

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE AGRONOMÍA**

**TERCERIZACIÓN LABORAL EN EL URUGUAY:  
EL CONTRATISTA RURAL**

**por**

**R. Emilio FERNÁNDEZ RONDONI**

TESIS presentada como uno  
de los requisitos  
para obtener el título de  
Magíster en Ciencias Agrarias  
opción Ciencias Sociales

**MONTEVIDEO**

**URUGUAY**

**Julio 2012**

Tesis aprobada por el tribunal integrado por la licenciada en Sociología (PhD) Mariela Bianco, el licenciado en Sociología (Mag.) Marcos Supervielle y el licenciado en Sociología (Mag.) Guillermo Neiman, el día 4 de julio de 2012.

Autor: Licenciado en Sociología R. Emilio Fernández Rondoni

Director: Ingeniero agrónomo (PhD) Diego Piñeiro

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a la memoria de Mario Costa,  
luchador de la vida,  
quien supo andar por este mundo  
*desfaciendo* entuertos.

## AGRADECIMIENTOS

Afirmaba Bernardo de Chartres que somos como enanos a los hombros de gigantes. Podemos ver más, y más lejos que ellos, no por alguna distinción física nuestra, sino porque somos levantados por su gran altura.

En tal sentido, hacer explícito el reconocimiento a aquellos y aquellas que de una manera u otra han apoyado este camino intelectual es una cuestión de honestidad y, en la mayoría de los casos —porque somos seres sociales y sociables—, también de vínculos afectivos.

A los maquinistas de esquila, contratistas forestales y demás actores rurales que colaboraron en las distintas etapas de la presente investigación, gracias por compartir su tiempo, sus historias y sus vivencias, materia prima fundamental de la que se nutre este trabajo.

A Diego Piñeiro, gracias por sus significativos aportes intelectuales y sus imprescindibles contribuciones, necesarios estímulos para seguir en el trillo.

A mis compañeros de trabajo: Mariela Bianco, Matías Carámbula, Marta Chiappe y Soledad Figueredo, gracias por los aportes, comentarios y lecturas, pero, por sobre todas las cosas, por los vínculos y la relación —que en medio de cursos, tesis, acuerdos y diferencias— hemos logrado construir.

A los compañeros del Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA), gracias por compartir momentos de fraterna discusión, aprendizaje y crecimiento.

A los compañeros docentes y estudiantes de la Maestría en Ciencias Agrarias opción Ciencias Sociales, generación 2007 de la Facultad de Agronomía, gracias por compartir estudios y vivencias que nos ayudaron a transitar este camino de formación con divertido entusiasmo.

A Mariela Bianco, Marcos Supervielle y Guillermo Neiman, tribunal de la tesis gracias por el compromiso de involucrarse y el tiempo dedicado a este trabajo.

Al Departamento de Ciencias Sociales, a la Unidad de Posgrados de la Facultad de Agronomía y a la Universidad de la República, gracias por brindarnos la oportunidad de poder crecer en nuestra actividad académica.

A la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República, gracias por la confianza depositada al «joven investigador» que alguna vez fuimos y por los apoyos presupuestales que posibilitaron este trabajo.

A mi familia y amigos, gracias por el constante estímulo para seguir adelante.

## TABLA DE CONTENIDO

PÁGINA DE APROBACIÓN .....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	IV
RESUMEN .....	X
SUMMARY .....	XI
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.1.1. Objetivos .....	4
1.1.1.1. Objetivo general.....	4
1.1.1.2. Objetivos particulares.....	4
1.1.2. Justificación .....	5
1.2. MARCO DE REFERENCIA .....	8
1.2.1. Marco teórico .....	8
1.2.1.1. Los procesos de trabajo en el siglo XX.....	8
1.2.1.2. El taylorismo.....	9
1.2.1.3. E fordismo.....	9
1.2.1.4. El toyotismo.....	10
1.2.1.5. La reestructuración productiva.....	10
1.2.1.6. Las teorías del posfordismo.....	11
1.2.1.7. El proceso de trabajo.....	12
1.2.1.8. La industrialización de la agricultura.....	13
1.2.1.9. La intermediación laboral.....	14
1.2.1.10. La profundización del capitalismo en el agro.....	17
1.2.1.11. A modo de síntesis... ..	18
1.2.2. Antecedentes .....	19

1.2.2.1. La tercerización laboral .....	19
1.2.2.2. El contratista .....	20
1.2.2.3. El contratista de mano de obra .....	21
1.2.2.4. El contratista de maquinaria .....	29
1.2.2.5. Semejanzas y diferencias entre los distintos tipos de contratistas .....	37
1.2.2.6. El contratismo en las últimas décadas en el Uruguay.	39
1.2.3. Hipótesis .....	42
2. <u>METODOLOGÍA</u> .....	43
2.1. DISEÑO DE TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	44
2.2. MUESTRA .....	45
2.2.1. Universo de referencia .....	46
2.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS .....	49
2.4. GUÍA DE TRABAJO DE CAMPO .....	50
3. <u>ANÁLISIS</u> .....	53
3.1. EL MAQUINISTA DE ESQUILA .....	55
3.1.1. Descripción de la esquila a máquina .....	56
3.1.2. La máquina y el equipo de esquila .....	58
3.1.3. Las funciones del maquinista de esquila .....	61
3.1.4. Caracterización del maquinista de esquila .....	63
3.1.4.1. Características sociodemográficas.....	63
3.1.4.2. Historia laboral y vinculación con el rubro lanero....	67
3.1.4.3. La empresa de esquila .....	78
3.1.4.4. El maquinista y sus vínculos con el SUL .....	84
3.1.5. Resumen .....	85
3.2. EL CONTRATISTA FORESTAL .....	88
3.2.1. La política de desarrollo forestal en Uruguay .....	88

3.2.2. La forestación y los mercados de trabajo rurales .....	89
3.2.3. La cosecha forestal .....	90
3.2.4. Caracterización del contratista forestal .....	96
3.2.4.1. Características demográficas, educativas y socioeconómicas .....	96
3.2.4.2. Historial laboral y vinculación con el sector forestal.	97
3.2.4.3. El contratista y su empresa .....	98
3.2.4.4. El contratista y los trabajadores .....	100
3.2.4.5. el contratista y sus pares .....	107
3.2.5. Resumen .....	109
3.3. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO .....	112
3.3.1. Caracterización (trabajo vivo-trabajo muerto) .....	112
3.3.2. Fases diferentes de las respectivas actividades: explotación lanar, forestación.....	112
3.3.3. El «patrón» del contratista, los demandantes del servicio .....	113
3.3.4. La dependencia o independencia de los contratistas respecto a la cadena productiva .....	114
4. <u>CONCLUSIONES</u> .....	116
4.1. EL CONTRATISTA COMO AGENTE EN LO POLÍTICO, EN LO SOCIAL Y EN LO ECONÓMICO .....	117
4.1.1. Dimensiones políticas (el contratismo como forma de dominación en el campo político) .....	119
4.1.2. Dimensiones sociales (el contratismo como forma de enmascarar la relación social patrón-empleado) .....	119
4.1.3. Dimensiones económicas .....	120
4.1.3.1. La tercerización como forma de mejorar la eficiencia productiva .....	121
4.1.3.2. La tercerización como forma de ahorro de salarios..	123
5. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u> .....	125

6. <u>ANEXOS</u> .....	130
ANEXO N.º 1. Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural. Emilio Fernández Rondoni y Diego Piñeiro.....	130
ANEXO N.º 2. Encuesta a maquinistas, zafra 2001 .....	151

## RESUMEN

En el año 2000 formamos parte del equipo de investigación del proyecto «Los trabajadores de la esquila de la lana» (Piñeiro et al., 2002). Este tenía por objeto el estudio de las condiciones de los trabajadores de ese rubro productivo y, ya que íbamos a establecer un vínculo con más de sesenta colectivos a lo largo y ancho del país, el responsable propuso que me focalizara en estudiar a los encargados o dueños de las respectivas comparsas: los maquinistas de esquila. Ello como forma de obtener insumos para un posible subproducto de investigación. Rápidamente accedí... desconociendo el «corral de ramas» en el que estaba entrando...

El mencionado *subproducto* luego se transformó en un proyecto de investigación que llevé adelante en el año 2005 y más adelante en una publicación, para posteriormente definir una línea de trabajo y de estudio acerca de la tercerización laboral en el medio rural. Al comenzar la etapa de posgrado logré desarrollar otro proyecto de investigación y comencé a trabajar con los contratistas forestales para indagar la tercerización en otro escenario productivo e intentar un estudio comparado. Así se fue construyendo entonces este trabajo que, al tiempo de ir acompañando mi proceso de formación, me ha permitido adentrarme en un tema de relevancia en el mundo del trabajo rural.

Por las características del fenómeno de la tercerización en el medio rural y sus implicancias, aquí suman más las preguntas que aún resta resolver que las respuestas que hemos obtenido. Quizás uno de los mayores logros de este proceso, condensado en la tesis que se presenta, sea vislumbrar los profundos cambios que se están procesando en el medio rural.

**Palabras clave:** esquila, forestación, contratistas rurales, tercerización laboral.

## **OUTSOURCING LABOR IN URUGUAY: THE RURAL CONTRACTOR**

### **SUMMARY**

In 2000 we are part of the research team of the project “The case of workers in the shearing of wool” (Piñeiro et al., 2002). The same was to study the conditions of workers of that productive sector and as we were going to establish links with over sixty collective across the country, the author of the study suggested that I focus on a study to managers and/or the respective owners extras: a shearing machine operators, this as a way to get supplies for a possible byproduct of that study. I agreed quickly... ignoring the impact of the commitment assumed.

The aforementioned “byproduct” then became a research project I carried out in 2005 and later in a publication, later to define a line of work and study about outsourcing labor in rural areas. At the beginning of graduate stage, I managed to develop another research project and started working with forestry contractors to study the effects of outsourcing on another stage production to tempt a comparative study. This then is the origin of this work while going to accompany my training process has allowed me to go into a major issue in the world of rural labor.

Because of the characteristics of the phenomenon of outsourcing in the countryside and its implications, this study add more questions that still remains to solve the answers we have obtained, but perhaps one of the greatest achievements of this work process-condensate in somehow the thesis is presented glimpses of the profound process of change that are being processed now in rural areas.

**Keywords:** shearing, forestry, rural contractors, labor outsourcing.

## 1. INTRODUCCIÓN

«La explotación agrícola moderna es, pues, una empresa capitalista. Ella contiene los caracteres distintivos del modo de producción capitalista, aunque en ella asuman formas particulares.»

*Karl Kautsky (1989) [1899]*

A fines del siglo XIX el joven socialista que asistía al desarrollo de las fuerzas productivas del sistema capitalista en Europa, de la mano de los clásicos que lo precedieron (Marx y Engels), realizó un importante esfuerzo por comprender las fuerzas motrices que estaban cambiando las raíces feudales de la agricultura en el viejo continente. Ese esfuerzo contenía no solo la descripción y explicación de los nuevos mecanismos de producción —y explotación—, sino también el germen de posibles soluciones, en clave socialista, a los problemas planteados.

Hoy, cien años después nos sorprenden muchas de sus reflexiones y análisis por lo lúcidas y penetrantes pero también porque en muchos casos parecieran reeditarse algunos de los procesos de expansión del capital y destrucción de viejas estructuras sociales —claro que en otros territorios y con otras particularidades—. El trabajo que sigue a continuación presupone un análisis y reflexión en las *nuevas* formas que se han erigido para resolver *viejos* problemas.

La tercerización del trabajo agrícola<sup>1</sup> es una actividad de larga data en el agro latinoamericano, tanto en lo que refiere a la contratación de trabajo temporal o zafra como a diferentes formas de convenios con empresarios dueños de maquinaria especializada que venden sus servicios. Por las características de las tareas agropecuarias, en las cuales se produce una fuerte demanda de mano de obra y de maquinaria en un período acotado, estacional, esta modalidad organizativa del factor trabajo y de maquinaria —la tercerización— se ha convertido en una estrategia desarrollada por los empresarios agropecuarios en su búsqueda de maximización de utilidades, así como de procurar facilitar el manejo de la fuerza de trabajo —desde

<sup>1</sup> En este trabajo se analizará la tercerización laboral tradicional (organizada bajo la denominación de *zafra* o *cosecha*) y no se abordarán las tercerizaciones no laborales (medianerías, etc.).

proveerse de esta, pasando por el entrenamiento, la ubicación, el disciplinamiento, organización y mejor rendimiento.

Esta modalidad de tercerización laboral se implementa tempranamente en la agropecuaria uruguaya. Por ejemplo, encontramos hoy al maquinista de esquila, sucedáneo del otrora capataz de comparsa de esquila, figura que nació a fines del siglo XIX junto con el proceso de *ovinización* del agro uruguayo.

En las últimas décadas asistimos a un desarrollo superlativo de la tercerización, a la luz de los procesos de desregulación de la fuerza de trabajo y flexibilización laboral que se han implantado en décadas anteriores. En tal sentido, una actividad agraria como la forestación, de desarrollo explosivo en la última década, cimienta la consolidación del complejo agroindustrial en un uso intensivo del factor trabajo, para lo cual ha desarrollado formas organizativas del trabajo ya existentes en otros sectores agrarios, tercerizando la mano de obra empleada. El mismo razonamiento cabe para explicar la rápida expansión de la soja transgénica, basada en un uso intensivo de técnicas de laboreo —sustentadas en la modalidad denominada *siembra directa*— y la implementación del sistema de contratistas de maquinaria agrícola para laborar los campos.

En este marco cobra fuerza la figura del contratista rural, empresario que obtiene contratos de servicio de las empresas forestales, agrícolas, ganaderas para desarrollar las actividades necesarias del cultivo (siembra, poda, raleo, tala, cosecha, etc.) y contrata trabajadores para llevar adelante las mencionadas tareas. En tal sentido, este se ha transformado en un actor ineludible para el estudio de los mercados laborales rurales.

El presente trabajo trata de explorar si estos intermediarios —los contratistas de mano de obra y los contratistas de maquinaria— son sujetos sociales diferentes (por su función, su conformación, etc.) o si se trata esencialmente de un mismo actor social ubicado en contextos diferentes.

Para ello en el apartado 1.1 se formula el problema, definiendo los objetivos generales y particulares, así como también se establece la justificación pertinente de por qué se considera el tema relevante para su abordaje.

En el punto 1.2 se establece el marco de referencia, para lo cual se define el marco teórico que habrá de guiar la investigación. Se analizan los distintos modelos organizativos del proceso de trabajo que han pautado el siglo XX para finalizar exponiendo algunos de los cambios recientes de la realidad agropecuaria que han cambiado la fisonomía de los espacios rurales. A continuación en los antecedentes se reseñan los principales trabajos sobre la temática, poniendo especial énfasis en las referencias latinoamericanas y más precisamente en el espacio regional (Argentina y Brasil). Por último, se elabora un sistema de hipótesis e identificación de variables a los efectos de operacionalizar algunas dimensiones del estudio.

En el apartado 2 se describe la metodología empleada en el estudio de los dos tipos de contratistas analizados. Los contratistas de la esquila y los contratistas de la cosecha forestal.

Finalizando, en el apartado 3 se realiza el análisis de la información relevada y se elabora a modo de cierre provisional las conclusiones en el punto 4, ya que el esfuerzo que se realice en la acumulación de conocimientos, persigue muy de atrás a la realidad, la cual por ser más versátil y dinámica que las ideas que los hombres nos hacemos de ella, siempre nos plantea(rá) nuevos desafíos, amén que se debe entender a los procesos de trabajo sujetos a continuas modificaciones, resultantes del desarrollo de las fuerzas productivas y las dinámicas sociales de dominación y resistencia que le son inherentes.

## **1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1.1. Objetivos**

#### **1.1.1.1. Objetivo general**

Contribuir al conocimiento de los sujetos sociales rurales del Uruguay y aportar elementos a la discusión general sobre los diferentes actores y las tendencias de los mercados de trabajo rural en Latinoamérica.

#### **1.1.1.2. Objetivos particulares**

- a. Describir y caracterizar algunos de los sistemas prevalentes de tercerización laboral en el medio rural.
- b. Analizar los principales cambios que imprime la tercerización laboral, bajo la modalidad de *contratismo* en la estructuración y conformación de los mercados laborales rurales.
- c. Estudiar las particularidades de los contratistas *tradicionales* y de los *nuevos* contratistas.
- d. Investigar la incidencia que tienen las estructuras laborales de tercerización en la eficacia productiva de distintas cadenas agroindustriales.
- e. Estudiar los principales mecanismos de control social subyacentes en el vínculo capital-trabajo bajo la modalidad de tercerización laboral en el medio rural.

### 1.1.2. Justificación

En las últimas décadas (fines del siglo XX y comienzos del presente) profundas modificaciones imprimieron la tónica a este período histórico. Por un lado asistimos a la desaparición de la sociedad bipolar (con la caída del Muro de Berlín y la implosión de la antigua Unión Soviética) y por otro lado irrumpieron *y se popularizaron* las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, por citar solo algunos de los elementos más significativos.

Estos cambios en la esfera política y tecnológica fueron acompañados de mutaciones en el campo económico. Nuevas formas de producir, la conquista de diferentes mercados y la incorporación de ignorados consumidores pautaron desconocidas estructuras sociales, donde emergieron noveles relaciones al tiempo que perimieron otras (Castel, 1997).

En el marco de este contexto global, el Uruguay acompañó estos cambios tanto en lo político (la formación e incorporación a un espacio de integración regional como el Mercosur, por ejemplo), en lo económico (los cambios producidos en la estructura productiva —desarrollo del sector servicios, reestructura del sector primario, etc.—) así como también en lo social (la reconfiguración de nuevos «arreglos familiares», la profundización de procesos de segmentación social, el recrudecimiento de distintos tipos de violencia, etc.).

Esta «nueva» economía y sociedad —de la mano de «nuevas» correlaciones de fuerzas en el ámbito político, a nivel mundial y local— pautó reconfiguraciones de las relaciones sociales preexistentes y sobre la matriz de las viejas estructuras sociales, se rescribieron nuevos vínculos, se profundizaron algunos preexistentes y desaparecieron otros.

En el espacio rural nacional, se produjeron importantes modificaciones. Surgieron nuevos rubros productivos (como por ejemplo la actividad forestal), se desarrollaron otros (la agricultura de secano y específicamente el cultivo de soja transgénica) y algunos conocieron un declive (la ganadería ovina, entre otros). Estos procesos, se impusieron de la mano de nuevas demandas signadas por el desarrollo

de mercados emergentes como China e India entre otros, pero también fueron impulsados por nuevos usos de la producción agropecuaria, como ser el crecimiento de la industria papelera (uso de la madera para fabricar pulpa de papel) o el surgimiento de los biocombustibles (uso de cultivos para generar combustibles/energía). A su vez, estos cambios se vieron acompañados por «nuevas formas de hacer las cosas» ya que innovaciones tecnológicas —como la modalidad de siembra directa<sup>2</sup>— y la irrupción de nuevos procesos organizativos en la forma de incorporar el trabajo a los sistemas productivos reconfiguraron, tal como señalábamos más arriba, no solamente la economía de los espacios rurales sino también y *fundamentalmente* la sociedad.

Dentro de estos cambios reseñados, asistimos a la extensión de una forma organizativa particular de efectuar distintas tareas agropecuarias: la tercerización laboral, que someramente la podemos definir como la contratación de trabajo por parte del capital, mediada por un sujeto: el contratista rural. Esta modalidad, existente en el pasado en tareas tradicionales como por ejemplo la esquila y en algunos casos puntuales de cosecha agrícola, comenzó a generalizarse en diferentes rubros y con distintas características en el período de tiempo indicado más arriba. Abarcando sectores y actividades tan disímiles como: la actividad forestal en todas sus fases, efectuando el laboreo de suelos, la plantación, la poda, el raleo y la cosecha; la agricultura extensiva, con la presencia de contratistas que venden servicios de maquinaria especializada en las distintas fases de los diferentes cultivos; la actividad ganadera, con la presencia de empresas especializadas en realizar múltiples tareas en establecimientos pecuarios, como ser el manejo del ganado y/o trabajos de mantenimiento, por no citar sino algunas.

2 Siembra directa: es un sistema de labranza que deja sobre la superficie del suelo el rastreo del cultivo anterior. No se realizan movimientos significativos en el suelo (ni se pasa el arado, así como tampoco la rastra), con excepción del que efectúan los discos cortadores de los abresurcos de la sembradora al abrir una angosta ranura donde se localizará la semilla. Aparte de los efectos sobre el suelo, tiene la ventaja de economizar la cantidad de veces que se debe pasar sobre el área a cultivar con maquinaria especializada.

Este desarrollo de la tercerización y del contratismo rural no solo se ha producido en el país, sino que ha conocido un importante desarrollo en la región, tal como lo señalan distintos autores que han estudiado el fenómeno: Sánchez Saldaña (2006) en México; Ortiz y Aparicio (2006), Giarracca, et al. (2001), Tort (1983) y Quaranta y Fabio (2011) en Argentina; Da Silva (1996) y de Moraes Silva (1999) en Brasil; Fernández (2009) en Uruguay, por citar solo algunos de quienes han analizado estos procesos en el espacio latinoamericano.

En el Uruguay, si bien distintos autores dan cuenta de esta actividad y del crecimiento del fenómeno —Riella y Mascheroni (2009), Piñeiro et al. (2002) y Tubío (2001)—, no se ha realizado aún un estudio específico de la tercerización laboral y la figura de los diferentes contratistas rurales.

Por las implicancias que el fenómeno posee en la estructuración de los distintos mercados laborales —y por ende del tejido social—, así como por las nuevas formas de relación entre el capital (demandante de fuerza de trabajo) y el trabajo (oferente), es menester comenzar a sistematizar la información existente y profundizar en el conocimiento y análisis de este actor social.

Este trabajo pretende iniciar esta tarea, tal como se indica en los objetivos que preceden este apartado. A continuación se presenta el marco de referencia con el que se pretende abordar el referido estudio.

## **1.2. MARCO DE REFERENCIA**

### **1.2.1. Marco teórico**

#### **1.2.1.1. Los procesos de trabajo en el siglo XX**

Asistimos en las últimas décadas a una serie de cambios profundos en el mundo, que se caracterizan por dos variables fundamentalmente: la *velocidad* con que se procesan modificaciones en todos los ámbitos de la vida humana —en especial en lo ambiental, lo económico y lo social— y la *magnitud* de esos cambios, que se producen a escala planetaria.

Este conjunto de cambios ocurridos en las sociedades humanas en las últimas décadas es conocido con el nombre de *globalización* (Bauman, 2002). Este concepto no solo tiene diferentes definiciones sino que también contiene múltiples aspectos y abarca los ámbitos más variados de la vida humana, desde la economía, la cultura, las finanzas, el comercio, la educación, los medios de comunicación, la producción de bienes, etcétera.

Uno de los aspectos destacables de la globalización es la *deslocalización* de las empresas, entendiendo por tal el traslado de la producción o del suministro de un servicio fuera de las fronteras nacionales (Del Bono, 2006).

Este proceso se ha visto incentivado por una apertura generalizada del comercio mundial, de la mano de políticas neoliberales que han eliminado muchas de las barreras comerciales preexistentes, lo que ha aumentado el comercio mundial y ha acelerado los procesos de rotación del capital.

Pero el proceso de deslocalización no solo se ha visto incentivado por los elementos mencionados; también se han producido (se están produciendo) cambios en los sistemas laborales. Veamos a continuación las estructuras productivas dominantes a lo largo del siglo XX.

### **1.2.1.2. El taylorismo**

En la década de 1920 el mundo conoció un sistema denominado *taylorismo*. Fue elaborado por Frederick W. Taylor, quien diseñó un sistema de organización racional del trabajo basado en la aplicación de métodos científicos mecanicistas llevados al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial, con el fin de maximizar la eficiencia de la mano de obra. Taylor planteó la división sistemática de las tareas a los efectos de maximizar una organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos (objetivadas con el cronometraje de las operaciones). Por otro lado previó un sistema de gratificaciones mediante el pago de primas al rendimiento, para motivar al trabajador, tratando de minimizar las consecuencias de la rutinización de la tarea y el tedio que ello supone (bajando la producción). Este sistema laboral se basó en la premisa de la supresión de la improvisación y la inventiva —y también de la innovación— del obrero en la actividad industrial (Coriat, 1982).

### **1.2.1.3. El fordismo**

En las primeras décadas del siglo XX se instaló el fordismo, un sistema de producción en cadena desarrollado por Henry Ford, un fabricante de automóviles de Estados Unidos. Este sistema de trabajo se basó en una combinación y organización general del trabajo especializada y reglamentada a través de cadenas de montaje y maquinaria especializada (Coriat, 1982).

Fue extendido a otras ramas de la industria en varios países, básicamente hasta la década de 1970 en que paulatinamente fue reemplazado por el toyotismo.

El fordismo apareció en el siglo XX promoviendo, mediante la especialización, la transformación del esquema industrial y logrando una reducción de costos de producción. La diferencia que tiene con el taylorismo es que esta innovación no se logró básicamente a costa de una sobreexplotación de la fuerza de trabajo, sino a través de una estrategia de expansión del mercado. La lógica de este sistema estriba en que si hay un mayor volumen de unidades de un producto (debido a la tecnología

de ensamblaje) y su costo se reduce (por una optimización de la relación tiempo-ejecución), se generará un excedente de producción que permitirá bajar los precios de venta y se logrará de esta manera tener nuevos consumidores.

