ha promovido el individualismo convirtiéndolo en una herramienta indispensable para suprimir todo intento de colaboración y confraternización entre la clase trabajadora.

3.3 Incidencia de la actividad sindical sobre las condiciones laborales y la construcción de derechos.

El sindicato, se posiciona como una forma de respuesta a la precarización de las condiciones de trabajo en Bonprole. El mismo, se convierte en un espacio en donde los afiliados canalizan sus principales inquietudes y/o preocupaciones. Frente al deterioro de los lazos solidarios y los sentimientos de desconfianza en el lugar de trabajo, fomenta las relaciones de compañerismo y cooperación entre trabajadores. Así como también, desde su conformación se ha preocupado por informar y concientizar a la clase trabajadora acerca de sus derechos laborales y la importancia de la organización colectiva para abogar por ellos.

Dicho impulso, emerge en un contexto de mayor libertad para desarrollar la actividad sindical a partir del ascenso del gobierno progresista en el año 2005. Junto con la reactivación de los Consejos de Salarios, se comenzaron a consolidar derechos laborales y sindicales: libertad sindical, ley de licencia sindical, ley de fueros sindicales, entre otras conquistas de la clase trabajadora uruguaya que favorecieron al sindicato.

En 2006, la consolidación de la ley de licencia sindical, la cual establece el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para ejercer la actividad sindical¹⁵, se consideró como un avance fundamental para ampliar el accionar del gremio. Esto teniendo presente, que el dinero que recaudaba Sindicato de Obreros y Empleados de Bonprole (SOEB) a través de las afiliaciones era destinado en su mayor parte a compensar las horas y días que los dirigentes le dedicaban a la actividad sindical.

De acuerdo a lo visualizado en las entrevistas, en sus comienzos, dicha organización carecía de un lugar para realizar las asambleas. Los sindicalizados se reunían en un espacio

¹⁵IMPO (s/f): “*Libertad sindical. Derechos sindicales*”. Recuperado de: [https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006#:~:text=\(Licencia%20sindical\)..su%20caso%2C%20mediante%20convenio%20colectivo](https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006#:~:text=(Licencia%20sindical)..su%20caso%2C%20mediante%20convenio%20colectivo). [Acceso: 5/11/2021].

alejado de la fábrica, lo que provocaba que no todos los trabajadores pudieran estar presentes por diversos motivos. A esto se le adiciona, que la mayoría de los trabajadores residen en diversas zonas lejanas por lo que en algunos casos dependen de un medio de transporte para desplazarse.

La conquista de un espacio para desarrollar la actividad sindical en el interior de la fábrica se convirtió en uno de los principales logros de SOEB. Esto contribuyó en una mayor presencia de la mayoría de los afiliados en la discusión y resolución de los diversos temas del sindicato. Así como también, permitió que las principales herramientas de reivindicación fueran canalizadas dentro de la empresa.

Actualmente, la gremial de trabajadores cuenta con su propia sede sindical junto al predio de Bonprole, hecho que es calificado como un hito para el sindicato:

(...) se ha sufrido en cuerpo y alma, las situaciones más jodidas, con las reestructuras que han habido en un momento, con el cierre de sectores, que bueno eso tuvo que reformularse, como trabajadores reprogramarse (...) Ellos han ganado mucho espacio, los compañeros han ganado mucho espacio, habida cuenta que inclusive tienen una sede ahí en el predio, eso es un mojón muy importante. Porque inclusive esos espacios fueron ganados y fueron ganados con creces y fueron ganados con responsabilidad, fueron ganados con firmeza (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

SOEB, a lo largo de su trayectoria, ha impulsado mejoras para los trabajadores. En el año 2005, firmó un convenio con los empleadores el cual estipula que:

En los casos en que se constate que trabajadores de otras empresas, están subordinados al personal superior de la empresa láctea, deberán aplicarse los salarios que corresponda a la empresa láctea donde prestan servicio (Convenio colectivo categoría "ingreso y zafra", 2005, Anexo V).