#### **1.2.1.4. El toyotismo**

Este nuevo esquema laboral fue un pilar importante en el sistema industrial japonés y coreano. Después de la crisis del petróleo de 1973 comenzó a desplazar al fordismo como modelo de referencia en la producción en cadena y se diferencia de este por sus postulados de:

- a. Flexibilidad laboral y alta rotación en los puestos de trabajo y roles, como forma de lograr polivalencia y evitar el trabajo tedioso y rutinario.
- b. Estímulos sociales a través del fomento del trabajo en equipo y la mejora en la relación y vínculos —intraclase— entre distintos niveles de trabajadores.
- c. Sistema *just in time*, que revaloriza la relación entre el tiempo de producción y la circulación de la mercancía. Este mecanismo se logra a través de una lógica basada en un menor *control* del obrero en la cadena productiva y un aceleramiento de la demanda — el cual acerca al *stock 0* y permite prescindir de la bodega y de sus costos por concepto de almacenaje.
- d. A su vez, la reducción de costos en la operativa posibilita trasladar esa disminución de costos al consumidor, lo que lleva a un aumento progresivo del consumo.

La manera en que se manifestó idealmente esa nueva concepción (vinculación-ejecución) estuvo vinculada a un esquema económico con un considerable nivel de crecimiento o un relativo control de mercados externos (Lucchini y Bubello, 2005).

#### **1.2.1.5. La reestructuración productiva**

En la década de 1970, como consecuencia del agotamiento de los modelos productivos preexistentes y el surgimiento de nuevas articulaciones en los sistemas industriales (cambios tecnológicos mediante) se desarrolló un cuerpo conceptual

denominado teoría de la reestructuración productiva, la que atañe a la economía no ortodoxa, la institucionalista, a la sociología industrial y del trabajo, a la ciencia política y a los especialistas en administración de empresas y en relaciones laborales (De la Garza, 2000).

Se ha asociado fuertemente a la crisis del fordismo, temática que es analizada por diversas corrientes del pensamiento posfordista.

#### **1.2.1.6. Las teorías del posfordismo**

El regulacionismo francés basa su análisis en las relaciones entre producción y consumo y asigna un rol importante a las instituciones reguladoras de esta díada. Cuando se altera seriamente algunos de estos componentes se está afectando al otro, lo cual fue la génesis de la crisis capitalista de la década de los setenta. Si bien se le ha señalado por un lado el marcado carácter estructuralista y la perspectiva economicista que tiene del mercado (Boyer, 1989), y otros críticos dudan de que el fordismo haya llegado a su fin, tal como preconiza el regulacionismo, es importante destacar uno de los elementos en los que pone especial énfasis: la *crisis en la relación salarial* del modelo fordista, basada en la existencia de leyes, instituciones y normas que regulan el uso y reproducción de la fuerza de trabajo (Conde, 1984).

Por su parte, el neoschumpeterianismo basa su análisis en el papel asignado a las reestructuraciones productivas y se centra en el análisis del paradigma tecnológico. Desde esta perspectiva, la crisis actual debería su origen al agotamiento del paradigma tecnológico anterior y su superación se daría en la medida que se pudiera instrumentar la tercera revolución tecnológica a los procesos productivos. Se critica a esta perspectiva en que no está del todo definido el concepto de *ciclo tecnológico*, así como también se afirma que permanece como una teoría de alcance regional (De la Garza, 2000).

La tercera perspectiva es la especialización flexible, que se basa en la importancia que le da a las pequeñas y medianas empresas (pymes) como competidoras de la gran empresa. Destaca el rol de la producción orientada hacia

nichos de mercados específicos en vez de una producción masiva y estandarizada. Entre las críticas que se le hacen están que no ha demostrado la superioridad de las pymes frente a la gran empresa ni que la producción en forma masiva tienda a desaparecer.

En resumen, se han señalado importantes críticas al posfordismo, entre las cuales se destacan el hecho de ser teorías muy estructuralistas, funcionalistas y evolucionistas así como también la coincidencia con las teorías neoliberales, ya que la rigidez en las relaciones laborales tendría que ser superada aplicando mecanismos de flexibilización laboral (De la Garza, 2000).

#### **1.2.1.7. El proceso de trabajo**

Paralelamente se ha desarrollado el debate sobre el proceso de trabajo, el cual parte de las elaboraciones de Braverman (1977) y aunque no ha logrado articular una teoría en cuanto a la restructuración productiva, se señala que su capacidad crítica y metodológica vinculada a las teorías del posfordismo, la japonización y la flexibilidad laboral aporta elementos para el análisis de dichas teorías.

Asimismo ha rescatado la idea de no pensar la temática laboral solamente como simple juego entre estructuras, sino que ha introducido el tema de la incertidumbre y las resignificaciones de los sujetos, recuperando los temas del conflicto y la acción colectiva (De la Garza, 2000).

Este escenario (los modelos posfordistas y el debate sobre el proceso de trabajo) está evidenciando el agotamiento de viejos modelos productivos aunque la nueva formación socioeconómica no puede erigirse hoy como un nuevo modelo teórico, por las discontinuidades y falta de profundización de algunos de sus aspectos que hoy padece. Ello no obsta a que pueda servir de punto de partida para el análisis en articulación con otras configuraciones sociales y económicas.

La denominada *restructuración productiva en América Latina* puede ser conceptualizada como «la transformación de la base sociotécnica de los procesos productivos, en sus niveles ya sea tecnológico, organizacional, de relaciones

laborales, del perfil y la cultura del trabajo» (De la Garza, 2000), aunque este autor advierte que esta reestructuración no necesariamente implica que involucre a todas las dimensiones mencionadas, sino que puede producirse en algunas de ellas.

Ahora bien, esta reestructuración productiva se produce en la medida que se conjugan fundamentalmente dos elementos. Por un lado, la crisis de los antiguos esquemas sociotécnicos del pasado (modelo fordista y taylorista) tal como hemos visto en los análisis postulados por las corrientes citadas y, por otro lado, la retracción del papel del Estado en el esquema productivo industrial, el cual había jugado un rol de palanca impulsora en tanto se mantuvo el esquema-modelo ISI (industrialización por sustitución de importaciones). En los nuevos escenarios, luego de la crisis de las décadas de 1970 y 1980 y de las políticas neoliberales aplicadas, ante el retiro del Estado, las reestructuraciones productivas han sido llevadas a cabo directamente por las empresas, con reglas de juego económicas. El Estado ha seguido cumpliendo un rol —tributario— desarrollando determinadas políticas laborales y salariales.

#### **1.2.1.8. La industrialización de la agricultura**

A partir del período de posguerra —fines de la década de 1940— y ante una inminente (?) crisis alimentaria mundial, un gran esfuerzo científico fue reorientado hacia la investigación destinada a mejorar los niveles de producción agrícola. Se articuló así un *paquete tecnológico* que conjugando diversas innovaciones (mecánicas: maquinarias; químicas: fertilizantes, pesticidas, fungicidas, etc.; y biológicas: selección genética de semillas) y bajo la premisa de ser aplicado en su totalidad, incrementó los rendimientos productivos de manera significativa. A este proceso se lo conoció con el nombre de *revolución verde* (FAO, 2012).

Este nuevo paradigma productivo rápidamente evidenció importantes externalidades negativas (contaminación ambiental, degradación de suelos, etc.) pero, no obstante, desarrollado por empresas multinacionales a escala planetaria, logró una penetración mundial de magnitudes hasta el momento desconocidas.

En ese marco, el proceso productivo se tornó cada vez más complejo y se pasó a una forma de producción en la que se acentuó el conocimiento científico de la naturaleza y la capacidad de incidir en esta, controlando y manipulando artificialmente las condiciones de producción. A este proceso se le denominó *industrialización de la agricultura*, ya que se intentó que la agricultura se asimilase a la industria, pasando a ser una rama más de esta o, visto de otra manera, se intentaron homogeneizar determinadas variables para poder aplicar economías de escala en la producción de productos agrícolas (Da Silva, 1996).

Este escenario puso en un primer plano la centralidad de los procesos de innovación tecnológica con el objetivo de aumentar incesantemente la productividad del suelo y del trabajo humano. Procesos de innovación tecnológica en el área biológica (semillas genéticamente modificadas, clones, etc.), en el área química (nuevos productos fertilizantes, herbicidas, fungicidas, etc.), en el área mecanizada (nuevas maquinarias con la incorporación de otros campos del desarrollo tecnológico como pudiera ser las tecnologías de la información y de la comunicación, etc.) y nuevas formas organizativas en los procesos productivos, que a su vez los podemos enmarcar dentro de la reestructuración productiva que se produjo en otras esferas de la producción (industria, servicios) a partir de la década de 1970.

#### **1.2.1.9. La intermediación laboral**

La intermediación laboral no nace a raíz del proceso de industrialización de la agricultura y de la crisis de los procesos de trabajo descritos. La forma de organización de la producción y los ciclos biológicos hicieron que desde temprano se concentrara la fuerza de trabajo en breves períodos para dar requerimiento a necesidades productivas puntuales. Ya Marx señalaba a mediados del siglo XVIII en Inglaterra la presencia de *cuadrillas* organizadas por un *patrón de cuadrilla*. De tal modo que en el capítulo XXIII, «La ley general de acumulación capitalista», del tomo I de *El capital*, observa:

[...] En el este de Inglaterra florece [...] el llamado *gang-system* (sistema de cuadrillas o de bandas) [...] La cuadrilla se compone de 10 a 40 o 50 personas: mujeres, muchachos de uno u otro sexo (de 13 a 18 años), aunque a los muchachos varones generalmente se los excluye cuando llegan a los 13 años, y por último niños y niñas (de 6 a 13 años). A la cabeza está el *gang-master* (jefe de cuadrilla), que es siempre un obrero agrícola común y corriente y que suele ser lo que se llama un tipo de mala entraña, libertino, inconstante, borrachín, pero dotado de cierto espíritu emprendedor y de *savoir-faire* [don de gentes].

[...] Recluta la cuadrilla, que trabaja a sus órdenes y no bajo el mando del arrendatario. Con este establece un acuerdo basado, las más de las veces, en el pago a destajo. [...] El jefe de cuadrilla se traslada de una finca a otra y ocupa así a su banda durante 6 u 8 meses por año [...]. (Marx, 1983)

Algunas de estas formas prevalecen hasta hoy, otras se han ido modificando con el correr del tiempo. Pero lo que sí se ha producido en las últimas décadas ha sido el cambio cuali y cuantitativo de la tercerización laboral dentro del esquema de profundización de las relaciones de producción capitalista en el agro.

¿Por qué se ha producido este fenómeno? Los estudios clásicos sobre la tercerización en los mercados de trabajo en América plantean varias respuestas.

Por un lado, las teorías sobre tercerización laboral postulan en primer lugar *como forma de dar rápida respuesta a los requerimientos de mano de obra por parte del capital* y en segundo lugar *como forma de lograr un disciplinamiento y coacción de la mano de obra*, para lograr minimizar la resistencia de los trabajadores a su explotación y/o a su inclusión en los mercados laborales asalariados.

A su vez, las teorías sobre tercerización de maquinaria se centran en: *la rápida respuesta a los requerimientos de la demanda agrícola, los usos racionales de un parque de maquinaria sobredimensionado para una explotación y la complementariedad de ingresos extraprediales para los poseedores de capital en forma de maquinaria.*

Pero estas respuestas no explican por qué este proceso se produce *ahora* y no dentro de diez años, por ejemplo.

La cuestión debe centrarse en el momento por el cual ha comenzado a transitar el agro, fundamentalmente desde la década del ochenta.

En la década de 1970 se conjugaron dos procesos. Por un lado, el agotamiento del viejo sistema de sustitución de importaciones abrió las puertas a las políticas neoliberales de apertura de los mercados y con ello desapareció la *agricultura ineficiente* —aquella que fue subvencionada por décadas—, dando paso —y recursos— a la *agricultura eficiente*. Por ello se desarrollaron nuevos rubros como el citrus y el arroz, se tecnificó la lechería, etcétera.

La presión se ejercía en todos los rubros, lo que generaba fuertes tensiones internas —endeudamiento agropecuario en la década de los noventa— y reacomodos, proceso que culminó en una crisis —que para el agro comenzó en 1999—, sufriendo las consecuencias de una devaluación de moneda en Brasil, que llevó a reducir la competitividad de los productos nacionales y se prolongó hasta el año 2002, cuando colapsó el sistema bancario.

En ese escenario, y obedeciendo a la relocalización mundial de algunas industrias, a comienzos de la década de 1990 se inició un fuerte proceso de forestación, abriendo el espacio a la instalación de empresas multinacionales, las cuales siguiendo una lógica regional, con la incorporación de Argentina y Brasil, realizaron importantes inversiones, primero adquiriendo tierra y luego desarrollando un modelo de monocultivo forestal.

Paralelamente a este proceso se produjo en la región (Argentina, Uruguay, Paraguay, Bolivia y Brasil) un rápido crecimiento del cultivo de soja transgénica. En el año agrícola 2008-2009, el área sembrada fue de 18 millones de hectáreas en Argentina, 550.000 hectáreas en Uruguay, 2,75 millones de hectáreas en Paraguay, 720.000 hectáreas en Bolivia y 22 millones de hectáreas en Brasil; en total, 44 millones de hectáreas sembradas en la región (Oyhantçabal y Narbondo, 2008).

Estos procesos productivos se articularon en el marco de una creciente presencia de inversión extranjera, posibilitados por una serie de *ajustes* jurídicos y

por el rediseño de políticas económicas de corte neoliberal en los países mencionados. El nuevo escenario modificó las leyes de juego prevalentes en los espacios rurales y profundizó las relaciones de producción capitalista en el agro (Piñeiro y Moraes, 2007).

#### **1.2.1.10. La profundización del capitalismo en el agro**

Los incrementos productivos —de la mano de los buenos precios internacionales— y el desarrollo de nuevos rubros llevaron a generar un «círculo virtuoso de la inversión» y a cambiar el panorama de un sector que hasta ayer era considerado *ruinoso*, para pasar a ser disputado por la inversión internacional y reputado como el *motor de la economía* y la *locomotora del desarrollo*. Veamos por qué.

Según David Ricardo, la renta diferencial es la que obtiene el propietario de un lote de suelo por las diferencias en fertilidad y localización de dicho lote, con relación a la tierra de menor calidad, dada una determinada inversión de capital. Para Ricardo, el problema de la renta podía asumirse de dos formas que consideraba estrechamente relacionadas. La generación de renta por el aprovechamiento extensivo, es decir, el que tiene que ver con las calidades de las tierras y su productividad dada una inversión determinada, o el análisis intensivo que estaba en concordancia con el capital adicional que se invirtiera en una misma parcela (Hollander, 1988).

Posteriormente Marx establecerá una distinción entre la renta diferencial I, que es la que corresponde al propietario por la diferencia de la productividad *natural* de la tierra, y la renta diferencial II, que es la que deriva de las inversiones de capital. Si bien desde el análisis cuantitativo es difícil distinguir la renta diferencial I de la renta diferencial II, y si bien la primera constituye la base de la segunda, desde el punto de vista analítico *la diferencia es clave*. Es que la primera se origina por la inversión de un mismo monto de capital sobre tierras de diferente productividad natural y la segunda por la inversión de distintos montos de capital sobre una misma tierra. Esta

última, por lo tanto, existe en tanto haya inversión, y *en tanto el propietario de la tierra se apropie de la plusvalía extraordinaria que se genera por este aumento de la inversión y la productividad* (Marx, 1983). Desde esta perspectiva, este proceso es entonces el motor que ha profundizado el modo de producción capitalista en el agro en las últimas décadas y a su vez explica los requerimientos de incorporar nuevos modelos sociotécnicos a la producción y a incentivar los procesos de *industrialización de la agricultura* en el afán de reducir costos y aumentar la velocidad de circulación del capital.

Este marco de análisis permite comprender el proceso de tercerización laboral, el cual se instaura no solo por móviles de dominación (con el objetivo de obtener la sumisión del trabajador) o por la necesidad de prestación de un servicio de maquinaria, sino por la necesidad del capital de maximizar la renta diferencial II, apropiándose el propietario de la tierra —*o de la producción*—<sup>3</sup> de la plusvalía generada, ya que, tal como indica Marx (1983),

[...] el sistema de cuadrillas, que en los últimos años se ha extendido de manera constante, no existe, evidentemente, para complacer al jefe de cuadrilla. Existe para enriquecer a los grandes arrendatarios, o en su caso a los terratenientes. Para el arrendatario no existe un método más ingenioso, que le permita [...] tener siempre a la orden, para todo trabajo extraordinario, los brazos extras necesarios, así como extraer con la menor cantidad posible de dinero la mayor cantidad posible de trabajo [...].

#### **1.2.1.11. A modo de síntesis...**

El proceso de globalización incentivó la transnacionalización del capital y promovió la deslocalización de las empresas, en busca de acrecentar su inversión y tasa de ganancia, en un escenario mundial que supera las viejas barreras de la geografía

3 El agregado es nuestro.

mediante el desarrollo de las comunicaciones, de la informática, de los sistemas de transporte, etcétera.

Paralelamente a ello, debido al agotamiento de los viejos modelos sociotécnicos que rigieron durante gran parte del siglo XX en el sistema productivo mundial —el taylorismo, el fordismo y el toyotismo— se generó un profundo debate y búsqueda de nuevos modelos en pos de una reestructuración productiva que diera cuenta de las nuevas condiciones de trabajo, adecuadas a los avances tecnológicos y la reconfiguración social de fines de siglo.

En simultáneo, como consecuencia del proceso de globalización y de la implantación de políticas económicas neoliberales, el espacio agrario regional fue escenario de fuertes inversiones internacionales que instalaron nuevos sistemas productivos o modificaron los preexistentes. Esta fuerte corriente de inversión capitalista modificó muchos de los parámetros productivos (inversión de capital, innovaciones tecnológicas, estructuras organizativas de producción, etc.) reorientando y reestructurando los factores de producción en pos de obtener una mayor rentabilidad del capital invertido.

En ese marco el capital redimensionó estructuras laborales preexistentes, acompasándolas a sus intereses y objetivos y valiéndose de las innovaciones tecnológicas (mecanización, tecnologías informáticas, comunicaciones, etc.), lo que trajo consigo la reestructura de los mercados de trabajo rurales, con la emergencia de nuevos actores y la extensión de nuevas modalidades de relación y vínculos entre el capital/empresa y los trabajadores asalariados.

## **1.2.2. Antecedentes**

### **1.2.2.1. La tercerización laboral**

La contratación de personal en forma temporaria es una modalidad conocida en las tareas agropecuarias. Por sus características, gran parte de las tareas rurales demandan la utilización de un importante contingente de mano de obra en un tiempo

que suele ser breve. Diversas formas descritas de contratación de fuerza de trabajo, serán luego sustituidas —mecanización mediante— por nuevos sistemas de arreglos laborales. Ello encontrará mayor desarrollo fundamentalmente en la agricultura. Estas formas de contratación y la relación entre *contratantes* y *contratados* será objeto de estudio de la sociología rural y, paralelamente, en Europa dará lugar al estudio temprano del fenómeno de externalización de fases del ciclo productivo agrícola, que pasan a ser ejecutadas y gestionadas por empresas de servicios externos, tal como señalan algunos autores en la década del ochenta (Arnalte Alegre, 1992).

#### **1.2.2.2. El contratista**

La tercerización del trabajo agrícola es una actividad practicada en el agro latinoamericano, tanto en lo que refiere a alquiler de maquinaria como de fuerza de trabajo. Por las características del trabajo agropecuario —fuerte demanda de mano de obra o maquinaria en un período acotado, estacional—, esta modalidad organizativa del uso de maquinaria y del factor trabajo se ha convertido en una estrategia desarrollada por los empresarios agrícolas en su búsqueda de maximización de las utilidades. Para ello se valen de un sujeto que media entre sus necesidades (ya sean estas de trabajo vivo —asalariado— o de trabajo muerto —utilización de maquinarias especializadas— (Neiman, 2010), al que se lo conoce como *contratista* en el Río de la Plata (Tort, 1983), *gato* o *empreiteiro* en Brasil, *enganchadores*<sup>4</sup> en Bolivia, *cabos* y *capitanes* (Sánchez Saldaña, 2001) en la región mesoamericana. Se trata de diferentes tipos de intermediarios, cuyas diferencias se analizarán más adelante y se establecerán similitudes y particularidades entre ellos.

4 El término *enganchadores* se utiliza en Argentina, Bolivia, México y denomina a quien era responsable básicamente de unir la oferta con la demanda de mano de obra. En las distintas épocas y regiones se encuentran caracterizaciones un poco disímiles, aunque manteniendo el rasgo común de actuar como intermediario laboral.

### 1.2.2.3. El contratista de mano de obra

Tal como fue dicho, en muchos procesos productivos rurales la estacionalidad de la producción pauta la necesidad de incorporar cantidades importantes de trabajo en algunas etapas del proceso agrícola, ya sea en la siembra o plantación de algunos cultivos, en otros durante el combate a malezas, siendo lo más común la necesidad durante la cosecha de concentrar ingentes esfuerzos para recolectar los frutos del cultivo en un período de tiempo acotado, ya que esta actividad no puede prolongarse más allá del ciclo natural pautado, so pena de perder calidad y aun de descomponerse haciéndose inútil para su utilización o disminuyendo su valor.

A mediados del siglo XVIII en una Inglaterra que desarrolla las relaciones de producción capitalista *a todo vapor*, Marx nos ilustra acerca de los principales motivos que indujeron a la conformación de cuadrillas de trabajadores:

La falta temporaria o local de trabajo no suscita ningún aumento salarial, sino que empuja hacia los trabajos agrícolas a mujeres y niños y abate a niveles cada vez más bajos la edad a la que estos últimos comienzan a trabajar. No bien cobra mayor vuelo la explotación de las mujeres y los niños, la misma se convierte, a su vez, en nuevo medio para transformar en supernumerarios a los trabajadores agrícolas varones y mantener el bajo nivel de sus salarios. En el este de Inglaterra florece un hermoso fruto de este *cercle vicieux* [círculo vicioso]: el llamado *gang-system* (sistema de cuadrillas o de bandas). (Marx, 1983)

Algunos autores, como Fisher (1951), plantean incluso que la operación de la cosecha es una empresa económica por sí misma, y que las decisiones que se toman en esta etapa son independientes de las decisiones productivas adoptadas en el pasado; por lo tanto, el costo, la calidad del producto cosechado y la velocidad con que se realice pasan a ser elementos centrales a la hora de determinar la utilidad o rentabilidad de todo el ciclo agrícola o pecuario. La cosecha se transforma en el momento decisivo en que se juega la calidad —y por lo tanto el valor— de *toda la fase agrícola* del cultivo.

En gran medida, esta importancia que cobra la fase del cultivo explica la necesidad de incorporar una gran cantidad de mano de obra durante un corto período en la actividad agrícola. Ello a su vez pautó una estructura laboral que encontró en la contratación zafral de trabajadores una solución al problema. Esta necesidad del sector empresarial o patronal agricultor de disponer de mano de obra en cantidades y tiempo suficientes para atender los cultivos, pudo haber presupuesto una vulnerabilidad o debilidad frente al sector trabajador o asalariado que, de esta manera, pudiera haberse aprovechado de su posición privilegiada para presionar en pos de obtener mejores condiciones laborales o salariales. En realidad, en la mayoría de los casos ocurrió de manera muy diferente, como veremos a continuación.

Desde mediados del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, los *Labor contractors* y mayordomos jugaron un rol importante de mediación en campos californianos, donde el desarrollo de la producción de frutas y hortalizas dependió en buena medida de la existencia de diferentes sistemas de intermediación laboral imbricados con las redes sociales de los migrantes —provenientes del oeste— y con la población inmigrante asentada en esa región agrícola —china, japonesa, filipina, negra y mexicana—. Entre los trabajos que han reflexionado acerca de este fenómeno es pionero el de Lloyd Fisher (1951) quien indica que el contratista ha sido una institución prominente en el mercado de trabajo y que, condicionado históricamente en diferentes períodos, su conducta se expresó en una naturaleza ambigua y ambivalente, ya que, a la vez que perseguía mejoras salariales para los trabajadores, su propio sustento dependía de negociar acuerdos con los productores y, con el paso del tiempo, el sistema de intermediarios se volvió un buen antídoto contra la sindicalización de los trabajadores. Afirma el autor que la permanencia del sistema de contratistas se explica por razones económicas, ya que su función principal es dar estabilidad y regularidad a un mercado que es, por sí mismo *inestructurado* y *desorganizado*,<sup>5</sup> por lo que la regulación del flujo de trabajadores no

5 Para el autor, las condiciones generales de un mercado no estructurado son: 1) la ausencia de sindicatos u otras formas de protección de los derechos laborales; 2) el establecimiento de relaciones impersonales entre empleador y empleado, para que no se desarrolle una obligación informal y

busca equilibrar la relación entre la oferta y la demanda, sino más bien propiciar la sobreabundancia de mano de obra, cuestión que tiene un efecto negativo sobre las tarifas salariales, reafirmando la tesis marxista planteada más arriba.

Vemos entonces que, de la mano de los procesos de agriculturización, donde se produce una fuerte demanda de mano de obra en períodos acotados para el desarrollo de actividades zafrales, se desarrolla la especialización de algunos agentes que comienzan a construir un sistema de redes sociales con el objetivo de disponer de un capital social que posibilite responder a las demandas puntuales de fuerza de trabajo agrícola.

De esta manera, *la figura del contratista de mano de obra se configura como un agente económico y social que une la demanda de trabajo de los empresarios y la oferta laboral de la fuerza de trabajo disponible* —aprovechando su conocimiento de las redes sociales locales, y en algunas oportunidades ejerciendo una mediación también cultural entre un extremo y otro (Sánchez Saldaña, 2006)—, a la vez que se apropia de una porción de la plusvalía generada por los trabajadores.

Esta autora analiza los contratistas de mano de obra; teniendo como objeto de estudio la conformación del mercado laboral mexicano. Define a los contratistas o intermediarios como aquellas personas que sirven de vínculo entre las zonas de oferta y las de demanda de mano de obra, entre regiones expulsoras y receptoras de jornaleros agrícolas (dentro y fuera de fronteras, ya que este sistema rige también para el mercado laboral norteamericano, donde está institucionalizada la presencia de empresas proveedoras de fuerza de trabajo en las actividades agrícolas). Indica que los sistemas de intermediación laboral se asocian a mercados de trabajo de mayor amplitud que los mercados locales (Sánchez Saldaña, 2001). En tal sentido, inclusive realiza una distinción entre los intermediarios tradicionales —conocidos con el nombre genérico de *enganchadores*— y las modernas empresas contratistas. Adjudica a los enganchadores las siguientes características:

diversos tipos de compromisos de carácter moral; 3) el uso de mano de obra no calificada, para que el acceso sea posible a una gran fuerza laboral; 4) el pago debe ser por rendimiento y no por tiempo; y 5) la operación debe utilizar poco capital y maquinaria (Fisher, 1951).

a) se encargan de reunir a la mano de obra en sus lugares de origen y transportarla a las zonas donde se la requiere; b) viven en las colectividades rurales; c) financian los gastos de transporte y entregan algún tipo de recursos por adelantado; d) cumplen la función de capataces en los campos de cultivo; y e) cobran comisiones a los productores por cada trabajador reclutado, o bien, cobran un monto proporcional al volumen de trabajo realizado. (Sánchez Saldaña, 2001).

Centrando su análisis en el factor trabajo interviniente en el proceso agrícola, señala que esta modalidad de incorporación de la fuerza de trabajo se encuentra generalizada en el ingenio azucarero, donde se contrata a los trabajadores a través de cuadrillas<sup>6</sup> o cabos, con un nivel alto de informalidad, que se expresa en un contrato *verbal*, sobre todo en lo que hace a las condiciones de empleo de los jornaleros. Esta modalidad no favorece a los trabajadores cuando hay incumplimiento de las condiciones pactadas por el sector empleador.

La autora indica que no solamente hay una cuestión organizativa en este tipo de contratación de la mano de obra, sino que subsisten otras modalidades —más o menos ocultas— «[...] en la medida en que desfiguran y encubren la relación del asalariado con el capital, vulneran la capacidad de los trabajadores para presionar colectivamente por sus demandas» (Sánchez Saldaña, 2001). De esta manera, empleados directos de los ingenios, los capataces —contratistas o subcontratistas— han actualizado su utilidad en función de disciplinar la fuerza de trabajo e impedir su organización como asalariados, representando la autoridad inmediata del capital sobre el trabajo. Sánchez sostiene que el papel de los intermediarios ha jugado un doble rol en los procesos de estructuración y reestructuración del capitalismo agrario, participando en el proceso de formación y reproducción de una fuerza de trabajo adecuada para determinados sistemas de explotación intensivos, al tiempo que desde el punto de vista del capital, el uso de intermediarios ofrece diversos medios de control social de la mano de obra que facilita su implementación (Sánchez Saldaña,

6 La cuadrilla es una modalidad de organización grupal de los trabajadores, cuyo representante se encarga de reclutar familiares y amigos para la zafra, así como de entablar la relación con el comisionista o directamente con el productor (Sánchez Saldaña, 2001).

2001). Aunque también la relación de los intermediarios con los trabajadores no puede ser suficientemente explicada dentro de la lógica de la libre oferta y demanda de trabajo, el funcionamiento de los intermediarios tradicionales se acompaña y depende de prácticas sociales y códigos de conducta muchas veces ajenos a los factores de mercado.

En un trabajo realizado por Ortiz y Aparicio (2006), al analizar la cosecha de limón en la Argentina, las autoras señalan la importancia que reviste el hecho de que esta actividad se realice cumpliendo con ciertos parámetros de calidad, por cuanto estas condiciones están vinculadas a los mercados compradores; de ahí que el sistema de contratistas juegue un importante rol en la fase de cosecha. Esto se ha llevado a múltiples planos; por un lado ha permitido la reducción de los costos administrativos y los problemas de administración, ha posibilitado la subdeclaración del número de trabajadores contratados y la disminución de la carga tributaria de las empresas contratantes. Por otro lado, ha permitido articular un sistema de control de calidad de la fruta cosechada —por medio de capataces— que, a la par de ser eficiente, permite desviar el conflicto siempre latente, por la calidad de trabajo realizado, entre el trabajador y el empleador. De esta manera, el sistema de contratistas ha permitido a los productores *reducir sus costos de cosecha* de variadas formas, ya sea *ejerciendo el control social de la fuerza de trabajo*, omitiendo muchas veces los términos contractuales del arreglo de trabajo, realizando prácticas ilegales y ostentando un comportamiento abusivo, por no citar sino algunas condiciones del vínculo capital-trabajo.

A pesar de estos sistemas de tercerización laboral, las autoras indican que la empresa detenta siempre el poder hegemónico, ya que continúa manteniendo el control de la cosecha, el valor de los salarios, etcétera, no relegando sino las funciones y atribuciones estrictamente necesarias en los contratistas.

Asimismo, Aparicio, Berenguer y Rau (2004) estudian y comparan la intermediación laboral en tres mercados de trabajo rurales en la Argentina, la cosecha cítrica en el noroeste, el de la esquila en la Patagonia y el de la yerba mate en el nordeste. Señalan que en el pasado funcionaban en los mercados de trabajo agrarios

los *enganchadores*, quienes cumplían básicamente la función de vincular la oferta y la demanda de mano de obra, desvinculándose luego del proceso de trabajo. Estos intermediarios han sido sustituidos por los *contratistas de mano de obra*, los cuales además de funcionar como nexo —al punto de que «uno de los más importantes capitales que posee el contratista consiste en las relaciones que crea con los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo» (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004)— juegan un rol en la tarea de *organización y dirección en el proceso de la zafra*. Sostienen los autores que actualmente coexisten distintos sistemas de intermediación laboral, los cuales están asociados a: a) la complejidad de la recolección; b) los capitales involucrados; c) las características de la organización de la actividad; y d) la disminución de los costos y riesgos de la contratación directa. Estos elementos estarían condicionando el papel del intermediario mucho más que el volumen de la mano de obra necesaria —como sucedía con los enganchadores— ya que, a diferencia del enganchador, el contratista no solo sirve como nexo sino que ahora *formaría parte del proceso productivo involucrándose más directamente* al organizar y dirigir la tarea.

Por su parte, Giarracca, et al. (2001), estudiando la cosecha de caña de azúcar en el norte argentino, indican que la función básica de los contratistas se ha mantenido inalterable desde fines del siglo XIX: *reclutar y comprometer a los trabajadores locales y migrantes* para la mencionada cosecha. Indican la generalización del contratista como mediador en el vínculo laboral entre el trabajador y los productores/ingenio azucarero, al tiempo que señalan que las modalidades de contratación contemporáneas responden básicamente a la *necesidad de descompresión de los compromisos laborales* de los ingenios y las fincas cañeras. Identifican a los contratistas de mano de obra señalando que en las negociaciones del trabajo se estilan los acuerdos *no formales* entre los contratistas y los ingenios o cañeros. En general, estos contratos son verbales y los contratistas se comprometen a entregar determinada cantidad de toneladas de caña diaria a los ingenios y estos a pagarles una vez terminada la molienda y cumplidas las pautas de lo acordado. Los ingenios, una vez realizado el acuerdo, se despreocupan del arreglo que los

trabajadores llevan a cabo con los contratistas, y estos son los únicos responsables del personal que realiza la cosecha. Esta relación se perpetúa en el acuerdo entre los contratistas y los trabajadores, ya que este también es verbal y se pauta al comienzo de la zafra. Las autoras destacan asimismo el rol del contratismo en términos de *control social*, que coadyuva a la disolución de los conflictos generados por la mecanización de la cosecha en las décadas de los ochenta y noventa, la cual tuvo como consecuencias la reducción del número de trabajadores empleados y del tiempo de cosecha.

En un estudio sobre la intermediación laboral y los mercados de trabajo en el Valle del Uco, situado al noroeste de la República Argentina, Quaranta y Fabio (2011) indican el *carácter lábil de la intermediación laboral*, por cuanto esa plasticidad y maleabilidad le permite implementar diferentes estrategias de contratación y reclutamiento de mano de obra adaptándose a nuevos contextos y exigencias empresariales. En mercados de trabajo agrícolas como los existentes en la Argentina, las migraciones laborales (el *peón golondrina*) movilizaban a importantes contingentes de trabajadores que se desplazaban de un lugar a otro del territorio conchabándose en las distintas cosechas (vid, caña de azúcar, cítricos, yerba mate, horticultura, fruticultura, etc.), y el contratista era una figura clave en el nexo entre la oferta y la demanda de mano de obra. Con el advenimiento de la mecanización, la mejora en las comunicaciones y vías de transporte, los flujos migratorios se redujeron haciendo menos necesaria la presencia del contratista para regular la oferta y demanda de mano de obra, aunque ha persistido la intermediación laboral *vinculada a estrategias empresariales* de flexibilización de la contratación y la organización laboral *como forma de sostener sus procesos de acumulación* frente a complejos escenarios de competencia global. Para estos autores, «[...] la intermediación laboral forma parte de los fenómenos de restructuración agraria que articulan flexibilidades tanto de los procesos como de los mercados de trabajo», por lo que esta «[...] adquiere una creciente complejidad que se expresa en la multiplicidad de modalidades y en la diversidad de funciones que incluye», a la vez

que «[...] esta forma de contratación facilita el ajuste estricto de la contratación de la mano de obra a los tiempos de trabajo efectivo» (Quaranta y Fabio, 2011).

En el caso brasileño, María Aparecida de Moraes Silva (1999) aborda el fenómeno de la intermediación laboral en su obra *Errantes do fim do século*, y señala que: «[...] el surgimiento del “gato”<sup>7</sup> debe ser entendido en contextos de circulación de fuerza de trabajo, de eficacia de la ley como instrumento de negación del trabajador y como enmascaramiento de las relaciones entre patrones y empleados». Ante el no reconocimiento de los derechos jurídicos del trabajador itinerante — antiguo campesino expulsado de su parcela—, en la medida que el sistema legal le negó el estatuto de trabajador rural, surgió en el pasado la figura del *gato*, quien oficiaba de nexo entre los trabajadores —sin reconocimiento jurídico— y las empresas demandantes de mano de obra. En función de los nuevos requerimientos del capital y las empresas, la autora registra la metamorfosis del *gato* en *agenciador* o *empreiteiro*,<sup>8</sup> que actúa en el mercado de trabajo con múltiples funciones: a) como agente de legitimación por su (re)conocimiento valorativo de las relaciones sociales vigentes; b) en tanto que conocedor de las tareas, de los *servicios* desempeñados podrá continuar desarrollando labores de supervisión y control; y c) como habitante de las *ciudades dormitorio*, es conocido de «todo el mundo», poseyendo muchas veces un mismo origen de clase que los trabajadores, elemento este importantísimo a la hora de esconder las formas de control impuestas por el capital. Al respecto, de Moraes Silva (1999) afirma que «[...] el contratista es un sujeto múltiple, contradictorio. Es una figura enmascarada, portadora de máscaras sociales», en alusión a una *cierta indefinición social*, ya que su extracción de clase lo vincula con el sector de los trabajadores pero, a su vez, su función y sus intereses lo ubican en las trincheras del capital en el ejercicio de las relaciones de dominación y explotación. La autora sostiene que: «[...] la organización jerárquica del trabajo (con sus mediadores, capataces, etc.) no tiene como función social la eficacia técnica, sino la acumulación. La división de tareas, el control del trabajo son resultados de una

7 Sujeto que media en el proceso de intermediación laboral.

8 Contratista.

economía del tiempo, que se traduce en un aumento de la acumulación» (de Moraes Silva, 1999). Estos mecanismos de control serían intrínsecos del proceso de producción, puesto que:

[...] la disciplina en el trabajo puede ser impuesta en virtud de una desintegración cultural y de explotación que reducen a los trabajadores a una condición de miserables. [...] La producción de disciplina, así como de su organización, se va estructurando en el seno de las relaciones de producción y de reproducción. Siendo en este contexto que surgen los «gatos», los contratistas, los capataces, los administradores y «el escritorio». Por lo tanto, tales elementos no preexisten al proceso productivo. Al contrario, son producidos como una protuberancia que brota de las relaciones sociales que emergen del mismo. (de Moraes Silva, 1999).

Por lo tanto, el contratista es un actor que se encuentra en varios escenarios cumpliendo funciones múltiples, nexo entre el capital y el trabajo entendido como la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, portador de *maskaras* sociales, pero básicamente se caracteriza por su rol de facilitador de los procesos de acumulación del capital, al actuar como agente activo en la extracción de plusvalor al trabajo asalariado.

#### **1.2.2.4. El contratista de maquinaria**

La incorporación de maquinaria permitió un avance revolucionario de las fuerzas productivas, ya que en el marco del sistema de producción capitalista Kautsky indica que «[...] La economía de la fuerza humana de trabajo no es el único objeto de la introducción de las máquinas en la agricultura; antes bien, esta finalidad se pospone a otras [...] en el modo de producción capitalista la máquina no tiene como finalidad ahorrar fuerza de trabajo, sino salario» (Kautsky, 1989 [1899]). Ya sea por la economía de fuerza humana que supone, por la rapidez con que opera y por las posibilidades que ofrece, «La máquina no solamente reemplaza al hombre;

efectúa además otros trabajos que este no puede realizar totalmente o no puede efectuar ya de un modo perfecto. La máquina alcanza este resultado en razón de su mayor precisión o de su mayor potencia» (Kautsky, 1989 [1899]).

Pero el autor también observa que el uso de maquinaria

[...] es importante no solo por la economía de brazos sino también por la rapidez con que efectúa los trabajos. El éxito de la explotación de todo un año depende del resultado de la cosecha, la cual debe realizarse en pocos días. Cada pérdida de tiempo puede acarrear grandes prejuicios; una máquina que reduce en lo posible el tiempo empleado es, pues, de alto valor; el ahorro de trabajo y de tiempo hace al agricultor más independiente de sus obreros, que en tiempo de cosecha son más necesarios, por lo que en este período plantean sus reclamos salariales y se hallan más fácilmente dispuestos a la huelga. (Kautsky, 1989 [1899])

En América Latina se encuentran tempranamente aquellos empresarios que incorporan considerables cantidades de *trabajo muerto* —bajo la forma de maquinaria agrícola—. Existe toda una línea de estudios que abordan este tema. En tal sentido, Tort (1983) en un estudio sobre contratistas de maquinaria agrícolas en la pampa húmeda, entiende a este sujeto social como *aquellos propietarios de maquinaria agrícola que venden servicios agropecuarios*. Su estudio focaliza en contratistas que colaboran en el proceso agrícola incorporando medios de producción —maquinaria agrícola— al proceso productivo, y realiza una interesante tipología, identificando a pequeños maquinistas, maquinistas empresarios, empresarios diversificados, contratistas puros, contratistas eventuales y contratistas tanteros (aquel contratista que también se desempeña como productor a porcentaje o *a tanto*, de ahí su nombre). Centra su análisis en la incorporación tecnológica realizada por este agente productivo y no en la relación de este con el factor trabajo que incorpora (aunque sí lo toma en cuenta, diferenciando mano de obra familiar y asalariada). Pero da una pista cuando tangencialmente releva palabras de un pequeño contratista de cosecha:

Los productores se tiran a tomar contratistas más por el problema de la mano de obra que por otra cosa. Pueden tener suficiente maquinaria, pero como no consiguen buena gente, prefieren que sea el contratista el que lidie con los problemas. El contratista no tiene tantos problemas como el productor, porque conoce más la maquinaria y está más cerca del trabajo, además esa es su ocupación. (Tort, 1983)

Esta autora señala que en algunos sistemas agrícolas, debido fundamentalmente a las escalas de producción, se han articulado procesos donde algunos actores invierten en maquinaria —generalmente de alto costo— y alquilan sus servicios a los productores.

Por su parte, Lódola y Fosatti (2004), en su trabajo *Servicios agropecuarios y contratistas en la provincia de Buenos Aires*, reflexionan sobre el sector de servicios agropecuarios, caracterizando a los prestadores de servicios agropecuarios según criterios utilizados por la Dirección Provincial de Estadísticas de la Provincia de Buenos Aires, para la cual las empresas prestadoras de servicios agropecuarios (*contratistas*) son aquellas unidades económicas (personas o sociedades) que regularmente brindan, en forma autónoma, servicios de maquinaria, pecuarios y de personal (no profesionales) dentro una explotación agropecuaria, y por lo cual reciben un pago. Identifican de esta manera —según el factor de producción ofrecido— contratistas de maquinaria y contratistas de mano de obra. Señalan que abarcan actividades tales como: a) servicios de maquinaria agrícola (que incluyen a servicios de labranza y labores complementarias de preparación de suelo; siembra y trasplante; cuidados culturales mecánicos y químicos; servicios de cosecha, etc.); b) servicios de mano de obra agrícola; c) servicios de inseminación artificial y servicios para mejorar la calidad de los animales; d) servicios de contratista de mano de obra pecuaria; y e) otros servicios pecuarios. Los autores advierten de la dificultad a la hora de establecer tipologías y delimitar *fronteras*, ya que «El problema de lograr una clasificación se encuentra en que la situación es dinámica y depende de las circunstancias económicas imperantes» (Lódola y Fosatti, 2004).

Luego de establecer una breve evolución histórica de los contratistas de servicios agropecuarios, indican el crecimiento que ha tenido la actividad en las últimas décadas, cuyos servicios llegaron a ser utilizados en el 62 % de las explotaciones agropecuarias de la provincia de Buenos Aires en el año 2001, abarcando dos tercios del área implantada y cosechando el 72 % de la superficie en dicha provincia. Resaltan la relación existente entre los sistemas de contratistas y el régimen de tenencia de la tierra, y sostienen que:

Los cambios organizacionales y tecnológicos experimentados por el agro hacen cada vez más relevante la actividad de estos agentes, que apoyan a los productores para las tareas de labranza, siembra, recolección, cuidados culturales mecánicos, fumigaciones, fertilizaciones, cuidado, manejo y mejoramiento de la calidad del ganado, etc. La tercerización de dichas tareas que el sector agropecuario viene realizando desde sus inicios, no solo ha contribuido a los altos niveles de productividad que la agricultura y la ganadería argentina han alcanzado, sino también un positivo efecto social [...] (Lódola y Fosatti, 2004)

En trabajos posteriores, Lódola (2008) pone el énfasis en el rol empresarial desempeñado por el contratista, ya que observa que:

En los últimos años, el crecimiento en las cantidades obtenidas de granos,<sup>9</sup> se ha dado en el contexto de una nueva forma de organización, donde son muy importantes otros factores productivos (capital —maquinarias—, capacidad empresarial), nuevos insumos (semillas transgénicas, nuevos agroquímicos y fertilizantes) y donde la tecnología que ambos tienen incorporada se potencia en agentes que acumularon un importante stock de conocimiento tácito. Más que por quién usa la tierra, el eje pasa por cómo la misma se utiliza. Los cambios tecnológicos y organizacionales tienen mucho que ver en la expansión agrícola argentina de las últimas décadas. (Lódola, 2008)

9 Entre 1965 y 1985 la producción anual de granos en la Argentina pasó de 14 a 80 millones de toneladas (Lódola, 2008).

Destaca también el papel difusor de nuevas tecnologías del contratista:

Los cambios tecnológicos evidenciados en el agro fueron, en parte, canalizados hacia los productores por un actor (contratistas) que, especializado en la tenencia de un factor productivo (maquinaria), conjuga capacidad empresarial y financiera, necesidad por aplicar los cambios tecnológicos junto con conocimiento tácito, mayor posibilidad de diversificar el riesgo agropecuario y estrechas relaciones con el resto de los actores (dueños de la tierra, centro de servicios, etc.). (Lódola, 2008)

Elabora luego una reseña de la evolución de este sector de contratistas a lo largo del siglo XX y comienzos del presente. Establece el rol que estos jugaron como grupo de empresarios agrícolas con propensión a invertir en maquinarias, ya que estas les ofrecían una mayor posibilidad de rotación del capital —en un país agropecuario tendiente a la inamovilidad de este activo—. El autor analiza el carácter innovador de los contratistas, puesto que «[...] además de la rotación la base de su rentabilidad está en la productividad del capital, por lo tanto el estar al día con los cambios tecnológicos se vuelve imprescindible para el crecimiento de sus ingresos» (Lódola, 2008). Más adelante ensaya una explicación sobre la importancia de los contratistas, basada en su capacidad de adaptación a escenarios dinámicos: «[...] es importante mencionar que una economía con grandes cambios en las reglas de juego e inestabilidad macroeconómica y política como la Argentina, propicia un comportamiento especulativo y gran preferencia por la flexibilidad, a la que es funcional la figura del contratista» (Lódola, 2008). Se pregunta luego: «qué hay detrás de los contratistas, que no está presente en los productores tradicionales, que permite esa eficientización?», a lo que responde que: «[...] se podría decir que combinan una mejor diversificación del riesgo agropecuario con una cierta lógica industrial», y los ubica luego en un contexto productivo, ya que:

Por un lado a través de los contratistas los dueños de la tierra encuentran una forma de transferir el riesgo, ya que, a lo sumo, si la cosecha sale mal, lo único que pierden es el costo de oportunidad del uso de la tierra. A su vez, los contratistas

tienen mayor capacidad de afrontarlo, dado que tienen su trabajo disperso en diferentes lugares. A su vez, esta dispersión del trabajo en diferentes lugares permite una mayor tasa de rotación del capital (lógica industrial) que los califica mejor frente al crédito bancario. Dicho financiamiento se complementa por un mejor acceso al crédito comercial, dada la asidua relación de estos con los proveedores de insumo (centros de servicios) y fabricantes de equipos. En suma, la presencia de los contratistas en la producción agrícola ha relajado ciertas restricciones e ineficiencias de los mercados y se constituyó en un factor coadyuvante para enfrentar con éxito el inestable marco institucional en que se desenvuelve el sector. (Lódola, 2008)

Este autor asigna entonces un rol preponderante al contratista —fundamentalmente por la particular organización de factores productivos que conjuga— en la expansión capitalista del agro argentino, lo que a su vez estaría posibilitando superar las limitaciones impuestas por sectores sociales remisos al cambio en escenarios con importantes niveles de inestabilidad. Lo que de alguna manera estaría nuevamente situando al contratista como agente funcional a la reproducción del capital, aunque en este nuevo escenario, no tanto en sus vínculos con el factor trabajo —propiciando la extracción de plusvalor como se vio en el apartado anterior—, sino actuando como agente activo en una contradicción en el seno de las fuerzas productivas (la aversión al riesgo del sector terrateniente frente a la tendencia a la reproducción ampliada del capital).

Para el caso brasileño, Pinto Leite (2002) realiza un estudio en su tesis de doctorado sobre la tercerización de la cosecha forestal en Brasil, donde indica la generalización de sistemas tercerizados *de hecho*,

lo que se ha observado no solo en Brasil, sino también en la mayor parte del mundo, es cada vez más la consolidación de la externalización como una importante estrategia de reestructuración productiva en las organizaciones, para aumentar la productividad y la calidad, para reducir costos y, en consecuencia, hacer que los productos y servicios sean más competitivos en los mercados nacionales y extranjeros, donde la competencia es feroz. (Pinto Leite, 2002)

La adopción masiva de la subcontratación por las empresas brasileñas puede ser constatada tomando por base el sector forestal, en el que Pinto Leite (2002) sostiene que más del 70 % de los servicios de plantaciones, reformas, mantenimiento, cosecha trabajos técnicos especializados están siendo llevados a cabo por proveedores de servicios especializados. Este autor señala la utilización de esta práctica desde hace al menos cincuenta años.

Aunque el término «tercerización» ha aparecido en Brasil solamente en 1987, el modelo de contratación de servicios de terceros en el sector forestal proviene de los años sesenta, con el inicio de las actividades de reforestación en Brasil. En aquel entonces, las empresas ya contrataban proveedores de servicios en forma de contrato para la ejecución de varias actividades: desmonte, preparación del suelo, plantación, tratamientos silvícolas, etc. (Pinto Leite, 2002)

Este autor resalta la importancia de la cosecha forestal como actividad en sí y no solo como parte de un proceso subordinado a una actividad más general, realizada por contratistas: «Es claro, entonces, que la tercerización es hoy cada vez más importante en el escenario administrativo de las empresas, siendo tratada no solo como simple herramienta de gestión, sino como una estrategia de negocios que les permite obtener ventajas competitivas» (Pinto Leite, 2002). Y aventura los motivos que a su juicio explican este crecimiento:

Es importante mencionar el hecho de que la tercerización masiva de las operaciones de cosecha forestal se debe en gran parte, a la complejidad y alto costo de esta actividad, que puede representar, en la mayoría de los casos, del 30 al 70 % del costo total de la producción maderera, debido a las condiciones de las plantaciones, la infraestructura de la empresa, la distancia de transporte, de la tecnología utilizada, etc. (Pinto Leite, 2002)

Señala las particularidades que presentan las grandes empresas papeleras en cuanto a la mecanización de la cosecha, así como los principales factores que incidieron en la instrumentación de la citada estrategia productiva: «Actualmente,

determinadas empresas, con mayor disponibilidad de capital (particularmente en el sector de celulosa y papel) y cuyos plantíos se encuentran en zonas planas, ya utilizan sistemas y/o métodos de cosecha forestal altamente mecanizados, con la introducción de maquinaria y equipos sofisticados» (Pinto Leite, 2002).