Este acuerdo, fue identificado como productivo para el colectivo puesto que la fuerza de trabajo pasó a ser contratada por la propia Bonprole, quitándole protagonismo a la Task, la cual cómo se menciona se fue retirando gradualmente.

Asimismo, dentro de lo pactado se expresa que:

Las partes acuerdan incorporar a las categorías existentes en laudos anteriores este nivel con las categorías de ingreso y zafra. La de ingreso implica la prestación de servicios durante un lapso de hasta 6 meses o 150 jornales como máximo. Superado dicho plazo el trabajador pasará a revestir en la categoría correspondiente (Convenio colectivo categoría "ingreso y zafra", 2005, Anexo V).

Es importante señalar, que para la organización sindical este pacto significó un avance, en tanto permitió una mejora en las condiciones de trabajo. No obstante, se reconoce un cierto retroceso en la medida que las formas de contratación precarias se continuaron expandiendo y reproduciendo dentro de la fábrica.

Se distingue la consolidación de un proyecto organizativo en base a los mecanismos de negociación y participación. Frente a las propuestas y planteos llevados adelante por los trabajadores en las negociaciones, fueron surgiendo reconocimientos hacia el colectivo, entre ellos, del propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Veamos lo expresado por un referente entrevistado:

No es modestia a parte, pero cuando la gente quería saber de algún convenio (...) llamen a lo de (...) muchas veces convenios que hicimos bipartitos entre el sindicato de Bonprole y Bonprole, fueron convenios que fueron tomados como ejemplo, que inclusive el Ministerio de Trabajo decían que lo tomaran como ejemplo -el nuestro- por como lo habíamos trabajado, por como lo habíamos hecho (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

En esta misma lógica, SOEB se ha ido apoyando y nutriendo de las herramientas impulsadas por la federación para dar respuesta a los cambios en la esfera del trabajo, que se propagan y ponen bajo amenaza la propia fuente de trabajo.

La federación ha estado comprometida en fomentar la participación de los sindicatos -entre ellos SOEB- en espacios que promueven la democratización de información y una mayor concientización de la clase trabajadora con respecto al avance de la tecnología y la expulsión de mano de obra de las empresas. Veamos uno de los testimonios al respecto:

El común denominador es que tiene que haber un cambio. Ahora, lo que tenes que tener en cuenta es que ese cambio no desplace a los trabajadores. Y por lo tanto, tenes que muñirte de herramientas, de la capacitación, de la formación ¿no? del derecho de información, porque ¿qué pasa? Para el empresario lo más fácil es hacer una inversión en maquinaria, te aumenta la productividad y te desplaza trabajadores (...) Vos cómo sindicato, cómo federación, cómo trabajador organizados, vos lo que tenes que evitar es que se desplace esa mano de obra (Entrevista a integrante de la FTIL, 14 de julio de 2021, Anexo II).

El desarrollo de instancias informativas, han sido valoradas de forma positiva desde la federación. Esta última, entiende que contribuyen a trascender las principales demandas en las cuales se ha centrado la mayoría de los gremios del sector, es decir, la reivindicación salarial y las mejores condiciones de trabajo.

Lo anterior, se condice con los aportes de Marrero (2014), el cual explica que uno de los mayores desafíos de las organizaciones sindicales se ha encontrado en la adquisición de herramientas teórico-conceptuales que permitan problematizar las distintas transformaciones. Entre ellas, identificar la ampliación de la base técnica como una estrategia de las empresas para aumentar la productividad; así como también comprender las consecuencias que supone para la organización del trabajo.

En otro orden, visualizamos una situación más compleja para SOEB. Actualmente, se visibilizan tensiones entre los agremiados, producto de que los dirigentes y trabajadores

más “nuevos” perciben escasas conquistas en materia de derechos laborales. En tanto, los dirigentes más “viejos” quienes han estado en toda la trayectoria del sindicato y vivenciaron los logros, consideran que se están conjugando nuevas formas de militancia que no presentan el mismo fervor que antes.