Indica cuáles son a su juicio los principales elementos que inciden a la hora de implementar sistemas de tercerización para los diferentes actores involucrados en el proceso:

Para las empresas contratantes: la tercerización permitió *una reducción en los costos fijos y de la mano de obra* y, en consecuencia, de los costos de producción de la madera, además de *agilidad y flexibilidad operacional* y reducción de la mano de obra (número de trabajadores), influyendo negativamente el nivel de empleo en la cosecha forestal [...] (siendo) la tendencia del proceso de tercerización y de crecimiento es cada vez mayor, una vez que esta estrategia fue incluida como parte integrante del cambio y/o de las innovaciones gerenciales requeridas por las empresas modernas y competitivas. (Pinto Leite, 2002)

Mientras que:

[...] para los contratistas, la amplia externalización de las operaciones de cosecha les ha proporcionado oportunidades de crecimiento, y/o creación de nuevas empresas; [...] la mayoría de los contratistas se mostró estimulado a seguir trabajando en el sector. (Pinto Leite, 2002)

Los elementos señalados por este autor revelan particularidades del sistema de contratismo en un contexto diferente del reseñado con anterioridad, tanto en lo que refiere a la actividad —forestación versus agricultura— como en lo concerniente al espacio geográfico —pampa húmeda versus macizo guayánico-brasileño—; aunque en ambos subsiste la funcionalidad del sistema de contratistas a la reproducción del capital.

### **1.2.2.5. Semejanzas y diferencias entre los distintos tipos de contratistas**

En el trabajo de Giarracca, et al. (2001) se indica que existen contratistas que combinan con servicios de maquinaria, provenientes de los estratos de productores familiares de caña que con el tiempo se han capitalizado, han comprado las cosechadoras integrales solas o en sociedad y han conformado empresas agrícolas que prestan los servicios de cosecha a terceros, una vez realizada la propia. Para estos contratistas es muy importante la continuidad de sus trabajadores. Estos son trabajadores con cierto grado de calificación y en casi todos los casos los contratistas les han procurado cursos de capacitación para aprender a manejar y reparar las máquinas.

En el citado trabajo se señala que las principales diferencias entre los contratistas de mano de obra y los que combinan con servicios de maquinaria se relacionarían, en primer lugar, con las funciones que desempeñan en el mercado de trabajo. Los primeros se ocupan del reclutamiento, transporte, alojamiento, pago de salarios, organización del trabajo en el frente de cosecha. Los segundos pagan los salarios, organizan el trabajo, se ocupan de la capacitación de los trabajadores y ocasionalmente les proveen alojamiento, si bien no trabajan con personas de otras provincias. Los contratistas de mano de obra que se dedican durante la época de zafra a este trabajo, no combinan con otras tareas. Los contratistas que hacen servicios de maquinaria combinan el servicio de cosecha mecanizada con otros pues, como se mencionó, son además productores cañeros, empresarios, comerciantes. Es importante destacar que estos contratistas de mano de obra no pueden ser asimilados, más que en su función de proveedores, a los viejos *enganchadores*. Los nuevos contratistas desdibujan los vínculos laborales, mientras que la presencia de los enganchadores no desconocía el vínculo patrón-obrero. Por otra parte, los contratistas de mano de obra actuales conforman verdaderas empresas, tanto por el tipo de organización que han adquirido como por las relaciones que los vinculan con los ingenios. En efecto, a diferencia de los viejos contratistas de mano de obra, los actuales no son empleados de los ingenios. Sin embargo, en lo que refiere a las

formas de reclutamiento y el tipo de vínculos establecidos con los trabajadores, es posible observar continuidades con los viejos enganchadores. Este rasgo constituye, asimismo, una importante diferencia a destacar entre contratistas de mano de obra y contratistas que combinan con servicios de maquinaria. Como vimos, los segundos establecen vínculos de mayor formalidad con los trabajadores; buscan generar incentivos para mantenerlos, ya que formar a un trabajador tiene un costo para ellos.

Otro rasgo que distinguiría a los contratistas de mano de obra de los que combinan con servicios de maquinaria es que los primeros realizan contratos informales, acuerdos verbales cada año, les presentan presupuestos a los ingenios y estos seleccionan según los costos, pero también la experiencia. Los ingenios les reclaman únicamente la entrega de facturas, pero se desligan completamente del vínculo que los contratistas establecen con los trabajadores. Los segundos, por su parte, firman contratos que eventualmente pueden durar más de dos años. También manifiestan que los ingenios les exigen ciertos recaudos, como los aportes a los trabajadores y, sobre todo, el pago a las aseguradoras por riesgos de trabajo.

Por su parte, Neiman (2010) señala, en referencia a los contratistas de mano de obra:

Entre las funciones de la intermediación se destacan el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral. Por su parte, las formas que adquieren los agentes de intermediación pueden incluir la figura del contratista clásico, las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual. (Neiman, 2010)

Mientras que observa que:

Una modalidad similar a la intermediación —aunque, como ya se adelantó de naturaleza distinta y utilizada en contextos productivos también diferentes— en cuanto a que su función es proveer de trabajadores para períodos en los que la

demanda no puede ser satisfecha con los empleados permanentes, lo constituyen los «contratistas de servicios», cuya presencia mayoritaria se constata en la agricultura de cereales y oleaginosas. Se trata de personas o empresas propietarias de maquinarias con su personal propio y que se ocupan en la realización de distintas tareas que requieren dichos cultivos. (Neiman, 2010: 9)

Se trata de un sujeto clave

[...] en la flexibilidad que adquiere la organización productiva «resolviendo» las necesidades de capital propias del proceso de intensificación de la agricultura pampeana pero también sus necesidades de mano de obra. En este sentido, por un lado, la ya mencionada reducción de los requerimientos laborales convierte cada vez más superflua la utilización de trabajadores permanentes; además, el modelo productivo demanda de los trabajadores la posesión de ciertas competencias en algunos conocimientos básicos así como de ciertas calificaciones relacionadas con la operación de maquinarias y la utilización de insumos. (Neiman, 2010)

#### **1.2.2.6. El contratismo en las últimas décadas en el Uruguay**

En los últimos treinta años se han presenciado profundos cambios en el mercado de trabajo y en las regulaciones laborales. Hay un cambio fundamental que tiene que ver con la flexibilización en la contratación de los trabajadores y la consiguiente precarización de las relaciones laborales. A nivel industrial, como plantean Piñeiro y Moraes (2007), se consolida el pasaje de una forma histórica de determinar los volúmenes de producción por la oferta, a otra en que estos son determinados por la demanda, con lo cual las empresas deben adaptarse a las variaciones de esta. Esto exige flexibilidad en la contratación de personal, para lo cual se recurre a tener dos tipos de asalariados: un núcleo estable, calificado, de personal permanente y un contingente de trabajadores de baja calificación, sin estabilidad, que es la variable de ajuste. Los trabajadores son desestabilizados por las

nuevas formas de organización y de contratación del trabajo. Este proceso no es *marginal*; por el contrario, para autores como Castel (1997),

Empieza a estar claro que la precarización del empleo y el desempleo se han inscrito en la dinámica actual de la modernización. Son las consecuencias necesarias de los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad, que efectivamente convierten en sombra a gran parte del mundo.

Por ello, en líneas generales, los elementos que se han venido analizando llevan a pensar al contratismo como un dispositivo importante en el proceso de transformación de las condiciones productivas (ya sean estas vinculadas a las innovaciones tecnológicas con la incorporación de maquinarias o a los distintos mercados de trabajo), que facilita la rápida adaptación a condiciones productivas variables en períodos breves, funcionales a las nuevas formas y procesos que ha venido cobrando la actividad agropecuaria en estos tiempos.

En el Uruguay surge tempranamente en el siglo XVIII con la contratación de *changadores* para efectuar la corambre<sup>10</sup> y perdura hasta nuestros días en diversas modalidades del trabajo pecuario. Sin duda, la forma que ha persistido en el correr del tiempo ha sido la del maquinista del esquila, otrora *capataz de comparsa*, que nace a fines del siglo XIX junto con el proceso de ovinización del agro uruguayo (Fernández, 2009).

En tal sentido, la ley 15852, del año 1986, define que «las empresas contratistas son aquellas que en forma independiente se dedican a tareas de conducción de ganado, esquila, alumbramiento, monte, silvicultura, jardinería y trabajos agrícolas en general».

Esta forma organizativa del trabajo encuentra en las últimas décadas un desarrollo superlativo, a la luz de los procesos de desregulación de la fuerza de trabajo y de flexibilización laboral mencionados más arriba. Entre 2007 y 2008 se

10 La corambre era el proceso por medio del cual se reunía y faenaba el ganado vacuno para extraer su cuero, con destino a la exportación.

registra un aumento de 334 empresas contratistas, pasando de 2.701 a 3.011, según cifras de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca calculadas con datos del Banco de Previsión Social (BPS). Esta cifra de 3.011 empresas contratistas (con y sin dependientes) es importante dimensionarla a la luz de las 55.091 empresas agropecuarias tributarias al BPS en agosto de 2008, pues representan el 5,5 % del total de las empresas (consideradas como empresas también las explotaciones familiares).

Es de destacar que como consecuencia de un fuerte ciclo de agriculturización (Arbeletche y Carballo, 2008) que se estaría registrando en los últimos años, el fenómeno del contratismo de maquinaria estaría conociendo un importante crecimiento. Cabe consignar que, debido a los precios de los productos ganaderos, así como por el aumento del precio de la tierra en el país, la explotación pecuaria ha intensificado la inversión por unidad de superficie, sembrando praderas, cultivando forrajes, etcétera, lo que ha redundado en el desarrollo de actividades agrícolas y, por ende, en demanda de servicios para labranza. Ello ha aumentado la demanda de empresas que realizan tareas de laboreo, cuidado y mantenimiento de los cultivos, cosecha, etcétera.

Por otro lado, el fuerte —y rápido— desarrollo de la actividad forestal en la última década basa la construcción del complejo agroindustrial en un uso intensivo del factor trabajo, para lo cual se vale de las estructuras laborales de otros sectores agrarios tercerizando la mano de obra empleada, modalidad que le permite eludir determinados costos y responsabilidades. En este marco cobra fuerza la figura del contratista forestal, empresario que obtiene contratos de servicio de las empresas forestales para desarrollar las actividades necesarias del cultivo (siembra, poda, raleo y tala o cosecha) contratando trabajadores para el desarrollo de esas tareas.

Este contratista, que tiene algunos rasgos comunes con otros tipos de contratistas rurales, por las características del trabajo forestal (rápida expansión del cultivo, localización en determinadas zonas del país, escasa o nula experiencia laboral en el rubro —inexistencia de una *cultura* forestal, así como existe una *cultura* ganadera o una *cultura* agrícola—, etc.) ha desarrollado una serie de rasgos y

prácticas propias que lo diferencian de otros sectores preexistentes. También es importante visualizar que bajo la denominación de *contratista forestal* hay una pluralidad de situaciones laborales, ya que encontramos desde el que organiza el trabajo de dos o tres trabajadores —y el suyo propio— y vende este servicio, con una incorporación relativamente modesta de maquinarias —capital muerto—, hasta la presencia de importantes contingentes de trabajadores y de maquinarias de gran valor articulados en torno a una organización laboral de importancia considerable. En el siguiente capítulo se focalizará en las principales características de estos.

### **1.2.3. Hipótesis**

Preguntas:

- 1) ¿Estos dos intermediarios (contratistas de mano de obra y contratistas de maquinaria) son sujetos diferentes (por su función, su conformación, etc.) o se trata esencialmente de un mismo actor ubicado en contextos diferentes?
- 2) Si son sujetos diferentes, ¿cuáles son los elementos que los diferencian?
- 3) Si son un mismo actor ubicado en contextos diferentes, ¿cuáles serían las características que sustentan la mencionada afirmación?

## 2. METODOLOGÍA

A partir de la conceptualización del diseño como «un protocolo en el cual se especifican las tareas que demandará la ejecución de una investigación; con un propósito, el objetivo del estudio; el diseño combina teoría, metodología y técnicas» (Sautu, 2003) se comenzó la planificación de los procedimientos necesarios para responder a tres preguntas. En primer lugar, ¿desde qué perspectiva teórica se abordaría el tema en cuestión?; segundo, ¿qué metodología se utilizaría para producir la evidencia empírica necesaria?; y en tercer lugar, ¿cuál sería la estrategia de análisis?

Para ello, siguiendo a Sautu (2003), se definieron tres etapas. En la primera de ellas se delimitó el tema a investigar: la tercerización laboral en el ámbito rural. Se entendió que este tema tenía un interés relevante, por diversos motivos expuestos en el numeral 1.2 (justificación). Esta etapa se nutrió de observaciones empíricas anteriores y contó con un relevamiento bibliográfico acerca de las distintas modalidades que abarcaba la tercerización laboral en el medio rural, así como sus características y particularidades en las principales actividades agropecuarias.

En la segunda etapa se precisó la perspectiva teórica a adoptar. Esta fue definida en consonancia con las líneas de trabajo asumidas por el grupo de investigación del cual el autor de este trabajo forma parte, ya que la presente pesquisa está incorporada a un programa de carácter más general y colectivo cuyas líneas de investigación pasan por el estudio del trabajo y los trabajadores rural(es) en el Uruguay contemporáneo. En esta etapa se definieron los contenidos del marco teórico, así como las hipótesis observacionales para la selección de la población y los casos a estudiar. Se determinaron dos tipos de contratistas rurales en función de diversos criterios delimitados previamente:<sup>11</sup> los maquinistas de esquila y los contratistas de cosecha forestal.

11 Un tratamiento más extenso de los criterios adoptados se realiza en la sección 2.2. «Muestra».

Se buscó seleccionar una actividad pecuaria que reuniera determinadas características, en concordancia con aquellos autores que sostienen que la selección muestral se enriquece cuando se utiliza más de un criterio (Valles, 2007). Ello fue uno de los principales factores que motivaron la selección del caso de los maquinistas de esquila. Se eligieron contratistas que aglutinaran fundamentalmente trabajo. Se encontró que, si bien los maquinistas de esquila disponían de distintos componentes mecánicos para desarrollar sus tareas (máquina de esquila, vehículos o máquina enfardadora), eran también, en gran medida, contratistas de mano de obra, un componente importante de su esquema laboral.

En el caso de los contratistas de cosecha forestal, se buscaron sujetos insertos en actividades de reciente desarrollo y que tuvieran un perfil de contratismo diferente, basado primordialmente en la utilización de maquinarias. En tal sentido, la evidencia señalaba que, si bien en los comienzos de la estructura organizacional de estos empresarios la contratación de mano de obra fue el factor primordial (en la denominada cosecha manual), rápidamente viraron a un esquema de trabajo donde la incorporación de maquinaria especializada se tornó su principal activo y representaba en el momento del estudio la tendencia mayoritaria (efectuando una cosecha denominada mecanizada). De esta manera se los podía considerar básicamente como contratistas de maquinaria.

En la tercera etapa se procedió a la elección de un método que permitiera resolver las cuestiones teóricas y empíricas de las fases que se detallan a continuación.

## **2.1. DISEÑO DE TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En el caso de la recolección de datos sobre los maquinistas de esquila, a la hora de diseñar las técnicas de recolección de fuentes empíricas, se definió una estrategia mixta, combinando métodos cualitativos que permitieran un marco exploratorio con prácticas cuantitativas, donde se pudieran medir algunas variables a los efectos de generar herramientas ponderables.

Se partió entonces desde una perspectiva cualitativa flexible, con el objetivo de explorar una realidad poco conocida, abriendo la posibilidad al surgimiento de temas emergentes (Valles, 2007) y en tal contexto se definieron las cuatro fases que se enumeran y desarrollarán a continuación:

- Fase 1. Contextualización espacio-temporal;
- Fase 2. Construcción de los elementos de observación y medición;
- Fase 3. Sistematización y análisis de la información recopilada;
- Fase 4. Elaboración de conclusiones.

Con estos insumos se elaboró un formulario de encuesta, que fue suministrado a una muestra de maquinistas, en el marco de una investigación de carácter general y de alcance nacional sobre los trabajadores de la esquila.

En el caso del trabajo desarrollado en torno a los contratistas forestales, se realizó en el marco de un proyecto de investigación definido específicamente para el estudio de esta población.

Al igual que para el caso anterior se definió una estrategia mixta que combinara métodos cualitativos con prácticas cuantitativas. Se partió desde una perspectiva cualitativa flexible y se realizaron observaciones y entrevistas —tal como se describe más adelante— pero no pudo concretarse, básicamente por insuficiencia de recursos, la fase cuantitativa (realización de una encuesta), por lo que la evidencia empírica obtenida es de carácter cualitativo.

En el siguiente punto se muestran en detalle las decisiones adoptadas concernientes a los distintos universos muestrales.

## **2.2. MUESTRA**

Los elementos que conforman este apartado (la precisión en la definición de los distintos grupos muestrales) componen la fase 1 (contextualización espacio-temporal) del diseño metodológico. Llegados a este punto importa señalar que en ambos casos se adoptó la técnica de estudio de caso (esquila y cosecha de forestación) por entender que: a) el caso es considerado de interés en sí mismo y

abordado en su complejidad; b) está focalizado sobre un fenómeno particular; c) la particularización y especificidad del caso es el eje de interés del investigador; d) tiene un alto contenido descriptivo que permite señalar el carácter multifactorial; y e) aborda explicaciones en términos de cómo suceden los hechos, por qué y cuáles son las razones inmediatas y el contexto en que tienen lugar (Gundermann Kroll, 2001).

Consecuentemente con las definiciones efectuadas en la etapa 2, en la que se determinaron los dos grupos de población objetivo que formarían la base empírica del estudio, estos se acotaron a un horizonte temporal y geográfico.

Se definieron contratistas pecuarios y forestales porque representaban dos actividades que en el momento del estudio abarcaban diferentes escalas en el tiempo. Mientras que, por un lado, de la información secundaria surgía que los maquinistas de esquila han tenido una presencia y permanencia histórica en el espacio rural —por lo menos desde el primer tercio del siglo XX—, las mismas fuentes documentales señalaban que los contratistas de cosecha forestal han surgido y se han consolidado recientemente —básicamente en las tres últimas décadas.

Asimismo se definieron regiones del país de mayor y de menor presencia de las respectivas actividades, a los efectos de realizar allí muestreos de unidades.

También en esta fase se definieron los criterios a seguir para la selección de los casos a abordar en las etapas cualitativa y cuantitativa.

### **2.2.1. Universo de referencia**

En el caso de la esquila, la muestra estudiada está compuesta por 61 máquinas de esquila, conformada por 7 máquinas (11 %) en la categoría A; 14 máquinas (23 %) en la categoría B; 34 máquinas de esquila (56 %) en la categoría C y, por último, 6 máquinas (10 %) en la categoría D.

Se observó una fuerte representación en la categoría C, segmento donde se sitúan más de la mitad de las máquinas, mientras que en los extremos (categorías A y D) se sitúan alrededor de un 10 %, lo que señala una equiparación entre las máquinas consideradas *de punta* y las que se ubican en la *cola*.

Casi el 80 % de las máquinas, entonces, se ubican en una categoría intermedia, B o C, con una marcada tendencia a la sobrerrepresentación en C, tal como lo muestra el cuadro 1.

**Cuadro 1. Categorización según categoría de máquina**

<b>Categoría SUL</b>	<b>Cantidad de máquinas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>A</b>	7	11	11
<b>B</b>	14	23	34
<b>C</b>	34	56	90
<b>D</b>	6	10	100
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	

En el caso de la forestación se realizaron veinticuatro entrevistas en profundidad a contratistas, trabajadores y empresarios forestales. La muestra fue elaborada básicamente en función de dos variables; por un lado, tratando de abarcar un amplio abanico de actores vinculados a la actividad forestal y más específicamente al contratismo en la fase de cosecha; la segunda variable fue de carácter geográfico, partiendo de la base de que la actividad forestal se ha desarrollado en diferentes fases temporales en los distintos territorios, por lo cual, al seguir un criterio geográfico, podía obtenerse información de implantaciones forestales con diferente antigüedad.

La totalidad de las entrevistas se realizaron en los territorios respectivos. El acceso a los informantes se produjo cruzando varias fuentes de información; algunas de estas institucionales —Departamento Forestal y Estación Experimental Mario A. Cassinoni (Paysandú) de Facultad de Agronomía, Dirección Forestal del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, PIT-CNT, Sociedad de Productores Forestales— y en otros casos complementada con información de los mismos entrevistados utilizando la técnica *bola de nieve*.

Se obtuvieron siete entrevistas en la zona centro-norte (departamentos de Tacuarembó y Rivera), de presencia temprana y gran desarrollo de la actividad forestal, según el siguiente detalle: una entrevista a un empresario propietario de una empresa forestadora, procesadora industrial y exportadora de productos forestales; tres entrevistas a contratistas de cosecha; dos entrevistas a asalariados (un capataz de vivero y el gerente de una compañía forestal) y una entrevista a un viverista.

En la zona del litoral (departamentos de Paysandú y Río Negro), región de presencia histórica de la forestación que en las últimas décadas se ha incrementado, se realizaron nueve entrevistas a diversos actores: una entrevista a un contratista forestal en poda y raleo; dos entrevistas a contratistas forestales (una de ellas femenina); una entrevista a un empresario del sector servicios que realiza reparación de *harvesters* y *forwarders*, así como capacitación a los operarios; una entrevista a un instructor de operarios de *harvesters* y *forwarders*; el comisario de una localidad forestal (Piedras Coloradas); un trabajador forestal (dirigente sindical) y dos entrevistas a jerarcas departamentales del departamento de Paysandú vinculados con el desarrollo rural.

En la zona centro-este (departamentos de Florida, Durazno y Cerro Largo) región de implantación temprana y reciente, se realizaron cinco entrevistas: tres fueron efectuadas a contratistas forestales; una entrevista al presidente de una cooperativa forestal (al momento de efectuada la entrevista, era la única en el país) y por último a un empresario en el rubro aserradero.

Por último, en la región este (departamentos de Lavalleja, Treinta y Tres y Rocha), de desarrollo forestal reciente, se efectuaron tres entrevistas: una a un contratista forestal en cosecha, poda y raleo; otra a un viverista; y la última a un empresario forestal, el presidente de un grupo inversor en la actividad forestal de origen extranjero, con actividad fundamentalmente en los departamentos de Lavalleja y Rocha.

### 2.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS

La definición de las técnicas de análisis utilizadas comprenden la fase 2 precisada previamente (construcción de los elementos de observación y medición).

Aquí se combinaron diversas técnicas de observación y de recolección de datos. Mediante entrevistas a informantes calificados vinculados con las respectivas actividades (esquila y cosecha forestal), se obtuvieron datos primarios que fueron articulados con la información proveniente de la observación participante en los distintos escenarios: diversos establecimientos rurales donde se desarrollaban tareas de esquila y múltiples plantíos forestales en etapa de cosecha, viveros, emprendimientos industriales de procesamiento de la madera, así como también ámbitos donde se efectuaban actividades de laboreo y plantación forestal.

Con estos insumos aportados en la etapa cualitativa (análisis de observación y entrevistas), se procesó la información relevada y se definieron ciertas variables significativas con miras a cuantificar (García Ferrando, 1989) distintas dimensiones de estas.

Llegados a este punto se procedió a la confección de un formulario de encuesta que se aplicó a los contratistas de esquila en la fase 1 (sección 2.2 «Muestra»). No se pudo completar esta fase en el caso de los contratistas de cosecha forestal por insuficiencia de recursos.

En la fase 3 «Sistematización y análisis de la información recopilada» se efectuaron los correspondientes procesamientos de las distintas variables cuantificadas mediante el paquete estadístico SPSS,<sup>12</sup> Esto aportó elementos para el análisis de la población objetivo de los maquinistas de esquila. Con estos insumos se procedió a la confección de distintos cuadros que permitieran una comprensión y análisis más profundo de la actividad y de los sujetos que la desarrollaban.

En el caso de los contratistas de la cosecha forestal, las entrevistas fueron analizadas siguiendo la técnica de análisis de contenido, con el propósito de obtener

12 Statistical Package for the Social Sciences: [programa estadístico](#) informático de uso popular en las [ciencias sociales](#) y las empresas de investigación de mercado. Ofrece la posibilidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño.

insumos: a) objetivos (centrados en la verdad); b) susceptibles de medición y tratamiento cuantitativo; c) significativos o explicativos del fenómeno del contratismo forestal; y d) generalizables para facilitar una visión objetiva del hecho (Ruiz Olabuénaga, 2003).

Para ello se utilizó el paquete informático ATLAS-ti<sup>13</sup> que permitió: 1) delimitar el objeto de análisis; 2) determinar reglas en la codificación; 3) establecer un sistema de categorías; 4) comprobar la fiabilidad del sistema de codificación-categorización; y por último 5) la realización de inferencias (Ruiz Olabuénaga, 2003).

#### **2.4. GUÍA DE TRABAJO DE CAMPO**

El trabajo de campo tuvo la particularidad de realizarse en dos etapas diferenciadas. En una primera etapa se trabajó con los maquinistas de esquila, en el marco de un proyecto de investigación sobre la esquila (años 2000 y 2001). Se recolectó la información cualitativa primero, y la cuantitativa al año siguiente.