Podemos identificar a la reestructura que aconteció en el año 2015 en la empresa, como una de las causantes de que el sindicato se encuentre en una sensación de derrota y desmovilización.

Como consecuencia de lo anterior, es que se ha producido por parte de los afiliados un descreimiento hacia la organización sindical como un lugar propicio y de garantía para los trabajadores. Veamos en palabras de uno de los referentes entrevistados cuando explica que:

Se generaron tantas cosas y ahora hace tres o cuatro años que no se genera nada, que no se generan aumentos (...) la gente en vez de pensar que antes la situación era mucho peor y que se generó todo esto y que la única forma de poder recuperar todo lo que se está perdiendo es con el sindicato dice «la culpa la tiene el sindicato», porque no me defiende (Entrevista a trabajador efectivo de Bonprole, 7 de julio de 2021, Anexo I).

Sin dudas que SOEB se encuentra atravesando por grandes desafíos. Sin embargo, ha sido la propia adversidad que le ha permitido posicionarse e ir construyendo una identidad colectiva y protagonista, que a futuro le posibilitará combinar la vasta experiencia con las nuevas formas de militancia y organización que se van configurando en torno a múltiples necesidades.

Reflexiones Finales

A modo de conclusión general de esta disertación, se puede enunciar que se llegó a cumplir con el objetivo propuesto de comprender cómo se expresan las tendencias de precarización laboral en la industria láctea de Bonprole. A partir de los principales hallazgos de este estudio, se desprende que si bien la precarización y desigualdad presentan fluctuaciones históricas e incluso diferencias regionales, la existencia de estas no es algo en cuestión en la empresa.

A partir de las entrevistas realizadas y la revisión bibliográfica consultada se constata que el origen de Bonprole tiene sus profundas raíces en el proceso de reestructuración llevado adelante en Conaprole a partir de los años 90. Con un objetivo empresarial de afirmarse en el mercado internacional e incrementar los niveles de ganancia, la cooperativa emprendió un fuerte proceso de expulsión de la fuerza laboral a través de diversas medidas, entre las que se encuentra, la tercerización de la producción hacia otras empresas del sector.

Bonprole surge como una firma paralela a Conaprole, cuya lógica descansa en la flexibilización y reducción de costos. Es entonces, que identificamos en esta empresa formas de inserción laboral que se corresponden con las tendencias de precarización global. Por un lado, los trabajadores más jóvenes son contratados para puestos zafrales (temporales) que les impide proyectarse a futuro dada su condición de inestabilidad; estos además padecen la enorme presión de la empresa para aumentar sus ritmos de trabajo, así como no cuentan con representación sindical. En tanto las mujeres, son incorporadas en secciones productivas pero de manera diferencial, así como también son expuestas a los ritmos intensivos de la empresa. En tanto se constata la existencia de estrategias de la empresa para expulsar a los trabajadores mayores. Esto es, a través de incentivos y en algunos casos sustituyendo determinados puestos por mano de obra más joven.

Por otra parte, encontramos datos evidentes acerca de cómo la empresa le saca el mayor provecho al trabajo. Se puede visualizar como los asalariados están expuestos a condiciones de trabajo destructivas para la salud, dado que los procesos productivos se han intensificado a partir de un aumento de la tecnificación, la extensión de la jornada de trabajo y la presiones por productividad.

Esto permite problematizar como los niveles de excedente que se expropia la empresa son cada vez más elevados, ya que por un lado se incrementa la productividad del trabajo, en tanto se multiplican la cantidad de trabajadores que van quedando por fuera de los parámetros de la empresa y que por ende su acceso a condiciones mínimas de

reproducción es limitado. Tal es así, que en todo el proceso estudiado se vislumbra una clara reducción de la fuerza de trabajo, pasando de 259 trabajadores en 2009 a 142 actualmente.