Luego, en el período 2005-2006, en el marco de un proyecto de iniciación a la investigación, se realizó el procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

En el caso de los contratistas de cosecha forestal, la recolección de los datos empíricos y su posterior procesamiento y análisis fueron realizados en el marco de otro proyecto de iniciación a la investigación durante los años 2007 y 2008.

No obstante, la metodología empleada fue similar y el trabajo de campo fue articulado en forma coincidente para uno y otro caso. A continuación se presenta el modelo general adoptado.

1.Preparación inicial. Relevamiento de la información secundaria disponible ejecutada en el 1º y 2º mes.

2.Preparación de las entrevistas a realizar a técnicos agropecuarios vinculados al sector lanar y a informantes calificados, desarrollada en el 3º mes.

13 ATLAS-ti: es un programa informático para el análisis cualitativo de datos textuales.

- 2' Preparación de las entrevistas a realizar a técnicos forestales y a informantes calificados, desarrollada en el 3<sup>er</sup> mes.
3. Preparación de las entrevistas a realizar a trabajadores de la esquila y a maquinistas de esquila, instrumentada en el 4<sup>o</sup> mes.
3. Preparación de las entrevistas a realizar a trabajadores forestales y a dueños de cuadrillas forestales, instrumentada en el 4<sup>o</sup> mes.
4. Elaboración del itinerario a efectuar durante el trabajo de campo, 1<sup>a</sup> etapa, en el transcurso del 5<sup>o</sup> y 6<sup>o</sup> mes.
5. Desarrollo de la 1<sup>a</sup> etapa del trabajo de campo, efectuada durante el 7<sup>o</sup> y 8<sup>o</sup> mes.
6. Compilación del material obtenido durante el trabajo de campo, realizada en el 9<sup>o</sup> y 10<sup>o</sup> mes.
7. Elaboración de un informe producto del trabajo de campo desarrollado en la 1<sup>a</sup> etapa, efectuada en el lapso del 11<sup>o</sup> y 12<sup>o</sup> mes.
8. Elaboración de una encuesta para maquinistas de esquila durante el 13<sup>o</sup> mes.
9. Elaboración del itinerario a efectuar durante la 2<sup>a</sup> etapa del trabajo de campo efectuado en el 14<sup>o</sup> y 15<sup>o</sup> mes.
10. Desarrollo de la 2<sup>a</sup> etapa del trabajo de campo durante los meses 16<sup>o</sup>, 17<sup>o</sup> y 18<sup>o</sup>.
11. Compilación del material obtenido durante el trabajo de campo, efectuada durante el 19<sup>o</sup> y 20<sup>o</sup> mes.
12. Análisis de la información recolectada e interpretación de los resultados, realizada durante los meses 21<sup>o</sup>, 22<sup>o</sup>, 23<sup>o</sup> y 24<sup>o</sup>.

Estas etapas fueron cumplidas en su totalidad en el caso de los maquinistas de esquila; el proceso de investigación comenzó y culminó alcanzando los objetivos propuestos. En el caso de los contratistas forestales, se cumplieron las etapas 1<sup>a</sup> a 7<sup>a</sup>, pero por insuficiencia de recursos materiales no se pudieron realizar las etapas 8<sup>a</sup>, 9<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup> y 11<sup>a</sup> (encuesta), lo que llevó a efectuar la etapa 12<sup>a</sup> con información de tipo cualitativo surgida de las entrevistas realizadas y las observaciones efectuadas en el trabajo de campo.

Estas características señaladas en los procesos de recolección de información obviamente incidieron en la calidad y cantidad de información recolectada en uno y

otro caso de estudio, lo que a su vez pautó los análisis realizados y se pudo profundizar en un caso mucho más que en el otro.

En consecuencia, se es consciente de las diferencias existentes entre el estudio de un caso y del otro, lo que a su vez, a la hora de establecer conclusiones, limita en parte los elementos de juicio. De todas maneras se estima que surge suficiente prueba empírica como para permitir avanzar en la caracterización y análisis del contratismo y la tercerización laboral, permitiendo alcanzar los objetivos propuestos en el presente trabajo.

### 3. ANÁLISIS

En este apartado se presentan los resultados de los estudios realizados a los maquinistas de esquila y a los contratistas de cosecha forestal. Por razones de espacio y de claridad en la exposición se ha optado por consolidar las dos fuentes de información —cuali y cuantitativa— tratando de esta manera que la lectura resulte más comprensible.

En ambos casos se comienza describiendo la respectiva tarea —esquila y cosecha forestal—, para luego indicar las funciones de los contratistas y realizar una caracterización sociodemográfica. Posteriormente se describen aspectos vinculados al mundo del trabajo, tales como las trayectorias laborales, las relaciones que establecen con los asalariados, los vínculos que crean con las empresas demandantes de servicios y diferentes dimensiones que hacen a sus prácticas laborales —incorporación de innovaciones tecnológicas, perspectiva empresarial, sentido de pertenencia o identidad, etcétera.

Al final de cada estudio de contratista se presenta un resumen.

En el caso de las máquinas de esquila, también se realiza un abordaje al interior del universo de estas, ya que se tomó para un análisis en profundidad del colectivo de maquinistas de esquila una tipología elaborada por el SUL<sup>14</sup> que cataloga a las máquinas en cuatro categorías: A, B, C y D, tal como se señala en el capítulo metodológico.

Esta clasificación obedecería, según criterios de dicho organismo, a un desempeño laboral diferencial entre las distintas categorías: las máquinas A serían aquellas que reunirían la mayor cantidad de atributos de *profesionalización* en la tarea de esquila, entendiendo por *profesionalización* las prácticas pautadas por el organismo. En el extremo opuesto, las máquinas catalogadas dentro de la categoría D serían las menos *profesionales*, las que desarrollarían su trabajo con criterios *no tan* empresariales, sino que la organización del trabajo y el producto de este estarían

14 El Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL) es una organización privada de interés público, dirigida y financiada por los productores de ovinos del Uruguay, cuyo objetivo es el desarrollo de la producción ovina en el país y la maximización del resultado económico de su explotación.

mediados por otros componentes (culturales, sociales, etc.), lo que les impediría lograr a un nivel de eficiencia óptimo. Se señala esta caracterización de atributos en condicional, ya que, tal como se señala, fue el organismo SUL que realizó la categorización en función de atributos que sus técnicos *percibían* de tal o cual colectivo de trabajo, sin existir criterios objetivados ni un protocolo de inclusión o exclusión en las distintas categorías.

Por lo tanto es importante consignar que, si bien la clasificación adoptada permite avanzar en un análisis dentro del colectivo de maquinistas, develando distintos comportamientos entre los distintos tipos de maquinistas de máquinas A, B, C y D, también es menester señalar que *no siempre* los resultados empíricos obtenidos son congruentes con los comportamientos esperados para los distintos grupos, debiéndose posiblemente estas diferencias a un sesgo ideológico sustentado en criterios subjetivos a la hora de catalogar tal o cual máquina dentro de determinada categoría por el organismo.

Un posible camino alternativo, que por razones de espacio no se ha desarrollado, consistiría en utilizar otros criterios de clasificación, como por ejemplo *tamaño* —número de tijeras en funcionamiento—, antigüedad, etcétera, a los efectos de disponer de criterios con otro nivel de objetivación y cruzar las variables pertinentes. Hechas estas aclaraciones, cabe consignar que estas observaciones no invalidan el trabajo realizado, que ha permitido un análisis con importantes niveles de profundidad.

### 3.1. EL MAQUINISTA DE ESQUILA<sup>15</sup>

La tarea de esquila a tijera, tal como se desarrolló a comienzos de la explotación extensiva del lanar, implicó la conformación de un grupo de trabajadores —la comparsa de esquila— donde al principio cada trabajador realizaba casi todas las funciones (agarrar al animal, esquilarlo, atar el vellón y embolsarlo). A medida que nuevas formas organizativas fueron pautando los procesos de trabajo, la comparsa avanzó hacia la especialización de tareas de cada integrante, en un proceso tendiente a una complementariedad de funciones lo más integrada posible.

La mecanización de la tarea de esquila conoce su expansión en la década de 1920 (Moraes, 2003) y, a partir de ese momento, su presencia se irá incrementando, tanto en número como en capacidad tecnológica, con un mayor número de tijeras por máquina. De las dos tijeras iniciales se pasará a 4, 6, 8, 10 y aun 12 tijeras por máquina, acrecentado notablemente la productividad por máquina.

Estos avances trajeron aparejados varias consecuencias. Por un lado, en lo concerniente a la forma de organización del trabajador vinculado a la máquina de esquila, ya fuera este esquilador o se desempeñara en algunas de las funciones complementarias —agarrador, barredor, vellonero, enfardador, etc.—. A partir de la incorporación de la máquina, fue esta la que impuso al conjunto de hombres el ritmo de trabajo; y la figura del capataz de cuadrilla, transformado ahora en maquinista, cobró una nueva significación por cuanto su función cambió cualitativamente en el grupo de trabajo.

El cambio técnico implicó también otras consecuencias fundamentales. Por un lado, permitió una esquila mejor, cualitativa y cuantitativamente, por cuanto la extracción del vellón es más pareja —y en algunos casos es mayor la extracción de lana, con rendimientos en kilos de lana superiores a los de la esquila a tijera—, así como permitió también una esquila de mayor cantidad de animales por día y por trabajador. Por otro lado, produjo un divorcio del trabajador de su herramienta de

15 Muchas de las ideas expuestas han sido tomadas de trabajos anteriores del autor (Fernández, 2009).

trabajo. Este ya no fue más dueño de su medio de producción, el cual pasó a manos del propietario del establecimiento (en aquellos casos en que estaba instalada la máquina en el propio galpón de la estancia) o, en su defecto, al dueño de la máquina (en los casos de las pequeñas maquinas iniciales, que contaban con dos tijeras, y andaban de establecimiento en establecimiento ofreciendo sus servicios). Fue un cambio cualitativo fundamental, por cuanto el esquilador pasó de buenas a primeras de ser *patrón* (aunque más no fuera de sí mismo, por ser propietario de su medio de producción) a ser *asalariado*, por cuanto su herramienta de trabajo ya no le pertenecía, siendo requerido en el proceso productivo solamente por su fuerza de trabajo. Complementariamente a este proceso ocurrido a los asalariados, la figura del capataz de cuadrilla o *maquinista* adquirió un estatus diferente, en tanto pasó a ser un sujeto social capaz de disponer un volumen de trabajo muerto acumulado (la máquina de esquila y demás enseres) que empleará una cantidad ingente de trabajadores y se apropiará de un plusvalor producido por el conjunto de la fuerza de trabajo contratada. Pero para facilitar la comprensión de estos cambios se describirá a continuación la tarea de esquila.

### **3.1.1. Descripción de la esquila a máquina**

La descripción que se efectúa es la de la esquila realizada por una máquina *tipo* de tamaño mediano, con seis tijeras en uso. A los efectos de tener una visión de conjunto, se individualiza la función que cumple cada uno de los integrantes de la comparsa —detallando someramente cómo se lleva a cabo la práctica más usual de esquila—, aunque se la aborda de la forma más genérica posible. Acto seguido se describen la organización de la jornada laboral, la administración del espacio dentro y fuera del galpón y, por último, las funciones del maquinista.

La comparsa de esquila está compuesta por un *agarrador*, que es la persona que cumple con la función de apresar los lanares que están encerrados en un brete contiguo al galpón y depositarlos, maneados para que no se escapen, al costado del esquilador que está próximo a terminar con la oveja que está esquilando.

Luego se encuentran los *esquiladores*, los cuales munidos de una tijera mecánica, unida a la máquina de esquila por medio de un brazo flexible, son quienes cortan la lana del animal. Hacen esta tarea según ciertas pautas. Comienzan por la barriga del animal, siguen por la entrepierna de las patas, continúan con la porción superior de la pata izquierda y luego por el flanco derecho del animal. A continuación prosiguen con el pescuezo y cabeza para correrse luego por el flanco derecho del animal, cortando todo a lo largo por el costillar para seguir por el cuarto. De esta manera se obtiene un vellón compacto y de textura bastante homogénea (solamente se tiene la precaución de separar la lana correspondiente a la barriga, que presenta una fibra de inferior calidad).

El vellón extraído es llevado a la mesa de clasificación, ya sea por el propio esquilador o por el *vellonero* —quien a su vez se encarga de pagarle en ese momento al esquilador el trabajo realizado, por medio de una ficha, la cual luego será canjeada por dinero—. En la mesa de clasificación (en los casos que se acondiciona la lana por finura de la fibra) el clasificador revisa el vellón y saca aquellas fibras que resultan de calidad inferior, con el objetivo de que la lana que se va a enfardar presente un nivel lo más homogéneo posible. Si bien al presente la mayoría de la lana es tratada de esta manera, en algunos establecimientos no se realiza esta *clasificación*, por lo que se enfarda toda la lana tal como proviene de la oveja (con excepción de la lana de la barriga, que tradicionalmente se ubica en una categoría aparte, de carácter inferior). Es importante destacar que esta tarea de clasificación, hasta hace unos años, era realizada por la industria en la barraca de acopio de lanas, donde había personal expresamente calificado para ello. Hoy día se realiza la clasificación por *finura* de la lana en el propio establecimiento, con personal —generalmente— entrenado por el SUL —para lo cual este realiza periódicamente cursos de capacitación— y que está incorporado a la comparsa de esquila.

Luego de efectuada esta operación se envuelve el vellón sobre sí mismo, de modo que forme una esfera lo más compacta posible. En algunos lugares se practica *atar* al vellón con hilo de papel, para asegurarle una cierta consistencia. Esta práctica

está siendo dejada de lado, ante las ventajas que presenta la utilización de la misma lana del vellón para conformar un todo homogéneo y más o menos esférico.

Este vellón es entregado al *embolsador*, quien lo ubica en una bolsa de nylon —también se las utiliza de arpillera, aunque últimamente este tipo es menos frecuente, debido a las ventajas que presenta el nylon— y valiéndose de sus pies y su cuerpo, va prensando los vellones de manera que quepan la mayor cantidad en una bolsa. Esta tarea se está tecnificando con gran rapidez, utilizando una máquina hidráulica que prensa los vellones en un fardo, siendo sustituido el embolsador por el enfardador.

El lugar donde se realiza este trabajo es generalmente el galpón del establecimiento y, en algunos, específicamente en el *galpón de esquila*, que es mantenido limpio de impurezas (restos de lana, excrementos u orín de los lanares, hojas secas, etc.) por el *canchero* o *benteveo*, quien munido de una escoba y pala constantemente recoge los desechos que pudieran afectar la limpieza de la lana.

A este cuadro debe sumársele el *cocinero*, quien no participa directamente en las tareas de la esquila y su función a proveer a los trabajadores de los alimentos necesarios para su manutención.

Someramente se ha descrito el proceso de trabajo de una máquina de esquila *tipo*. Este proceso reconoce variantes según el número de tijeras de la máquina —que puede oscilar entre dos y doce—. La organización y disposición de las tareas correspondientes a cada uno de los puestos de trabajo puede variar, ya que en algunos casos la misma persona desarrolla distintos trabajos en la cadena de esquila.

### **3.1.2. La máquina y el equipo de esquila**

La máquina de esquila consta de un prisma de base rectangular de hierro, de aproximadamente un metro de ancho por dos de largo (pudiéndosele agregar algún cuadro suplementario en alguna de sus extremidades para de esta manera incrementar el número de tijeras en uso) y dos metros de alto.

En el interior del prisma se encuentra el motor, que puede ser a nafta, gas oil (el preferido, porque el combustible es el más económico) o eléctrico, el cual posee un buje cuyo funcionamiento genera un movimiento circular. Este movimiento es transmitido a seis puntos fijos por medio de un sistema de poleas (cuando la máquina es de seis tijeras) de la parte superior del prisma, uno en cada esquina y dos en el medio del largo.

En estos puntos se fijan los brazos móviles articulados de la máquina, los cuales tienen un largo aproximado de dos metros y medio. En la punta de los brazos se fijan las tijeras, que son desmontables —ya sea para no utilizarlas, regularlas, limpiarlas, cambiar los peines, etc.—. En caso de un número mayor o menor de tijeras, estas se adicionan o se sustraen *brazos*.

En un extremo de la máquina, y utilizando la propulsión que brinda el motor, se ubica la afiladora, a la cual se le acoplan los discos y prensas. Estos discos son esmeriles de distinto calibre —según el tipo de lana que se esté esquilando o la suciedad de esta— que sirven para afilar los peines que luego irán insertos en las tijeras.

Las tijeras de esquila son de metal, de forma piramidal, achatadas en dos de sus caras; por medio de un sistema de engranajes movilizan lateralmente un cortante (afilado en sus dientes) contra otra pieza similar a este, pero fija, llamada *peine*. La lana se introduce en los intersticios dejados por los dientes del peine y el cortante al superponerse. Luego, al realizar el movimiento lateral para el cual está articulado el cortante, la corta separándola así del animal.

Simultáneamente con la máquina de esquila hay otros elementos que integran el conjunto de herramientas necesarias para la tarea. Entre ellos, las mesas de acondicionamiento de la lana. Estas generalmente consisten en una rejilla de varillas de madera de 1,50 por 2,50 metros montadas sobre dos caballetes. Sobre ellas se extiende el vellón para *acondicionarlo*, esto es, extraerle las mechas de lana de calidad inferior. El maquinista *arma* —pone en funcionamiento— una, dos o más mesas en función de la cantidad de tijeras que estén trabajando, ya que los vellones

que son esquilados deben ser acondicionados inmediatamente y luego enfardados, para que de esta manera no se produzcan interrupciones en el proceso.

Similar a estas mesas, pero de dimensiones más reducidas, es la mesa de barrigas, donde se realiza el acondicionamiento de la lana correspondiente a esta parte del animal, de calidad inferior a la del resto del vellón.

Se cuenta también con un embolsador o en su defecto una enfardadora.

El embolsador generalmente es una estructura de madera o de hierro en forma de prisma de base cuadrada, de una altura que ronda los tres metros. Se sujeta la bolsa abierta por su boca en su parte superior y hacia adentro se van tirando los vellones, que son dispuestos y prensados por un trabajador —denominado embolsador— quien está dentro de la bolsa presionando con brazos y pies sobre los vellones de forma de compactarlos lo más posible. Cuando se llena la bolsa, se la cierra, cosiéndola y se vuelve a colocar otra bolsa vacía en el embolsador.

Desde hace más o menos una década han comenzado a surgir enfardadoras mecánicas. En ellas se introduce la bolsa de polietileno vacía. Luego se comienzan a introducir los vellones hasta que se llena. Se cierra la bolsa y luego la máquina, mediante presión hidráulica ejercida desde todas las caras del fardo, lo reduce y lo ata con flejes de alambre dispuestos para tal función, que mantienen así la presión ejercida y permiten el manejo del fardo, básicamente para su traslado o acopio.

Forman parte de las herramientas de la comparsa de esquila, un cajón o baúl con herramientas, repuestos para las distintas partes de la máquina pasibles de desgaste o ruptura, recipientes para lavar los peines, hojas de esmeril para el afilado de las herramientas, rejillas de madera similares a las utilizadas como mesas de acondicionamiento pero en este caso ubicadas en el suelo, a los costados de la máquina, de manera tal que la labor de la esquila se realice sobre ellas. De esta manera la lana esquilada no entra en contacto con el suelo y no se contamina (recientemente estas rejillas de maderas tienden a ser sustituidas por piezas de goma de 3 x 1,5 metros aproximadamente).

Esto en lo que a la organización de la máquina y la tarea de esquila refiere.

Luego se encuentran los utensilios de cocina (ollas, platos, calderas, cubiertos, etc.) que también son cargados en un baúl o cajón suministrado por el maquinista. Las camas (catres, colchonetas, sobres de dormir, etc.) son de propiedad de cada trabajador y se disponen en la noche en el mismo galpón de esquila o, en su defecto, si el tiempo lo permite, al aire libre. Recientemente se ha observado que en algunas comparsas se encuentran trabajadores —sobre todo jóvenes— que han incorporado carpas de camping como parte de su equipo.

### **3.1.3. Las funciones del maquinista de esquila**

El maquinista generalmente es el dueño de la máquina, aunque en algunos casos es un empleado que trabaja para este, en cuyo caso el dueño de la máquina le confiere el puesto conjuntamente con las responsabilidades inherentes.

Desempeña fundamentalmente *tres tipos de funciones*. *Un primer tipo* refiere a la atención mecánica de la máquina de esquila y básicamente su ocupación es velar por el correcto funcionamiento de esta. Reparar las posibles fallas mecánicas que puedan sobrevenir debido al uso continuo y prolongado. Lavar y afilar los peines que utilizan los esquiladores (los cuales tienen dos o más juegos de estos), de manera tal que la labor no se interrumpa a lo largo de la jornada y que las herramientas estén en correcto estado de mantenimiento.

*Un segundo tipo de funciones* refiere a lo que hace a la organización del trabajo de la comparsa. Es quien contrata y despide a los trabajadores así como también quien fija los salarios. Es el responsable de proveer los insumos que en el transcurso de la zafra necesitará la comparsa (básicamente alimentos, aunque por lo general la carne —de oveja— es provista por el dueño del establecimiento como parte de pago del servicio contratado. En algunos establecimientos es la misma empresa rural que provee de todos los insumos para la alimentación de los trabajadores, aunque la comparsa lleva su propio cocinero, a quien se encarga de la elaboración de estos).

También se encarga del transporte del conjunto de trabajadores y sus enseres, de un establecimiento a otro, ya sea por medio de un medio de locomoción propio o en algunos casos contratado.

*El tercer tipo de funciones* son las vinculadas con quienes demandan el servicio de esquila, los productores rurales. En este caso, es quien consigue las majadas para esquilar. Quien fija los precios que habrá de cobrar. Quien planifica el cronograma de los establecimientos a los que visitará y en qué momento lo hará. También es quien imparte las directivas técnicas que pautan de qué manera debe realizarse el trabajo, así como también es quien controla que este sea cumplido. Muchas veces provee las bolsas para enfardar la lana, ya sean estas de arpillera o de nylon, aunque estos elementos en algunos casos también pueden ser provistos por el dueño de la majada.

Estos tres tipos de funciones descritas —podrían decirse técnicas u operativas— son más o menos fáciles de percibir y observar, máxime porque generalmente el maquinista las hace explícitas a cualquiera que le pregunte cómo organiza la comparsa.

Hay otras de las que raramente hablará, más allá de algún comentario lacónico y estas son referidas a su función social en tanto articulador de un grupo de trabajadores a los cuales debe convencer de que trabajen por una determinada remuneración.

Esta relación que establece el maquinista con sus trabajadores no solamente es económica: está mediada por un sistema cultural y social que excede en mucho el ámbito y el tiempo de la zafra de esquila.

Su función es de disciplinamiento de la mano de obra contratada. Impone el ritmo de trabajo, las prácticas y costumbres que rigen dentro de la comparsa y estas, no lo olvidemos, no solamente rigen durante ocho horas de una jornada tipo, sino que se imponen durante las 24 horas de los días que dura la zafra (pudiendo ser de tres, cuatro meses o más).

El maquinista también es el nexo, el pivot, sobre el que descansa la relación de quien contrata el servicio de esquila y quienes lo efectúan —sin olvidar que él mismo

es uno de ellos—, de ahí que se lo vincula con la tarea de *contratista*. Su labor es vincularse con los demandantes —productores laneros o capataces y encargados—, clientes actuales o en vías de serlo, a los efectos de ofertar sus servicios y negociar el precio del servicio que mejor responde a sus intereses, con el objetivo lógico de tratar de lograr el mayor precio posible por el fruto del trabajo de su cuadrilla, para de esta manera maximizar sus ingresos y ganancias.

### **3.1.4. Caracterización del maquinista de esquila**

Para la elaboración de este apartado se tomaron como base empírica los resultados de una encuesta de cobertura nacional realizada en el año 2001 a maquinistas de esquila. La muestra abarcó 61 casos y se definió en función de criterios geográficos, de tamaño del colectivo de trabajadores integrados a la comparsa —tamaño de la máquina— y de los criterios de eficiencia del tipo de máquina definidos por el SUL (máquinas A, B, C y D).

#### **3.1.4.1. Características sociodemográficas<sup>16</sup>**

La edad de los maquinistas se presenta en un rango que abarca desde los 21 hasta los 72 años, con una media en el entorno de los 44 años. La desviación estándar es de 12 años, por lo que la concentración más fuerte de edades se produce en el período de adultez, en el rango comprendido entre los 34 y los 56 años.

El 50 % de los entrevistados tiene 43 años o menos, lo cual habla de una distribución bastante poco sesgada donde la media resulta apenas superior, como consecuencia de que existen dos casos que superan los 70 años.

Si se analiza la variable edad por tipo de máquina se observa una asociación entre las máquinas con mejor desempeño y la menor edad del maquinista; así, los

16 Si bien la encuesta que analizamos fue efectuada a maquinistas que residían y trabajaban en el Uruguay, encontramos muchas similitudes y coincidencias con las características presentadas por maquinistas de la región, según los trabajos de Paula Berenguer (2001; 2004) desarrollados en las provincias del sur argentino.

maquinistas de las máquinas A tienen una edad promedio menor a la de los maquinistas que poseen una máquina D.