Es interesante recuperar cómo el sindicato se crea en paralelo con la transición de gobierno que se produce en el año 2005, en donde se impulsa una legislación laboral que le permitió a dicho colectivo adquirir una mayor fuerza y autonomía en el accionar. No obstante, si bien los trabajadores han mostrado diversas resistencias e incluso han conquistado mejoras, en todos los casos no se logró frenar con los procesos de precarización laboral en la empresa. Es así, que estos condicionamientos imponen desafíos a las propias formas de organización.

Como pudo señalarse, estas variantes acompañan a los vaivenes que se desarrollan en el seno de la industria láctea. En los momentos en que el crecimiento del mercado no se ha mantenido, las tendencias de las empresas del sector han sido la de expulsar mano de obra y en algunos casos inclusive han optado por desaparecer.

En cuanto a la evolución de los ingresos, existe una clara tendencia que muestra el escaso crecimiento de los salarios a lo largo de la trayectoria de la empresa. Desde un pálido aumento de un 4% en el periodo 2002-2004, a una recuperación a partir de 2005 para finalmente mostrar en el presente signos de estancamiento.

En otro orden, es evidente las dificultades que presenta la fuerza de trabajo para organizarse. La empresa a través de dispositivos de control, la diferenciación entre los trabajadores efectivos y zafrales y a partir de la expulsión de la fuerza de trabajo ha fragmentado a la clase trabajadora. Diferentes situaciones laborales se expanden por el interior de la fábrica que complejizan las acciones colectivas y todo tipo de confraternización e identificación de la fuerza de trabajo.

Desde mi apreciación personal, es de carácter fundamental continuar profundizando en las diferentes visiones y perspectivas que hacen al estudio sobre el trabajo. Adoptar una mirada crítica acerca del mismo desde la profesión de Trabajo Social, supone pensar que no existe en este sistema una intervención que se encuentre por fuera del conflicto capital-trabajo.

En un sistema en dónde las bases de la desigualdad se van a continuar reproduciendo, el desafío se encuentra en poder identificar las diversas dificultades -económicas, de salud, familiares, entre otras- como parte de la realidad laboral que los sujetos atraviesan y con ello emprender prácticas favorecedoras que le permita a estos adoptar un rol protagónico en la resolución de sus necesidades e intereses.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, R. Batthyanny, K. Genta, N. Perrotta, V y Tomassini, C. (2011) *“Situación de las mujeres en la industria láctea uruguaya”*. Insumos para el diseño de programas de sensibilización y formación- capacitación para la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales.
- Alegre, M. Fonsalía, A. Frank, N. Hahn, M. Heinzen, J. Mendy, M. y Quintero, J. (2014). *“Los trabajadores arroceros de la cuenca de la Laguna Merín: análisis de su situación de salud”*. Colección Interdisciplinarias 2014. CSIC art 2. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/handle/123456789/7589> [Acceso: 15/11/2021].
- Antunes, R. (2005) *“Los sentidos del trabajo ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo”*. Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- Barros, A. (2019) *“Precarização Degradação do trabalho no capitalismo contemporâneo”*.
- Castleton, A. (2017) *“Reestructura y cambio social en “la casa”: el caso de una fábrica uruguaya”*. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo n°1.
- Centro de Investigaciones Económicas. (1987) *“Una década de cambio en la lechería uruguaya”*. Edición de la Banda Oriental, Montevideo- Uruguay.
- De la Garza, E. (2005) *“La flexibilidad del trabajo en América Latina”*.
- Foladori, G., y Gustavo M. (2009) *“La Economía de la Sociedad Capitalista y sus Crisis Recurrentes”*. Montevideo: Universidad de la República, Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio (CSEAM).
- Harvey, D. (2008) *“La condición de la postmodernidad”* Editorial Amorrortu. Buenos Aires.
- Instituto Cuesta Duarte. (s/f) *“Las Relaciones Laborales en Uruguay 10 Años De Cambio”*. Montevideo-Uruguay.
- Lessa, S. (1999) *“El proceso de producción y reproducción social: trabajo y sociabilidad”*. Publicado en “Capacitação em Serviço Social, Módulo 2, pp.20-33 CEAD-UNB, 1999”. Este y otros textos del autor disponibles en :<http://www.sergiolessa.com/>. Traducción al español por parte de la Unidad de Relacionamento Sector Productivo-SCEAM, con fines pedagógicos (por lo que no es una traducción exhaustiva) para el Curso Superior de Formación Sindical del Instituto Cuesta Duarte- PIT-CNT.

- Marrero, N. (2008) "*Crisis Capitalista y precarización del trabajo: La mutación de la clase obrera*". Montevideo, Uruguay., pp.115-127.
- Marrero, N. (2014) "*Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical. El caso de Fucycs*". Montevideo, Uruguay.
- Marx, Karl. (1975) "*El capital*". Crítica de la Economía Política. Libro Primero. Ed.Cartago, Buenos Aires
- Mészáros, I. (2009) "*La crisis estructural del capital*". Ministerio del poder popular para la comunicación y la información. Caracas.
- Mora Salas, M. (2005) "*Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado*". 2nd ed. San José, Costa Rica., pp.27-39.
- Notaro, J., Quiñones, M., Senatore, L. and Supervielle, M. (2011) "*Las Políticas Públicas En La Reestructura Del Mundo Del Trabajo Uruguay 2005-2009*". Montevideo-Uruguay: Departamento de publicaciones de la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Polito, D. (2019) "*Los asalariados rurales del Uruguay a partir de los cambios productivos a inicios del siglo XXI. Reflexiones sobre la precariedad, sus pasos y sus huellas*". Tesis de grado. Montevideo, Udelar. Facultad de Ciencias Sociales.
- Robertt, P. (2006) "*Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai*". Porto Alegre.
- Robertt, P. (2010) "*Hacia un nuevo modelo productivo: luchas y negociaciones en la industria láctea uruguaya*". pp. 95-105.
- Stolovich, L. (1994) "*La tercerización ¿Con qué se come?*". CIEDUR, Montevideo, Uruguay.
- Tansini, R. (1990) "*La Industria Lechera Uruguaya una década de transformación*". Montevideo, Uruguay.
- Uruguay XXI. (2020) "*Informe sectorial agronegocios*". Recuperado de: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/centro-informacion/articulo/agronegocios/> [Acceso: 15/3/2021].

Páginas Web consultadas

Blasina y Asociados (2021). “*Remisión de leche fue récord para septiembre*”. Información recuperada de: <https://blasinayasociados.com/remision-de-leche-fue-record-para-setiembre/> [Acceso: 11-11-21].

Centro de Investigaciones Económicas (s/f). Recuperado de: <https://cinve.org.uy/presentacion/> [Acceso: 15/3/2021].

Diario Cambio (2015). “*Bonprole mantiene su intención de despedir a 43 trabajadores rurales*”. Información recuperada de: <https://diariocambio.com.uy/2015/03/10/bonprole-mantiene-intencion-de-despedir-a-43-trabajadores-rurales/> [Acceso: 5/11/2021].

IMPO (s/f): “*Libertad sindical. Derechos sindicales*”. Recuperado de: [https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006#:~:text=\(Licencia%20sindical\),.su%20caso%2C%20mediante%20convenio%20colectivo](https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006#:~:text=(Licencia%20sindical),.su%20caso%2C%20mediante%20convenio%20colectivo) [Acceso: 5/11/2021].

PIT-CNT. (s/f) Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de: <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/instituto-cuesta-duarte>. [Acceso: 15/3/2021].