**Cuadro 2. Edad promedio del maquinista según categoría de máquina**

<b>Categoría de máquina</b>	<b>Edad promedio</b>
<b>A</b>	37
<b>B</b>	42
<b>C</b>	45
<b>D</b>	50
<b>Promedio general</b>	44

Esto permitiría afirmar que *el factor edad estaría vinculado al desempeño logrado por la máquina de esquila* (de donde se desprende su categorización), según se observa en el cuadro 2, aunque cabe la pregunta de si aquí no se refleja el sesgo que fue señalado en la construcción de la categorización, y cabe la hipótesis de que los maquinistas de la categoría A son aquellos individuos más jóvenes, que tomaron los cursos impartidos por el SUL, que se adaptaron y siguen sus indicaciones, mientras que en la categoría D sucede a la inversa.

*Tienen principalmente un origen rural;* es preponderante también el origen rural de sus padres, a pesar de lo cual *la mayoría reside en un ámbito urbano*, fundamentalmente en ciudades o pueblos secundarios, habiéndose incrementado en el último lustro la presencia de los maquinistas de esquila en las ciudades con respecto al lugar de residencia indicado. Se encuentra una mayor presencia —tanto por origen como por residencia actual— en los departamentos con mayor cantidad de ovinos (Paysandú, Salto, Tacuarembó, Durazno, Flores y Lavalleja).

*Los niveles educativos son menores que la media del país,* ya que señalan que un cuarto de la población objetivo no culminó el nivel primario, mientras que algo

menos de un cuarto culminó el nivel secundario y en algunos casos el terciario. Un poco más de la mitad tienen primaria completa o secundaria incompleta.

### Cuadro 3. Nivel de educación formal

<b>Nivel de educación formal</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Primaria incompleta</b>	23	23
<b>Primaria completa</b>	40	63
<b>Secundaria incompleta</b>	15	78
<b>Secundaria completa</b>	4	82
<b>UTU o similar</b>	13	95
<b>Universidad</b>	5	100
<b>Total</b>	100	(n = 61)

Se encuentran diferencias significativas entre las distintas categorías de máquinas. Dentro de la categoría A se observa que casi dos tercios (57 %) de maquinistas tienen una educación terciaria o técnica, sin casos registrados en los que sus componentes no hayan terminado primaria.

En la categoría B, el 79 % han completado primaria y realizado algún año de educación secundaria, un reducido 7 % no han finalizado el primer ciclo escolar y un 14 % han realizado estudios técnicos (UTU o similar).

En la categoría C se encuentra que más de la cuarta parte de sus integrantes (27 %) no han finalizado primaria; casi la mitad (52 %) no han podido culminar secundaria y el 21 % restante han culminado secundaria o realizado estudios técnicos.

Por último, en la categoría D se observa que dos tercios de sus integrantes (67 %) no han culminado el ciclo primario; un tercio (33 %) sí lo han culminado pero no han avanzado hacia estudios ulteriores, según se desprende del cuadro 4.

**Cuadro 4. Nivel educativo del maquinista según categoría de máquina (en %)**

Cat. SUL	Educación						Total n = 61
	Prima-ria incompl	Prima-ria compl.	Secund. incompl.	Secund. compl.	UTU o similar	Univers idad	
<b>A</b>	0	29	14	0	14	43	100
<b>B</b>	7	57	22	0	14	0	100
<b>C</b>	27	36	16	6	15	0	100
<b>D</b>	67	33	0	0	0	0	100

Se observa entonces una fuerte asociación entre el factor educativo formal adquirido por el maquinista y la categorización que su *empresa de esquila* ostenta frente al organismo rector en el rubro, el SUL. Cabe consignar que el nivel de estudios alcanzado puede estar contaminado al asociarse con la edad. O sea que los maquinistas D tienen menos estudios y por eso tienen máquinas de la peor categoría o los maquinistas D son más viejos y por ello tienen menos estudios.

En lo concerniente a su estado civil y constitución familiar, la gran mayoría de los maquinistas (85 %) conviven con una pareja. Un escaso 13 % declaran ser célibes, lo que evidencia un grado de estabilidad y estructuración familiar importante. Tienen una media de poco más de dos hijos por hogar, con una desviación estándar de 1,5, lo que evidenciaría un comportamiento reproductivo similar al configurado por sectores de capas medias. Asimismo, el número de personas en el hogar arroja una media en torno a 4, correspondiente con la constitución de un hogar nuclear. Más allá de la diversidad de conformaciones familiares existentes, si se toman en cuenta los resultados de la variable *estado civil* y el indicador *número total de hijos*, se puede inferir que la constitución familiar predominante es de hogares nucleares con un promedio de dos hijos.

### 3.1.4.2. Historia laboral y vinculación con el rubro lanero

Si se analiza la trayectoria laboral en tareas de esquila de los maquinistas, se observa que más de dos tercios de los maquinistas se han desempeñado anteriormente en una comparsa de esquila. Para la mayoría, los 19 años fueron la edad de iniciación en una comparsa. Un tercio comenzaron desarrollando tareas de menor jerarquía en la comparsa (vellonero, alcanzador, barredor) mientras que un cuarto de ellos comenzaron como esquiladores. Poco menos de la quinta parte se incorporaron a una comparsa directamente como maquinistas.

**Cuadro 5. Primer puesto de trabajo ocupado en una comparsa de esquila**

	%		%
<b>Acondicionador</b>	2	<b>Alcanzador</b>	8
<b>Cocinero</b>	2	<b>Barredor</b>	15
<b>Otro</b>	5	<b>Maquinista</b>	16
<b>Agarrador</b>	7	<b>Esquilador</b>	26
<b>Bolsero</b>	7	<b>Sin datos</b>	4
<b>Vellonero</b>	8	<b>Total</b>	100

El desempeño como esquilador es el común denominador, ya que dos tercios han realizado esta tarea en algún momento, mientras que un tercio han desempeñado tareas como barredores, velloneros, acondicionadores, bolseros o agarradores.

En lo concerniente a su vinculación con la máquina —y empresa—, dos tercios son dueños de esta y la mitad del tercio restante son socios en la empresa de esquila.

**Cuadro 6. Vinculación actual con la máquina de esquila**

	<b>%</b>
<b>Socio</b>	15
<b>Encargado</b>	20
<b>Dueño</b>	65
<b>Total</b>	100

Por lo que se desprende de los datos analizados, el carácter de propietario de la máquina de esquila es muy marcado en este tipo de contratistas rurales; los maquinistas tienen promedialmente tres lustros de antigüedad como propietarios de la máquina de esquila. La mitad de ellos la adquirieron con ahorros propios, mientras que el resto han utilizado diversas modalidades de crédito para financiar su compra.

El aprendizaje empírico es el predominante, ya que poco más de un tercio aprendieron el *oficio* trabajando en otras máquinas, mientras que la cuarta parte lo hicieron en cursos del SUL.

**Cuadro 7. Forma en que aprendió el oficio de maquinista de esquila**

	<b>% válido</b>
<b>Trabajando en comparsas</b>	39
<b>En cursos del SUL</b>	25
<b>Trabajando con familiares/amigos</b>	19
<b>Mirando otras máquinas</b>	15
<b>Otro</b>	2
<b>Total</b>	100

Si se observa esta variable por tipo de máquina, el 86 % de los maquinistas que poseen una máquina de esquila categoría A, aprendieron mediante los cursos impartidos por el SUL o trabajando con familiares y amigos, mientras que un 14 % aprendieron el oficio trabajando en comparsas. Si se suman las dos modalidades de

carácter particularista —trabajo en comparsas y trabajo con familiares/amigos— obtenemos una ligera sobrerrepresentación (57 %) de esta forma de aprendizaje frente a la otra de carácter más *universal* (cursos del SUL), que se ve reflejada en un 43 %.

Para las máquinas B, la situación es similar salvo que es mayor la proporción de maquinistas que adquirieron el oficio trabajando en comparsas (36 %), frente a quienes lo hicieron trabajando con familiares y amigos (21 %), si bien sumando estas dos modalidades obtenemos un 57 %, similar al del caso anterior. La diferente ponderación entre las máquinas A y las máquinas B como vía utilizada para aprender el oficio estaría induciendo a pensar que los maquinistas A disponen, en su conjunto, de una cuota mayor de capital social (parientes, amigos, etc.) que de alguna manera estaría actuando como *facilitador* en su iniciación en el oficio frente a sus colegas situados en la categoría B.

En referencia a las máquinas C, se observa en el cuadro 8 que el *trabajo en comparsas* y *mirando máquinas* explican el 58 % de la modalidad adoptada para aprender el oficio. El capital social utilizado de *trabajo con familiares/amigos* muestra el guarismo menor (11 %) y el más universal, *cursos del SUL*, alcanza la cifra de 18 %.

Finalmente, el aprendizaje para el trabajo con las máquinas D no se hizo en ningún caso por la vía de *cursos del SUL*, un bajo porcentaje de maquinistas aprendió su oficio *trabajando con familiares/amigos* (17 %); la forma más utilizada para la adquisición de conocimientos y habilidades fue *mirando máquinas*, para la mitad de los maquinistas de esta categoría, seguida por el *trabajo en comparsas* (44 %).

**Cuadro 8. Aprendizaje del oficio del maquinista según categoría de máquina**

Cat. SUL	Sin Datos	Trabajo en comparsas	Trabajo con famil. /amigos	Cursos SUL	Mirando máquinas	Otro	Total
A	0	14	43	43	0	0	100
B	0	36	21	43	0	0	100
C	6	44	11	18	18	3	100
D	0	33	17	0	50	0	100

Entonces, una parte de los maquinistas han aprendido su oficio mediante los cursos del SUL y trabajando con familiares y amigos, básicamente máquinas A y B, aquellas que tendrían un desempeño *más profesional*, mientras que en el otro extremo se concentran aquellos que lo han hecho observando otras máquinas y trabajando en comparsas, fundamentalmente en máquinas C y D, las que evidenciarían una práctica *menos profesional*.

Es importante ahora analizar la cantidad de ovejas esquiladas en cada zafra, ya que esta variable es un indicador de la capacidad de trabajo de la comparsa y pauta no solamente los ingresos del maquinista (que cobra por vellón), sino que actúa como mecanismo de *selección* de los trabajadores. Dado que la esquila es un trabajo zafra, la cantidad de ovejas que cada máquina tenga para esquila pauta los ingresos que cada trabajador obtendrá en la zafra, pues el pago se realiza a destajo —salvo en el caso del cocinero, ya mencionado—. Por lo tanto, las comparsas con mayor cantidad de ovejas son las que pueden ofrecer mayor cantidad de ingresos a los trabajadores y todo indicaría que son las que tienen mayores posibilidades de disponer de los mejores trabajadores (más eficientes, disciplinados, etc.); al decir en la jerga del oficio, *están altas las tijeras*, o sea que obtienen un mayor promedio de ovejas esquiladas por jornada.

En promedio, los maquinistas *esquilan una media de 20.000 ovejas* con su empresa.

**Cuadro 9. Total de ovejas que esquila la máquina**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
<b>Ovejas a esquila zafra 2001</b>	61	1.500	70.000	20.480,33	14.192,73
<b>Ovejas esquiladas zafra 2000</b>	57	2.000	80.000	23.100,00	17.641,63

CV 2000 = 76,4 % respecto de la media.

CV 2001 = 69,3 % respecto de la media.

De acuerdo con los coeficientes de variabilidad que se presentan más arriba, se puede afirmar que si bien hay una caída en la media de ovejas esquiladas en el año 2001, las observaciones se distribuyen de modo más homogéneo con respecto de la media que en la zafra anterior, ya que el coeficiente de variación disminuyó un 7,1 % (o sea que no hay tanta dispersión —o diferencias— en las cantidades de ovejas esquiladas por las diferentes máquinas) aunque la heterogeneidad interna sigue siendo importante.

Ahora bien, si se sale de la fotografía y se analiza la «película» tomando también los datos de la zafra anterior, las máquinas A son las que esquilan majadas más grandes, un promedio de 43.171 ovejas.

Las máquinas B esquilan majadas más reducidas, un tercio de ellas a majadas de 15.000 a 20.000 ovejas y otro tercio a majadas de 30.000 a 50.000 ovejas, según el cuadro 10, con un promedio de 24.715 ovejas por máquina.

En tercer lugar, las máquinas C centraron su trabajo en majadas más reducidas: dos tercios de ellas esquilan majadas de 15.000 y menos ovejas, según indica el cuadro 10, con un promedio por máquina de 16.668 ovejas.

Por último, las máquinas D esquilieron fundamentalmente majadas medianas, ya que los dos tercios de estas máquinas centraron su trabajo en majadas de entre 15.000 y 30.000 lanares (cuadro 10), con un promedio de 29.417 ovejas por máquina según los datos relevados.

**Cuadro 10. Cantidad de ovejas esquiladas en la zafra anterior, según categoría de máquina**

<b>Cat SUL</b>	<b>0-10.000</b>	<b>10.001- 15.000</b>	<b>15.001- 20.000</b>	<b>20.001- 30.000</b>	<b>30.001- 50.000</b>	<b>50.001- 80.000</b>	<b>Total</b>
<b>A</b>	0	0	0	28	44	28	100
<b>B</b>	8	15	31	15	31	0	100
<b>C</b>	34	28	13	13	9	3	100
<b>D</b>	0	17	33	33	0	17	100
<b>Total</b>	21	21	17	17	17	7	100

La cantidad de ovejas esquiladas durante el año en que se realizó la encuesta repitió las proporciones observadas en el punto anterior, aunque con una mengua en la cantidad final de ovejas a esquilar, debido a la paulatina disminución del stock ovino en el país.

Las máquinas A esquilarán majadas más grandes, seguidas por las máquinas B, que esquilarán majadas más reducidas. Dos tercios de las máquinas C esquilarán majadas de menos de 15.000 animales y las majadas D se repartirán de forma más homogénea entre majadas chicas y medianas, fundamentalmente, según consigna el cuadro 11.

**Cuadro 11. Cantidad de ovejas que esquilará en la zafra, según categoría de máquina**

<b>Cat.</b>	<b>0-10.000</b>	<b>10.001-15.000</b>	<b>15.001-20.000</b>	<b>20.001-30.000</b>	<b>30.001-50.000</b>	<b>50.001-80.000</b>	<b>Total</b>
<b>A</b>	0	0	0	28	44	28	100
<b>B</b>	14	29	14	14	29	0	100
<b>C</b>	43	21	9	18	9	0	100
<b>D</b>	0	50	0	33	17	0	100
<b>Total</b>	28	23	8	20	18	3	100

Si se comparan los dos cuadros anteriores, más allá de la mengua en la cantidad de ovejas, dentro de cada categoría de máquinas, de un año al otro el tamaño de las majadas esquiladas en cada categoría se mantuvo sin grandes diferencias, con excepción de la categoría D que vio disminuido el tamaño de las majadas disponibles. El tamaño de la majada repercute en el rendimiento del trabajo, ya que las horas de desplazamiento de un establecimiento a otro, con la consiguiente organización logística, es un tiempo muerto en el que no se esquila, no se produce y, por ende, no se gana. Por lo tanto, disponer de majadas grandes permite una economía de escala y obtener mejores resultados por el trabajo realizado, para los asalariados y para el maquinista.

El cuadro 12 permite visualizar los totales y los promedios de las ovejas esquiladas en la zafra anterior (año 2000) por los distintos tipos de máquinas, así como también los totales y promedios a esquila en la zafra vigente cuando se desarrolló la encuesta (año 2001), y muestra las variaciones producidas de una zafra a la otra.

El total el stock ovino de las máquinas de esquila estudiadas disminuyó en un 11,34 % y afectó a los distintos tipos de máquinas de manera diferente.

Las máquinas A perdieron un 0,4 %, las tipo B disminuyeron su esquila en un 13,94 %, en la categoría C la disminución fue de 8,6 % y por último las máquinas D perdieron un 24,93 % de ovejas.

**Cuadro 12. Cantidad de ovejas de una zafra a la otra, según categoría de máquina**

Cat. SUL	Total zafra 2000	Promedio ovejas por máquina	Total zafra 2001	Promedio ovejas por máquina	Diferencia ovejas por máquina (%)
A	302.200	43.171	301.000	43.000	-0,40
B	321.300	24.715	297.800	21.271	-13,94
C	516.700	16.668	518.000	15.235	-8,60
D	176.500	29.417	132.500	22.083	-24,93
<b>Total</b>	1.316.700	23.100	1.249.300	20.480	-11,34

Estas cifras reflejan dos tipos de comportamientos: el de los maquinistas que desarrollaron sus estrategias laborales para tratar de perder la menor cantidad posible de ovejas —y por ende de ingresos— y el de los demandantes del servicio, los productores rurales. Estos tienden a elegir las máquinas tipo A, preferentemente, y luego las máquinas tipo C, desestimando el servicio ofrecido por las máquinas tipo B y fundamentalmente las de tipo D.

Se sabe que la calidad del trabajo es uno de los elementos que inciden a la hora de tomar la decisión de a quién se le asignará, y luego se analizarán otras variables (distancia, etc.). Por lo tanto, es comprensible la preferencia por las máquinas de categoría A y, en cierto sentido, el comportamiento hacia las máquinas de tipo D. Ahora bien, si se suman las diferencias de ovejas por máquina de las categorías B y C y luego se divide entre 2, se obtiene que en promedio estas dos categorías tienen una disminución de 11 %, cifra del promedio de pérdida de todas las máquinas, o sea que muestran un comportamiento similar al promedio.

En cuanto a las áreas de cobertura, las comparsas de esquila abarcan un radio promedio ligeramente superior a los cien kilómetros, generalmente desplazándose con locomoción propia.

**Cuadro 13. Radio cubierto con la comparsa de esquila, año 2001**

	%
<b>Menos de 50 km</b>	11
<b>51 a 100 km</b>	38
<b>Más de 100 km</b>	51
<b>Total</b>	100

En lo que hace a la movilidad geográfica, se observan diferencias importantes en torno a las distintas categorías de máquinas. Mientras que más de dos tercios de las categorizadas como tipo A declaran que efectúan desplazamientos mayores a los 100 kilómetros —o sea, se mueven en un radio de acción más lejano a su lugar de origen—, se observa que esta distancia decrece en las máquinas de tipo B, que abarcando un radio promedialmente cercano a los 100 kilómetros, y vuelve a descender para las máquinas de tipo C, que en promedio abarcan una distancia situada entre 50 y 100 kilómetros. Las máquinas tipo D en su totalidad se desplazan en un radio mayor a los 100 kilómetros.

**Cuadro 14. Distancia de traslado en la zafra, según categoría de máquina**

Cat. SUL	Radio			Total
	< 50 km	51-100 km	> 100 km	
<b>A</b>	14	14	72	100
<b>B</b>	0	43	57	100
<b>C</b>	18	47	35	100
<b>D</b>	0	0	100	100
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	100

Para entender lo que sucede, se deben analizar los cuadros 10, 11, 12, 13 y 14 en forma conjunta. La categoría A, que mantuvo el número de ovejas para esquila de una zafra a la otra, debe desplazarse a distancias mayores y abarcar radios más grandes; las categorías B y C perdieron un 11 % de ovejas de una zafra a la otra y también salieron a trabajar en radios mayores a los 100 km pero conservando un número importante de majadas a nivel más *local*, mientras que las máquinas D no consiguieron majadas en su zona geográfica más próxima y se vieron obligadas a efectuar desplazamientos mayores, pese a lo cual sufrieron una significativa disminución de majadas de un año al otro.

En lo concerniente a la extensión del período de zafra, dos tercios de las máquinas realizan esquila preparto,<sup>17</sup> con una media de 3.500 ovejas; poco menos de la mitad esquila la categoría *cordero pesado*,<sup>18</sup> con aproximadamente 2.000 lanares cada una.

**Cuadro 15. Características de la máquina y tipos de esquila que realiza**

	Sí (%)	No (%)	Total
<b>Acondicionamiento</b>	77	23	100
<b>Hace esquila preparto</b>	66	34	100
<b>Esquila cordero pesado</b>	43	57	100
<b>Con enfardadora</b>	15	85	100

El cuadro 15 aporta elementos para dimensionar la extensión de la práctica del acondicionamiento del vellón y una tendencia a la extensión en el tiempo de la zafra de esquila, ya que la esquilas preparto y de cordero pesado se efectúa en períodos anteriores y posteriores a la zafra propiamente dicha.

La mayoría de las máquinas A han incorporado la enfardadora, sustituyendo así el factor trabajo por maquinaria, al tiempo que ofrecen una mejor presentación de su

17 Esquila preparto: esquila temprana que se realiza normalmente de 25 a 30 días previos a la fecha esperada de las primeras pariciones (aproximadamente en los meses de julio y agosto).

18 Cordero pesado: categoría de corderos con una edad no mayor a los cinco meses.

servicio, adaptándose a los cánones exigidos por el SUL. Este comportamiento no ha sido seguido por las otras categorías —máquinas B, C y D—, en las que es minoritaria la cantidad de maquinistas que han incorporado este cambio.

**Cuadro 16. Posesión de enfardadora según categoría de máquina, en porcentaje**

Categoría SUL	Enfardadora		Total
	Sí (%)	No (%)	
<b>A</b>	57	43	100
<b>B</b>	7	93	100
<b>C</b>	9	91	100
<b>D</b>	17	83	100
<b>Total</b>	15	85	100

Los cambios tecnológicos repercuten incesantemente en la empresa de esquila, al punto de que la sexta parte de estas posee enfardadora, tal como se evidencia en el cuadro 16, que implica la eliminación de un puesto de trabajo en la comparsa. Como ya se mencionó, este comportamiento es diferencial entre las distintas categorías de máquinas.

En cuanto al tamaño de las máquinas, una cuarta parte de estas cuentan con 4 tijeras, una tercera parte con 5 y 6, y una cuarta parte con más de 6 tijeras. La media se sitúa en 5,3 tijeras.

Según el cuadro 17 se observa que las máquinas del tipo A son las más grandes en cuanto a la cantidad de tijeras utilizadas, con una media de 7,43. Las máquinas tipo B también utilizan un número considerable de tijeras, aunque la media desciende a 5,57.

Las máquinas tipo C tienen una media de 4,56 tijeras y, por último, en las máquinas D la cantidad de tijeras vuelve a crecer, con una media de 6 tijeras.

**Cuadro 17. Máquinas de esquila según tamaño y categoría de máquina, en porcentaje**

Cat. SUL	Cantidad de tijeras								Total
	2	3	4	5	6	7	8	10	
<b>A</b>	0	0	0	14	14	14	44	14	100
<b>B</b>	7	7	7	30	21	7	21	0	100
<b>C</b>	16	12	43	15	9	12	3	0	100
<b>D</b>	0	0	0	33	50	0	17	0	100
<b>Total</b>	5	8	26	20	16	10	13	2	100

En resumen, las máquinas de tipo A y luego las de tipo D son las que reúnen mayor cantidad de tijeras en su labor de esquila, seguidas por las máquinas de tipos B y C. Una hipótesis posible sería que las máquinas A —más eficientes, según la evidencia de varios indicadores— tendrían la capacidad de articular una cantidad mayor de trabajadores realizando un trabajo eficiente. Las máquinas B y C, con la incorporación de un equipo más grande de trabajadores perderían eficacia, por lo que mantienen equipos *medianos* y *pequeños* para poder realizar un trabajo en condiciones aceptables y así mantenerse en el mercado de servicios, mientras que las máquinas D poseen equipos *medianos* y más grandes, aunque esta sería una de las causas de su ineficiencia, razón por la cual pierden mayor cantidad de ovejas de una zafra a la otra.

### **3.1.4.3. La empresa de esquila**

En este punto se analiza la vinculación de los maquinistas con respecto a los trabajadores empleados, sin hacer distinciones entre los distintos puestos de la comparsa y con los demandantes del servicio, los productores rurales o los responsables de los establecimientos rurales. Luego se presentan los datos obtenidos vinculados a los precios percibidos por los maquinistas y las características que

presenta el rango de ingresos resultantes de la esquila en el conjunto de la economía de los maquinistas.

Se comienza con los datos obtenidos cuando se preguntó a los maquinistas cuáles eran los criterios utilizados a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Debían ponderar un primer y un segundo criterio de una lista con ocho opciones. Se obtuvieron datos que indican que para casi un 70 % el primer criterio de selección era el comportamiento en el trabajo; como segundo criterio, casi el 40 % señaló la calidad para esquilar.

**Cuadro 18. Criterios utilizados en la selección de los esquiladores**

	<b>Primer criterio (%)</b>	<b>Segundo criterio (%)</b>
<b>Comportamiento en el trabajo</b>	68	21
<b>Calidad para esquilar</b>	10	38
<b>Que haya hecho cursos del SUL</b>	10	17
<b>La confianza que le tiene</b>	3	12
<b>Experiencia previa como esquilador</b>	3	2
<b>Rendimiento, velocidad para esquilar</b>	2	5
<b>Que sea vecino de la zona</b>	2	5
<b>Que tenga relaciones de parentesco</b>	2	
<b>Total (n = 61)</b>	100	100

Tal como se observa, este tipo de empresario prioriza en la selección de personal para sus comparsas los factores sociales —comportamiento del trabajador, la confianza, el conocimiento personal—, y en segundo término adopta criterios técnicos —eficiencia en la labor desempeñada.

Referente a la vinculación de los maquinistas con los trabajadores, se encuentran dos conductas —con similar grado de representatividad— que evidencian distintas pautas de relación laboral. La mitad de los maquinistas confirma a sus

trabajadores *con anterioridad* al comienzo de la zafra el salario que pagará, mientras que otra mitad confirma a sus trabajadores *al comienzo* de la zafra el precio del trabajo que contrata.

**Cuadro 19. Momento en que confirma a los esquiladores el precio que pagará por oveja**

	<b>% válido</b>
<b>Dos meses antes de la zafra</b>	48
<b>Al inicio de la zafra</b>	47
<b>Al final de la zafra</b>	5
<b>Total (n = 60)</b>	100

Cuando al trabajador se le confirma su salario «en el primer galpón de esquila», se lo sitúa en una difícil coyuntura para negociar su salario, ya que al conjugarse la escasez de oportunidades laborales en el medio rural y la premura por comenzar el trabajo pactado —en esa misma jornada inclusive—, ello se constituye en un diferencial de poder importante que el maquinista hace jugar a su favor. Mientras tanto, en el primer caso, el trabajador de la esquila conoce de antemano el precio que se le abonará (dos meses antes de la zafra) y sabe más o menos la cantidad de lanares que *tendrá* la máquina, por lo que posee un cierto margen de maniobra para evaluar si le conviene o no salir con tal o cual máquina.

El factor señalado en el párrafo anterior combinado con el *criterio de selección del personal* utilizado por los maquinistas configura indicadores que revelan la existencia de un sistema de relaciones sociales de producción donde existe una fuerte sujeción (subordinación) de los trabajadores a su empleador.

La mitad de los maquinistas han pensado en tener una segunda máquina de esquila, aunque en la encuesta no se ha consignado ningún caso de propietarios que tuvieran más de una máquina en funcionamiento.

Por las características de la estructura laboral imperante en las empresas de esquila, donde el papel desempeñado por el maquinista es fundamental, tanto en lo que hace al aspecto técnico —control de calidad del trabajo efectuado— como a elementos de organización y de control social, es muy difícil la concreción de dos o más máquinas de esquila activas simultáneamente. Dicho en otras palabras, las relaciones sociales de producción reinantes traban el desarrollo de las fuerzas productivas.

Tal como se verá a continuación, además de la necesaria presencia del maquinista en la organización laboral, su rol a la hora de conseguir nuevas majadas es fundamental, ya que los productores tienen una cultura de relación cara a cara —a diferencia de lo que sucede en otros sectores productivos— y la vinculación del maquinista con los *clientes* —que llegan a ser casi 40 productores por zafra—, se produce en la mayoría de los casos en forma directa.

A la hora de analizar la forma predominante de obtención de nuevas majadas para esquilar, casi la mitad (43 %) indicaron que lo hacían por recomendación de clientes y luego, en menores proporciones, según otros criterios.

**Cuadro 20. Forma de obtención de nuevas majadas para esquilar**

	%
<b>Por recomendación de clientes</b>	44
<b>Por recomendación de conocidos</b>	23
<b>Sale a buscarlas</b>	15
<b>Por recomendación del SUL</b>	14
<b>Otras formas</b>	4
<b>Total (n = 61)</b>	100

La obtención de nuevas majadas para esquilar —como forma de asegurarse la permanencia o el crecimiento en el rubro— se da mayoritariamente en función de criterios particularistas (por intermedio de conocidos, recomendaciones, etc.). El

factor prioritario para lograrlo es la calidad del trabajo efectuado, lo que resulta congruente con la hipótesis planteada de la intención de muchos maquinistas de tener una segunda máquina, pero la inexistencia de maquinistas —en la muestra— que hayan podido concretar tal aspiración.

En referencia a los ingresos percibidos, el análisis de las tarifas cobradas por las diferentes categorías de máquinas, muestra que las máquinas A cobran precios que se ubican en el rango medio, con una tendencia a correrse hacia los precios mayores. Las máquinas B y C se sitúan en el rango medio pero con una mayor dispersión hacia los extremos donde se ubican los precios más altos y los más bajos. Por último, las máquinas D se sitúan también en los rangos medios pero con una tendencia a correrse hacia el extremo de menores valores percibidos por oveja.

**Cuadro 21. Precio por oveja percibido en la zafra 2000 (en \$)**

<b>Categoría SUL</b>	<b>8 a 9</b>	<b>9 a 10</b>	<b>10 a 11</b>	<b>11 a 12</b>	<b>12 a 13</b>	<b>13 a 14</b>	<b>Total</b>
<b>A</b>	0	0	25	50	0	25	100
<b>B</b>	9	18	9	18	37	9	100
<b>C</b>	8	0	35	35	20	4	100
<b>D</b>	40	0	20	40	0	0	100
<b>Total</b>							n = 46

Más allá de posibles variaciones entre los precios que se abonan por oveja esquilada en una y otra parte del país, estos datos reafirmarían la hipótesis de que las categorías de mejores máquinas perciben remuneraciones superiores por su trabajo —el cual es de mejor calidad— que las máquinas de categorías menos calificadas.

En lo concerniente a los ingresos provenientes de esta actividad, para casi la mitad de los maquinistas son secundarios, y son los principales para un tercio de ellos.

**Cuadro 22. Rango de los ingresos de la esquila 2001**

	<b>% válido</b>
<b>Un ingreso secundario</b>	45
<b>Su principal ingreso</b>	35
<b>Similares a otros ingresos</b>	20
<b>Total (n = 60)</b>	100

El análisis de esta variable por categoría de máquina indica que, en la categoría A, para un 43 % los ingresos de la esquila son el principal ingreso, para otro 43 % son ingresos secundarios y para un 14 % son ingresos similares a otros. En la categoría B solamente para el 21 % es el ingreso principal y para el restante 79 % significan ingresos secundarios o similares a otros ingresos. En la categoría C se mantiene la tendencia de la categoría B aunque no tan pronunciada, ya que para un 39 % la esquila es el principal ingreso. Por último, en la categoría D hay una distribución similar entre los tres rangos de ingresos.

**Cuadro 23. Rango de los ingresos de la esquila 2001**

**por categoría de máquina (total n = 61)**

<b>Categoría SUL</b>	<b>Principal ingreso</b>	<b>Ingreso secundario</b>	<b>Similares a otros</b>	<b>Total</b>
<b>A</b>	43	43	14	100
<b>B</b>	21	58	21	100
<b>C</b>	39	43	18	100
<b>D</b>	33	34	33	100

Una posible hipótesis de interpretación indicaría que en las máquinas A se registraría una profesionalidad mayor que en las restantes categorías, ya que para un porcentaje mayor de maquinistas —en las diversas categorías— es su fuente de

ingresos principal. En el caso de las máquinas B y C el mayor porcentaje se concentra en el rango de ingresos secundarios, por lo que explicaría parte de ubicación en la correspondiente categoría *profesional*, y en el caso de las máquinas D, en que se distribuyen por igual en los distintos rangos de ingresos, esta variable no sería funcional a la explicación de la categorización de dicho grupo de máquinas/empresas de esquila.

La información indica que la mayoría se desempeña en tareas rurales; el 43 % de ellos son productores rurales. Entre quienes actualmente no lo son, casi la mitad en algún momento lo fueron, lo que condice con el deseo manifiesto de la mitad de ellos que revelaron su aspiración de continuar desarrollando un trabajo rural.

#### **3.1.4.4. El maquinista y sus vínculos con el SUL**

El total de los maquinistas conoce la labor desarrollada por el SUL en lo concerniente a capacitación, y el 73 % de ellos han efectuado cursos de maquinista. Si como fue señalado más arriba —en el cuadro 7— solamente el 25 % aprendió el oficio mediante los mencionados cursos, cabe deducir que casi el 50 % de los maquinistas han realizado los mencionados cursos luego de iniciados en el oficio, como forma de perfeccionar su trabajo. También los trabajadores de la comparsa en gran medida han sido capacitados en estos cursos —fundamentalmente los de aprendiz de esquilador y acondicionamiento del vellón—. Los empresarios de la esquila valoran positivamente estas instancias de capacitación y, en términos generales, no han realizado sugerencias significativas de modificación o mejora de los cursos existentes.

Por último, en términos generales hay una valoración positiva del SUL como organismo promotor de mejoras en los sistemas de esquila, aunque se registran matices entre las distintas categorías de máquinas de esquila.

**Cuadro 24. Evaluación del SUL por categoría de máquina**

<b>Categoría SUL</b>	<b>Muy mal</b>	<b>Mal</b>	<b>Bien</b>	<b>Muy bien</b>	<b>Total</b>
<b>A</b>	0	0	0	100	100
<b>B</b>	0	7	22	71	100
<b>C</b>	4	10	43	43	100
<b>D</b>	0	20	80	0	100
<b>Total</b>	n = 58				

### **3.1.5. Resumen**

En síntesis, desde una perspectiva *profesional* u ocupacional, el maquinista es un extrabajador de esquila que gracias a una acumulación de capital incipiente (así como también de capital social) ha logrado constituirse como empresario. Por esta vía ha logrado romper una fuerte segmentación geográfica en el mercado laboral y extender su oferta de servicios a nivel regional. A partir de los datos obtenidos se puede observar que hay un comportamiento diferenciado entre las distintas categorías de máquinas de esquila. Mientras que las máquinas categoría A evidenciarían un comportamiento regido con criterios de eficiencia y de calidad de servicio deliberadamente perseguidos, en el otro extremo las máquinas D seguirían pautas de organización laboral regidas por principios más laxos en lo que a calidad del trabajo, precios, etcétera, se refiere —aunque no por ello menos funcionales a un mercado demandante de este tipo de trabajo—. Es necesario comprender este gradiente de distintos comportamientos de máquinas de esquila a la luz de la pluralidad de productores que explotan el rubro ovino, los cuales tienen distintas ecuaciones productivas en función de cómo se plantean los diferentes sistemas de producción en sus predios. Por ello, para algunos la esquila es la cosecha de un

recurso importante —la lana— en su esquema productivo, mientras que para otros es un complemento al que no le otorgan tanto interés. En función de estos parámetros productivos, unos se aseguran una esquila de calidad —en forma y tiempo— aunque incurran en costos mayores, mientras que otros prefieren sacrificar la calidad de la cosecha en función de menores costos de esquila o no se preocupan tanto por asegurarse comparsas que cumplan con determinados requisitos (calidad del servicio, orden y disciplina, etc.).

A mitad de camino se encuentran las máquinas B y C, que se sitúan en un escenario de pasaje de un esquema de trabajo al otro (ya sea en sentido ascendente o descendente, según el caso): las B están cerca de la excelencia —representada por la categoría A— pero sin llegar aún y las C están cerca de la categoría inferior (la D) pero sin *descender* tanto aún. Lo que sí queda claro, luego del presente análisis, es que los *maquinistas de esquila* son un grupo heterogéneo de agentes que desarrollan conductas y comportamientos diferenciados frente a la demanda de sus servicios y frente al mercado de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo.

En lo concerniente al proceso de trabajo y a las relaciones sociales al interior de la comparsa, los maquinistas de esquila fueron —mayoritariamente—, en algún momento de su historia laboral, trabajadores en una comparsa de esquila y se desempeñaron fundamentalmente como esquiladores. En su papel de empresarios ejecutan aquellas tareas que no solamente les confieren un estatus diferenciado, sino que, por las características de estas, les permiten controlar visualmente el conjunto del proceso laboral y por ende a cada uno de los trabajadores. De ahí que lo más frecuente sea que se dediquen al cuidado de la máquina de esquila, el afilado de herramientas, las tareas de clasificación de vellones, ocupaciones que les permiten estar aquí y allá, controlando personalmente la calidad del trabajo realizado y el ritmo desplegado por la comparsa.

Su presencia activa se revela como fundamental, tanto en el proceso de trabajo —dentro del galpón—, por cuanto organiza y supervisa todas y cada una de las fases que componen el proceso de esquila, como también hacia los productores o la empresa agropecuaria en la cual deben alojarse por períodos de tiempo considerables

(días y a veces semanas). Su presencia no solo asegura la capacidad de resolver in situ alguna situación imprevista que pudiera surgir en un proceso productivo complejo sino que también afianza un marco normativo más o menos *disciplinado* en un colectivo que puede resultar, en ciertos contextos, difícil.

La dependencia de los maquinistas de esquila respecto de la fase pecuaria de la cadena de producción lanar es muy grande ya que generalmente son los grandes productores —fundamentalmente agrupados en el SUL— quienes imponen las condiciones técnicas, tecnológicas, administrativas y aun en muchos casos económicas en que se desarrolla la tarea de esquila, a pesar de que muchos de los maquinistas son pequeños productores rurales que complementan sus ingresos con actividades extraprediales.

En términos generales, muchos maquinistas ven amenazado su futuro por las innovaciones técnicas en la cría del lanar, que imponen una dinámica a las empresas de esquila de mayor profesionalidad, al tiempo que extienden en el tiempo el período de esquila, llegando a ocupar hasta ocho meses en el año los servicios de la empresa de esquila. Este fenómeno de la *deszafralización* ha llevado a algunos a desarrollar una profesionalización en la tarea que los aleja de una simple figura de *enganchador de mano de obra* para conferirle características empresariales, mientras que en otros opera en sentido contrario, y les mengua el trabajo año tras año.

## **3.2. EL CONTRATISTA FORESTAL**

### **3.2.1. La política de desarrollo forestal en Uruguay**

El desarrollo de la forestación en Uruguay se puede analizar en dos grandes momentos históricos. La primera etapa, vinculada a la primera ley de promoción forestal, n.º 13723, del año 1968, y la etapa contemporánea, vinculada a la segunda ley forestal, n.º 15939, del año 1987.

La primera etapa del desarrollo forestal tuvo como objetivos abastecer la demanda interna, principalmente de madera para uso combustible, la función protectora de cultivos, suelos y agua, y el uso del monte como sistemas de recreación y turismo.

La segunda ley de promoción forestal tuvo como objetivos la promoción de las plantaciones artificiales para uso industrial (fundamentalmente para la industria de la celulosa) y la protección del monte nativo.

La *política* forestal se sustentó en cuatro incentivos previstos por la ley. En primer lugar se brindó un subsidio a la plantación. El segundo incentivo fue la exoneración de tributos fiscales a la superficie bajo plantación forestal. El tercer elemento que se incluyó fue la creación de líneas y sistemas de créditos blandos específicos para estas inversiones. El cuarto incentivo fue la exoneración de aranceles de importación a los bienes de capital e insumos. La nueva política actuó como incentivo para las inversiones extranjeras y nacionales extrasectoriales (no agrícolas), las cuales con diversas modalidades y objetivos fueron definiendo y caracterizando la nueva etapa forestal del país.

Desde el punto de vista de la distribución en el territorio, el Censo General Agropecuario muestra que a impulsos de la ley forestal de 1987 se forestó principalmente, y en este orden, en los departamentos de Tacuarembó, Rivera, Paysandú, Río Negro, Lavalleja y Durazno, que reunidos explican el 80 % de la superficie total forestada.

### **3.2.2. La forestación y los mercados de trabajo rurales**

El rápido crecimiento de la superficie forestada ha tenido consecuencias sobre el mercado de trabajo rural. La demanda de mano de obra en un establecimiento forestal se concentra en las etapas iniciales (preparación del suelo, viveros, trasplante, cuidados iniciales) y en la etapa final de la cosecha, con algunas demandas intermitentes para la realización de podas y raleos, dado que los turnos de corte varían entre 8 y 12 años según la especie y, si se trata de primer corte o de rebrote, es posible apreciar que la demanda es sumamente variable en cantidad y calidad y extendida en el tiempo. Esto es lo que ha llevado a las empresas forestales a disponer de una plantilla reducida de trabajadores permanentes para las tareas de cuidado y vigilancia de las plantaciones, subcontratando a empresas proveedoras de mano de obra para hacerse cargo de las tareas que implican cargas altas de trabajadores para realizar tareas en períodos acotados de tiempo. La tercerización de las tareas delegándolas en la figura de un contratista es extendida y de carácter estructural en el negocio forestal.

Mantero et al. (2008) señalan que en el *Anuario 2008* de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca se informan de 11.635 trabajadores registrados en el Banco de Previsión Social pertenecientes al sector forestal, entre los cuales había 1.350 maquinistas, 2.111 peones especializados, 393 tractoristas, 3.958 peones comunes y 2.858 peones jornaleros y zafrales.

Anteriormente, en mayo de 2004 se tenía un registro de 4.155 asalariados en el sector. Ello estaría pautando dos realidades en el sector: el crecimiento de la formalización y el posible o eventual incremento del número de asalariados forestales.

En el año 2008 había 101.336 trabajadores agropecuarios registrados en el organismo previsional; de ellos, el 11,5 % pertenecían al sector forestal. Estos guarismos indican la importancia que este rubro tiene en términos de la población económicamente activa (PEA) agropecuaria y la incidencia que ha cobrado como

actividad económica en lo que refiere a volumen y porcentaje de las exportaciones (Mantero et al., 2008).

### **3.2.3. La cosecha forestal**

Así como en los casos anteriormente descritos hay una heterogeneidad importante en los distintos tipos de *maquinistas* pautada fundamentalmente por el tamaño de la *comparsa de esquila* —debido al número de trabajadores que reúne— en este caso es importante visualizar que bajo la denominación de *contratistas forestales* se encuentra una pluralidad de situaciones laborales, desde quien organiza el trabajo de dos o tres trabajadores —y el suyo propio— y vende este servicio, con una incorporación relativamente modesta de maquinaria —capital muerto— hasta la presencia de importantes contingentes de trabajadores y de maquinarias de gran valor articulados en torno a una organización laboral de importancia considerable.

Este trabajo focaliza la atención en la fase de cosecha y en los contratistas que desarrollan fundamentalmente esta actividad. Se comienza con la descripción de los distintos tipos de cosecha forestal y el rol del contratista en este esquema laboral.

Para Daniluk, la cosecha forestal es:

el conjunto planificado de actividades relacionadas con la corta, procesamiento y extracción de trozas u otras partes aprovechables de los árboles, para su posterior transformación, considerando sus efectos a corto, mediano y largo plazo sobre los recursos naturales teniendo en cuenta las consideraciones sociales. (Daniluk, 2002)

Ahora bien, los ciclos de crecimiento dependen de la especie y el objetivo que se persiga con la producción. En el caso del eucaliptus para pulpa de celulosa, lo corriente son ciclos de 8 a 10 años, mientras que si el destino es madera sólida, el ciclo oscila entre los 14 a 17 años, realizando raleos —donde se seleccionan las mejores plantas— antes del corte definitivo. Para especies como el pino, los ciclos de

madera para pulpa son de aproximadamente 15 años, y los de madera sólida de 19 a 25 años (Méndez, 2009).

Se pueden distinguir tres tipos de empresa de cosecha forestal. En las tres los procesos de trabajo son distintos. Los requerimientos de capacitación y el número de trabajadores que componen la cuadrilla son diferentes y el capital fijo (maquinaria necesaria) es diverso.

La *cosecha manual* consiste en el proceso de trabajo en que el corte del árbol y su división en *trozas* se realiza con motosierras, se pela la troza con un hacha de mano y se extrae la troza hasta un lugar prefijado donde es cargada por un tractor y llevada hacia una zona de acopio, fuera del monte o la *chacra*, tal como se denomina.

En este caso hay un *motosierrista* (encargado de cortar los árboles y trozarlos) un *marcador* (quien indica el tamaño en que deben ser cortadas las trozas), un *desramador* (quien saca las ramas del árbol), un *pelador* (quien descorteza las trozas) y quien es responsable de sacar la madera para su posterior carga.

Esta organización laboral se ve muchas veces complementada por diversos trabajadores encargados de distintas tareas logísticas necesarias para el funcionamiento (suministro de combustible para las motosierras, alimentos y agua para los trabajadores, etc.). Así también, en los casos que los trabajadores residen en alguna vivienda alquilada en las proximidades de donde se está efectuando la cosecha, se puede sumar un *cocinero*.

El número de trabajadores en una cuadrilla es variable, dependiendo mucho de la cantidad de motosierras que se empleen. En promedio, cada *motosierrista* es complementado por cuatro o cinco trabajadores que realizan las tareas adjuntas (con exclusión de los encargados de sacar la madera fuera del monte). La jornada laboral generalmente es de 8 horas, pudiéndose extender hasta las 10 horas si existe premura en finalizar la cosecha y si las condiciones climáticas lo permiten.

El promedio por motosierra (y el equipo satélite que lo asiste) es de 3 a 4 metros cúbicos por hora de madera cosechada.

La *cosecha semimecanizada* es aquella en la que se conjugan elementos de la cosecha manual y la mecanizada. En este caso el corte es realizado por los

*motosierristas* pero el pelado de las trozas es realizado en forma mecánica, con un tractor que tiene adosada una máquina peladora. Luego se realiza la recolección y la extracción de la madera con *grapos*,<sup>19</sup> *skidders*<sup>20</sup> o *forwarders*.<sup>21</sup>

En este sistema también se cuenta con dos o tres operarios que realizan el mantenimiento de la maquinaria mediante el montaje de talleres móviles.

La cuadrilla de cosecha semimecanizada suele estar compuesta por un número de entre seis y ocho operarios encargados de las distintas tareas, incluyendo las de mantenimiento de la maquinaria. Es usual que se trabaje un promedio de 8 a 10 horas diarias (dependiendo de la estación del año en que se esté cosechando y, por ende, de las horas de sol de la jornada, así como también de las condiciones de temperatura ambiente).

El promedio de madera cosechada por este sistema es de 8 a 10 metros cúbicos por hora.

La *cosecha mecanizada* es aquella en la cual el corte, la troza y el pelado del árbol se realizan en forma mecanizada con un *harvester*<sup>22</sup> y se carga las trozas para sacarlas del monte y acopiarlas fuera de la chacra con un *forwarder*.

También se cuenta en este sistema de cosecha con un taller de mantenimiento móvil similar al del anterior sistema descrito.

El número promedio de trabajadores en las cuadrillas es de cuatro a seis, incluyendo a quienes realizan el mantenimiento. Generalmente se trabajan dos turnos de ocho horas cada uno, y se realiza el mantenimiento de la maquinaria en el turno

19 *Grapo*: máquina que cumple el rol de grúa, compuesta por una base rígida por la que se une al chasis del tractor un pie giratorio, dos brazos articulados (el segundo suele ser telescópico) y un grapo que se une en el extremo a través de un *rotator*, al segundo brazo.

20 *Skidder*: tractor forestal con gran capacidad de maniobra, utilizado para el arrastre.

21 *Forwarder*: maquina forestal destinada a la carga y transporte de trozas de madera con el objeto de extraerlas del lugar donde son cosechadas y llevarlas al lugar destinado a su acopio.

22 *Harvester*: máquina cortadora-cosechadora de árboles. Tiene un brazo mecánico y en su extremo cuenta con un cabezal procesador que puede voltear, desramar y trozar o procesar.

restante. El promedio de madera cosechada por este sistema es de 25 a 30 metros cúbicos por hora.

El rol del contratista varía de uno a otro tipo de cosecha forestal.

Para autores como Mantero et al. (2008), en el Uruguay se encuentra en pleno auge la cosecha forestal con sistemas mecanizados, que coexisten con los sistemas manuales. La mayor mecanización se encuentra en la cosecha forestal con destino a pulpa de celulosa, mientras que la menor mecanización se encuentra en las tareas que se realizan en el bosque nativo.

Tal como señala Méndez (2009), en el pasado la cosecha manual la tuvo un predominio absoluto aunque en el año 2006 la empresa Forestal Oriental incentivó la incorporación de maquinaria forestal promoviendo un sistema de leasing — garantizado por contratos de cuatro años de duración— a algunos contratistas de cosecha. El pago del crédito bancario era cubierto con un porcentaje de la producción.

En este escenario de mecanización se sumaron empresas que, aunque inicialmente no estaban vinculadas al sector forestal, poseían un sistema de gestión empresarial y una capacidad técnica y financiera que les permitieron afrontar en forma exitosa la actividad. Ello llevó a que se produjera un importante aumento de estos sistemas mecanizados a partir del año 2007, al punto que en 2009 la capacidad de maquinaria instalada en Uruguay permitiría cosechar 3.232.000 metros cúbicos sólidos al año, según información declarada por las empresas contratistas a ASECFUR<sup>23</sup> (Méndez, 2009).

23 Asociación de Empresas Contratistas Forestales del Uruguay.



Harvester



Forwarder



Skidder



Tractor con grapo

### **3.2.4. Caracterización del contratista forestal**

A continuación se presentan los datos recabados concernientes a las características de los contratistas forestales en la fase de cosecha. Es importante recordar, tal como fue expuesto en el capítulo de «Metodología», que la información proviene de veinticuatro entrevistas realizadas. Siete de las entrevistas se realizaron en la zona centro-norte (departamentos de Tacuarembó y Rivera), de presencia temprana y gran desarrollo de la actividad forestal; nueve entrevistas fueron recabadas en la zona del litoral (departamentos de Paysandú y Río Negro), zona de presencia histórica de la forestación que en las últimas décadas se ha incrementado; cinco entrevistas se efectuaron en la zona centro-este (departamentos de Florida, Durazno y Cerro Largo), región de implantación temprana y reciente, y por último, tres entrevistas fueron obtenidas en la región este (departamentos de Lavalleja, Treinta y Tres y Rocha), zona de desarrollo forestal reciente.

#### **3.2.4.1. Características demográficas, educativas y socioeconómicas**

La mayoría de los contratistas forestales son individuos jóvenes, ubicados en un rango etario que oscila entre los 35 y 45 años. Su núcleo familiar está constituido por una pareja —la cual muchas veces colabora en la empresa, fundamentalmente en la parte administrativa— y dos hijos en promedio, generalmente en edad escolar o liceal y cursando estudios curriculares.

En muchos casos, aproximadamente la mitad, tienen un origen rural. Aun en aquellos casos en que se encontró una procedencia urbana, existió una temprana vinculación con las actividades rurales, generalmente debida a la ocupación del padre.

La casi totalidad nacieron y pasaron su infancia en localidades del interior del país, y aproximadamente un tercio de ellos tuvieron siempre una radicación en la capital departamental. En el momento de la entrevista la mayoría estaban radicados en la capital departamental o en Montevideo y se encontró que la totalidad de ellos tenían residencia urbana.

[...] acá el problema de vivir del campo a mí se me complica, [...] el campo está mal ubicado para la educación de las gurisas, entonces mantener dos ollas se complica. Yo acá estoy cómodo porque estoy dentro del trabajo, por la ruta 5 son 50 metros. Entonces a mí eso me facilita en realidad todo lo que es mi movimiento. Y ta, me despreocupo durante el año de si el ganado baja o sube, como no vivo de eso.<sup>24</sup>

En cuanto al nivel educativo alcanzado, más de la mitad de los entrevistados culminaron educación secundaria —técnica (UTU) o liceal—. Casi la mitad son profesionales universitarios, en donde se destaca la profesión agronómica y, dentro de esta, la opción forestal.

Es necesario cierto conocimiento, un nivel técnico mínimo, porque hay algunos que son agrónomos, otros que son técnicos...<sup>25</sup>

No se pudo establecer directamente sus niveles de ingreso y situación patrimonial, aunque por diferentes vías se determinó que pertenecen a segmentos socioeconómicos medios y medios altos del interior del país.

#### **3.2.4.2. Historia laboral y vinculación con el sector forestal**

Más de la mitad de los contratistas forestales comenzaron su trayectoria laboral vinculados a la actividad forestal, por razones de ascendencia familiar o por definición profesional, en el caso de quienes estudiaron agronomía; el tercio restante comenzaron en otras actividades y, por diversas circunstancias —rentabilidad de la actividad, desarrollo de esta, etc.—, se fueron insertando paulatinamente.

La inmensa mayoría se dedican a esta actividad en exclusividad. Casi una cuarta parte de ellos la complementa con actividades vinculadas (fundamentalmente transporte de madera o producción agropecuaria).

24 Comunicación personal con MC. Tacuarembó, 2007, pág. 6.

25 Comunicación personal con PP. Rivera, 2007, pág. 1.

### 3.2.4.3. El contratista y su empresa

Por las distintas características descritas en los diversos tipos de cosecha forestal, el rol del contratista varía de una a otra. En la cosecha manual, el contratista es quien se encarga de la maquinaria —el buen estado de funcionamiento, la provisión de repuestos, el combustible, etc.—, sean estas motosierras, tractores, grapos, etcétera, así como de la operativa a desarrollar en la chacra o en el campo donde se esté trabajando. En la cosecha semimecanizada, esta tarea a veces puede ser delegada en un capataz, dependiendo de la complejidad de la operativa o de la cantidad de trabajadores que resulten movilizados. Por último, en el caso de la cosecha mecanizada, el contratista generalmente delega las tareas de supervisión de campo en un capataz de campo.

Por ello, la tarea del contratista forestal dependerá de cómo esté organizado el esquema de trabajo, en función de la modalidad de cosecha forestal que implemente. Básicamente su rol consiste en conformar una cuadrilla de trabajadores que ocuparán los distintos puestos de trabajo necesarios para realizar las tareas de cosecha. El contratista asegura el traslado al monte de la cuadrilla por medio de vehículos destinados para tal fin (generalmente ómnibus o camiones cerrados).

En el monte los trabajadores se disponen en su lugar de trabajo y comienzan su tarea. En caso de la cosecha manual, generalmente es el contratista quien regula que los distintos engranajes del mecanismo de trabajo (cortadores, peladores, etc.) funcionen de la manera más eficiente posible, reforzando algún puesto en función del trabajo del colectivo, para tratar de reducir al mínimo los *tiempos muertos* que se pudieran producir en alguna fase de la cosecha. Es también quien vigila la calidad del trabajo realizado y quien contabiliza los rendimientos de cada trabajador.

En el caso de la cosecha mecanizada y semimecanizada, las tareas de control y supervisión de los distintos ensamblajes de las tareas de campo están en manos de un capataz. Esto le permite al contratista disponer de mayor cantidad de tiempo para las tareas de administración y de vinculación con las empresas demandantes del servicio. En algunos casos de contratistas muy grandes, con gran cantidad de personal

reclutado (llegan a superar los cien operarios), se ha encontrado que las funciones de administración de personal son derivadas a responsables de recursos humanos o técnicos especializados.

Más allá del tipo de cosecha que realice, una labor que le es inherente al contratista es la administración de su empresa de servicios . Combinando volúmenes de trabajo —efectuado o contratado— con costos, utilidades, flujos de capital, inversiones, etcétera; interactuando de forma muy estrecha con las empresas *madres* —las demandantes del o de los distintos servicios—; y conjugando estos factores con las variables *personal* (conformación de los equipos laborales de que dispone, rotaciones, formación de nuevos operarios, etc.) y *clima* (no debe olvidarse que es un trabajo rural en esta fase y, por ende, fuertemente dependiente de las condiciones climáticas).

Las funciones descritas son las que hacen a su rol, en tanto técnico forestal o por lo menos idóneo en su papel de articulador entre la demanda de un servicio de las empresas forestales y la oferta laboral de los trabajadores —y trabajadoras, ya que es importante la presencia de la mujer en varias de las tareas vinculadas a la forestación —, aunque ello muchas veces conlleva riesgos. Al decir de un entrevistado:

Porque si bien es una empresa de servicios, no es lo mismo que contrates a otras personas para que hagan lo que tú tenés que hacer. ¿Qué ocurrió? Hubo muchas empresas que tomaron más área de la que podían atender, o sea la vieja ambición. Y esto para 1.000 hectáreas más, llegando a 4.000, 5.000. Entonces, ¿qué implica? Implica aumentar el número de tractores, implica aumentar el número de gente, implica tomar mandos medios para controlar personas que hagan lo que tú tenés que hacer. Y también notamos que esa gente se cayó, se cayó porque fue tan grande el globo que armó, que algunos terminaron en la cárcel.<sup>26</sup>

En consonancia con las dificultades encontradas para establecer la situación patrimonial de los contratistas, de todas maneras se puede afirmar que generalmente el capital de giro de que disponen es considerable, fundamentalmente aquellos que

26 Comunicación personal con JC. Tacuarembó, 2007, pág. 7.

realizan cosecha semimecanizada y mecanizada, que llegan en algunos casos a la posesión de tractores (aunque en muchos casos el servicio de estos es contratado), *grapos, skidders, harvesters* y *forwarders*, «[...] es decir, ahora para dar servicio de cosecha tenés que tomar una decisión de vida. Un equipo de cosecha, como se quiere, como hay que trabajar hoy, no te baja de [...]».<sup>27</sup> Esto habla de una mecanización importante en las tareas de cosecha y una inversión de capital —trabajo muerto— considerable en relación con el volumen de mano de obra empleada.

#### **3.2.4.4. El contratista y los trabajadores**

El contratista desarrolla una pluralidad de funciones en relación con los trabajadores. Construye el vínculo con estos y asume la complejidad de la *cuestión social*, al decir de un contratista:

Es un hecho que en todas partes del mundo los servicios se atomizan y se busca un resultado. El resultado de la empresa es buscar bajar los costos, que sea eficiente su desarrollo como empresa, y, después, que se haga cargo otro de los problemas sociales.<sup>28</sup>

Entre las diversas funciones se destacan las de control, en tanto el contratista es quien estipula las condiciones laborales (remuneración, tipo de tarea a desarrollar, duración de la tarea, etc.).

Es quien pauta y controla la calidad del trabajo en las distintas e innumerables facetas que tal conjunto de tareas implica, y ejerce la necesaria autoridad sobre los trabajadores como para modificar aquellos elementos que a su juicio no se ajustan a los requerimientos estipulados.

Las empresas ponen mucho hincapié en el tema seguridad y, bueno, previo a salir tenés que marcarle las pautas, cuáles son. Es una pelea para que usen los

27 Comunicación personal con FM. Rivera, 2007, pág. 2.

28 Comunicación personal con JC. Tacuarembó, 2007, pág. 7.

equipos de seguridad. Todo. Viste que todo eso cuesta a veces pero digo ta, la gente se concientiza de los riesgos que corren y por qué [...].<sup>29</sup>

Asimismo cabe remarcar las funciones de movilidad espacial que cumple en tanto, a diferencia de otras tareas rurales, en la forestación se traslada al personal hasta las zonas de trabajo (a las chacras) y al finalizar la jornada se lo regresa hasta su localidad o, en su defecto, al poblado donde estén residiendo temporalmente.

Un día recibimos la comunicación de que la gente que va a la forestación en camión ya no puede ir en camión, tiene que ir en ómnibus, en determinadas condiciones. Si baja del ómnibus y sube en una zorra, tiene que tener extractor, tiene que tener barra antivuelcos, tiene que tener una chicharra cuando da marcha atrás, las zorras tienen que tener barra antivuelcos, tiene que ser de doble eje y hay determinadas normas.<sup>30</sup>

Debido a la demanda de los distintos servicios en diferentes zonas del territorio nacional, ya sea para siembra, poda, raleo o cosecha, generalmente por una cuestión de costos se tiende a utilizar la mano de obra existente en la zona —al respecto, en las normas de certificación internacional que rigen para las empresas, se establece como uno de los requisitos la capacidad de generar desarrollo local en la explotación forestal—. Ello ha generado procesos en los mercados laborales rurales tendientes a dinamizar aquellos territorios donde se ha instalado la actividad forestal.

Por las características de esta tarea, esta se desarrolla de continuo en un mismo territorio. Se combinan distintas labores —siembra, poda, raleo, cosecha— a lo largo de distintos corredores geográficos —litoral, centro, este—, y se encuentra muchas veces a los mismos protagonistas trabajando en uno u otro según la estación del año o la tarea a desarrollar. Estas migraciones laborales —fenómeno casi inexistente en el país— generan dinámicas sociológicas nuevas. Frente a estas, el papel del contratista como agente promotor de la movilidad espacial reviste singular importancia. Articular territorios no es solo transportar trabajadores de un lado a otro. Es oficiar

29 Comunicación personal con CA. Durazno, 2007, pág. 4.

30 Comunicación personal con JC. Tacuarembó, 2007, pág. 6.

de puente entre distintas realidades y microsociedades locales, llevando y trayendo elementos culturales. Venciendo resistencias e introduciendo cambios.

Aquí la figura del contratista cobra una dimensión más, «importando» trabajadores de otras zonas del país para propiciar un proceso de formación —de bases bastantes empíricas— entre la mano de obra de la nueva región, transformándose de esta manera en un vínculo capaz de instaurar en los nuevos territorios una novel cultura laboral basada en la actividad forestal.

Otra de sus funciones refiere a la articulación de la oferta de trabajadores. En algunas zonas del país, el desarrollo explosivo de la actividad forestal en los últimos años ha planteado el problema de una oferta de mano de obra insuficiente, ya sea en cantidad, por tratarse de territorios de muy baja densidad demográfica, o en calidad, porque la mano de obra existente no posee las habilidades y capacidades necesarias, al no estar desarrollada aún una cultura forestal. El contratista reúne trabajadores en determinados lugares del territorio —que generalmente conoce— y los traslada a la zona deficitaria, dando respuesta así a la demanda insatisfecha. En igual sentido opera cuando incentiva la formación de los trabajadores facilitándoles la realización de cursos de capacitación impartidos por las empresas forestales o por empresas especializadas. La capacidad de aprender es uno de los atributos más valorados por los contratistas a la hora de seleccionar el personal.

Los contratistas también son proveedores de residencia, pues actualmente las cuadrillas forestales ya no moran en el propio lugar de trabajo —el monte— como era habitual en el pasado. En algunos lugares, los menos, se utilizan las instalaciones preexistentes de los establecimientos rurales, acondicionadas para permitir el alojamiento de un número considerable de trabajadores en el momento de realizar tareas forestales. Esta práctica es cada vez es menos frecuente por cuanto el mantenimiento de las instalaciones rurales demanda costos que no justifican su inversión, ya que su utilización es reducida en la actividad forestal.

En la mayoría de los casos la cuadrilla de trabajo se aloja en el centro poblado más cercano al lugar de trabajo, en tanto este posea una capacidad locativa suficiente. En esta localidad el contratista suele alquilar uno o más inmuebles durante el tiempo

estimado de trabajo, donde habitarán los trabajadores hasta culminar su labor en la zona.

Esta función no siempre es cumplida por el contratista, ya que hay zonas del país en las cuales los trabajadores residen en su vivienda y son trasladados diariamente al lugar de trabajo por la mañana y regresados por la tarde, al culminar la labor.

Por último, se destaca la función de reclutamiento, ya que él es el responsable de la contratación y la rescisión —en caso necesario— del contrato laboral.

Esto permite analizar algunos elementos del proceso de incorporación de trabajadores en la actividad. En primer lugar, los contratistas manifiestan que el capital humano es de primerísima importancia en el funcionamiento de sus empresas. Elementos tales como la confianza, la disciplina, el orden son altamente valorados y, consecuentemente con lo expresado, señalan en su casi totalidad que el primer criterio que manejan a la hora de seleccionar su personal es la confianza que les inspira —por referencias, por conocimiento personal, etc.—, dejando en segundo lugar la capacidad de aprender y capacitarse que ostente el operario. En tercer lugar, luego de los dos atributos mencionados, ponderan la habilidad o destreza que el trabajador pueda tener mientras que en último término valoran una actitud constante y metódica en la tarea desempeñada en contraposición a rendimientos excepcionales que no puedan ser sostenidos en el tiempo.

Ahora bien, el análisis muestra que la totalidad de los contratistas entrevistados están vinculados con alguna empresa forestal (puede ser la empresa madre o una empresa subsidiaria de otra mayor). Esto no quiere decir que siempre hayan trabajado para la misma empresa forestal; en muchos casos han cambiado de empresa a lo largo de su historia laboral como contratistas.

En tal sentido, se constata que la casi totalidad de los contratistas de los sistemas de cosecha semimecanizada o mecanizada están fuertemente articulados con las empresas que demandan sus servicios, mientras que los contratistas de cosecha manual no siempre lo están, ya que se encontraron algunos que trabajan en forma independiente (por ejemplo, compran montes en pie, los talan y luego salen a vender

la madera como leña u ofertan sus servicios a pequeñas empresas forestales o a aserraderos con escaso volumen de procesamiento).

Para el resto de los contratistas, el vínculo con la empresa forestal es el que le asegura y permite una continuidad del trabajo de cosecha. Las grandes empresas tienen montado un gigantesco —en términos del territorio estudiado— sistema productivo que asegura un determinado volumen de madera mensual, y está establecido un plan de corte semanal, mensual y anual que posibilita la planificación y proyección de la actividad con mucho tiempo de antelación. En tal sentido, la actividad forestal difiere de otras actividades agropecuarias en que los ciclos productivos son más largos y, si bien el retorno de la inversión lleva más tiempo, por las características biofísicas del desarrollo forestal, este no es tan sensible a factores climáticos como otros cultivos.

El vínculo con la empresa es uno de los puntos sensibles del contratista forestal, ya que este, en su rol de intermediario entre aquella —el factor capital— y los trabajadores —el factor trabajo—, debe mantener delicados equilibrios y no tensar en demasía las contradicciones existentes con el capital, so pena de ver reducidas sus posibilidades de crecimiento y desarrollo como empresario, ya que su dependencia es muy marcada. Esta se sustancia en dos instancias claves de la actividad. Primero, a la hora de obtener los contratos de servicio-trabajo —montes para cosechar—, que pautan el volumen, precio y demás condiciones en que se desarrollará la actividad y establecen en gran medida la utilidad o ganancia del contratista. La segunda instancia está vinculada con el proceso de mecanización creciente de la actividad y los relativamente elevados valores de la maquinaria forestal. Tal como se señaló más arriba, en el año 2006 una empresa forestal se constituyó en garante para facilitar la adquisición de maquinaria a algunos contratistas y posibilitarles de esta manera desarrollar su actividad con equipamiento acorde. Esta práctica se ha profundizado y extendido entre muchas empresas —aunque no en todas— lo que ha incidido en el rápido proceso de mecanización de la cosecha, al tiempo que ha acentuado la dependencia del contratista en relación con la empresa demandante del servicio, como se analizaba más arriba.

Este vínculo de dependencia contratista-empresa es uno de los ejes fundamentales de articulación del sector, ya que el capital (la empresa contratante) conjuga criterios de eficacia y eficiencia, nivel de precios del servicio contratado, pero también confianza en la calidad del trabajo, en el cumplimiento de los plazos estipulados, en la capacidad organizativa demostrada por el contratista para asignar sus preferencias contractuales que la hacen más o menos competitiva a escala global. Esto se debe a que la actividad forestal es marcadamente sensible a la estructura de costos de la fase de cosecha, que puede representar en algunos casos hasta el 60 % de los costos totales de producción (Bussoni y Cabris, 2006).

Esto conlleva también un cierto riesgo asumido por la empresa forestal, que de alguna manera queda ligada a la suerte que corra la empresa de servicios, en lo que hace a que esta pueda cumplir el servicio estipulado, así como también frente a las obligaciones financieras y laborales asumidas —de las cuales la empresa madre es en muchos de los casos garante—. De ahí el cuidado en la selección de los contratistas, tal como señalaba un cuadro gerencial de una empresa:

Nosotros entrevistamos los últimos dos años, posiblemente se han ofrecido a brindar servicio a más de 30 empresas, hay muchas que tienen capital, hay mucha gente con ganas de invertir pero no tienen conocimiento ni ninguna experiencia, entonces para nosotros lo importante es que el contratista tenga conocimiento de lo que va a hacer porque, si no, puede fracasar. O sea, generalmente ha pasado eso: los que han accedido, nosotros les hemos dado contrato. Incluso los dos contratistas que tenemos hoy semimecanizados ya tenían una máquina, estaban trabajando en otra empresa; eso te da un poco la garantía de que es gente que sabe lo que está haciendo, tiene cierto capital. Sería un poco irresponsable de nuestra parte contratar a alguien solamente porque tenga el dinero.<sup>31</sup>

Otro de los puntos álgidos vinculados a la relación entre contratistas y empresas forestales ha sido pautado por la ley 18099 de descentralización empresarial y conocida como Ley de Tercerizaciones, que promueve la

31 Comunicación personal con PP. Rivera, 2007, pág. 8.

responsabilidad solidaria de la empresa madre con las obligaciones del contratista en caso de incumplimientos laborales.

En tanto una de las funciones del contratista forestal es la de operar en la articulación de la oferta laboral con la demanda, actuando como nexo entre la demanda de trabajo de las empresas y la oferta laboral de los trabajadores, a raíz de la citada norma las empresas forestales también son responsables de las condiciones en que se efectúa y se lleva a la práctica el contrato laboral. En tal sentido, las empresas establecen un sistema de control, ya no solamente del trabajo realizado, como en el pasado, sino también de las condiciones en que se efectúa este trabajo. Este sistema está instrumentado por las empresas forestales con responsables técnicos —empleados directos— en diferentes áreas (cosecha, plantación, viveros, etc.) y en algunos casos también produciéndose una subdivisión desde una perspectiva geográfica, en distintas regiones del territorio.

En el trabajo realizado se ha observado muchas veces que la demanda de las empresas está *articulada*, mediada por un complejo sistema de intermediación, donde se ubican distintos rangos y niveles de contratistas.

Las empresas que se instalaron en los lugares tenían sus objetivos muy claros, o sea, el objetivo es tener plantada la plantación en el menor tiempo posible y luego cumplir con un plan maestro, con un plan director. Y para eso, cuando ellos necesitaron las empresas de servicios las promocionaron, y nos invitaron a acompañarlos y desarrollarnos como empresa de servicio y que siguiésemos invirtiendo hacia el servicio. Pero el gran temor de esas empresas es la parte impositiva y la parte del manejo del personal, o sea, no querían tener el manejo de personal porque no querían tener conflictos. Muchos de ellos porque son fondos de reserva que no pueden tener un solo conflicto dentro... ni laboral ni de ningún tipo. Y finalmente es mal visto desde el exterior cuando se instala una empresa en el país y empiezan a decir que son conflictos por reclamos. Entonces, ¿qué hicieron? Atomizaron el servicio para cumplir su objetivo y para tener una menor cantidad de gente bajo su plantilla. ¿Qué hacen? Controlan los trabajos pero siguen siendo

directrices ellos... el contratista... yo como profesional podía influir en alguna dirección pero no podía tocar las decisiones que venían de afuera, a pesar de que soy un profesional universitario que vivo en este país y conocía el tema de chico. Entonces quiere decir que hasta ese punto nosotros no podíamos incidir.<sup>32</sup>

Se asiste últimamente a la irrupción en el mercado del contratismo forestal de empresas de gran porte, vinculadas con la ejecución de obras públicas en trabajos de vialidad (carreteras, movimientos de tierra, etc.), que a su vez disponen de un *departamento forestal* en el cual articulan, al mando de personal técnico, frentes de cosecha que se mueven en todo el territorio. Estos frentes de cosecha son administrados desde la casa matriz por medio de los técnicos de campo — generalmente ingenieros, aunque no necesariamente agrarios— y cuentan con un sistema de capataces: de corte, de acopio, de traslado, etcétera, que instrumentan la operativa que se lleva adelante en el campo y a su vez controlan el volumen y el ritmo de trabajo.

Esto último estaría pautando que no solo está el contratista forestal —objeto del presente estudio— sino que llevaría a hipotetizar que quizás este actor es el emergente de un mecanismo de vinculación entre el trabajo y el capital que excede el rubro agropecuario —donde debido a las condiciones de la producción se demanda una importante cantidad de trabajo en un período acotado de tiempo— y se extiende a otros sectores de la producción.

#### **3.2.4.5. El contratista y sus pares**

Se encontró que un grupo de contratistas forestales estaba en los años 2008-2009 nucleado en una asociación de contratistas forestales (ASECFUR, Asociación de Empresas Contratistas Forestales del Uruguay), que nucleaba a aproximadamente 20 contratistas —no solamente de cosecha sino también de otras fases del proceso forestal— de los 250 registrados en ese momento por los organismos estatales, según datos exhibidos. Para el año 2011, sus integrantes tenían una capacidad instalada de

32 Comunicación personal con JC. Tacuarembó, 2007, pág. 4.

poco más de 3.000.000 metros cúbicos de los 12.000.000 de metros cúbicos que se extraen en el país. Este nucleamiento es el segundo intento por constituir una organización con características más o menos formales. Existió otra organización en el pasado —alrededor de una década atrás— pero esta no se sostuvo más que tres o cuatro años. Uno de los motivos de la débil organización es el hecho de que el sector de los contratistas forestales está en medio de una carrera donde no todos los competidores llegarán a la meta, ya que por alguna de las características señaladas más arriba existe una importante tendencia a la concentración. El volumen del negocio forestal, es de tal envergadura que las empresas forestadoras están aplicando paquetes tecnológicos y modelos productivos en todas las fases de la actividad, con poco margen para la imprevisión y las ineficiencias, al tiempo que presionan constantemente en la estructura de costos de la cosecha impulsando precios a la baja, lo que tiende a ser contrarrestado —según las informaciones recabadas con los mismos contratistas— con escalas cada vez mayores de volúmenes cosechados.

En tal sentido, operan mecanismos de selección y aquellos que pueden conjugar una estructura de costos apropiada, en sintonía con una adecuada articulación de la fuerza de trabajo —apta, capacitada y con potencial de desarrollo— son quienes pueden dar respuesta a las necesidades de un sector que en las últimas décadas ha conocido un importante desarrollo. Precisamente, una de las virtudes del sistema de contratistas es su capacidad de adaptación y su funcionalidad a un sector en constante desarrollo. Cuenta a la vez con la capacidad de replegarse sobre sí en determinados períodos en que la producción forestal se resiente, aunque manteniendo latentes sus capacidades y potencialidades de crecimiento. Ello le permite estar en condiciones de dar una rápida respuesta a las exigencias productivas del mercado, tal como quedó evidenciado en la reciente crisis del sector —como consecuencia de la crisis global sufrida por el sistema de comercio mundial durante el año 2008— cuando se produjo una rápida recuperación del sector y de los volúmenes de producción.

Una de las respuestas dadas a la presión ejercida por las empresas forestadoras —en su búsqueda por montar una estructura de costos competitiva a nivel global— a

la baja de los precios de cosecha ha sido la sustitución de mano de obra por capital, lo que ha llevado a un fuerte proceso de mecanización de la actividad desarrollada por el sector.

De esta manera, la modalidad de cosecha manual tiende a ser desplazada por las dos otras modalidades descritas —mecanizada y semimecanizada—. Y el uso de aquella es preferido fundamentalmente en los lugares en que, por las condiciones de accesibilidad del territorio, es muy difícil llegar con maquinarias, o en aquellos montes para los cuales, por su escaso volumen, no es redituable movilizar el parque de maquinarias.

Se observó que las estrategias seguidas por los contratistas para superar las restricciones que les impone la actividad eran básicamente dos. Primero, tratar de llegar a una escala de extracción de madera que les permita licuar algunos costos fijos cosechando un volumen mayor en menores períodos de tiempo —para lo cual el proceso de mecanización de la cosecha es fundamental—. En segundo lugar, cuando la estrategia mencionada en primer término no se puede aplicar, buscan combinar frentes de corte (o cuadrillas de trabajo) semimecanizadas con mecanizadas, las cuales son utilizadas en función de las características que presente la plantación que se debe cosechar, para de esta manera —promediando rendimientos y utilidades— mantener estructuras empresariales y laborales dúctiles, capaces de dar rápida respuesta a los requerimientos de las empresas forestales.

### **3.2.5. Resumen**

La actividad forestal ha conocido en las últimas décadas un importante desarrollo, caracterizado por la fuerte presencia de capitales multinacionales en el sector. Se ha dado una forma de articular los distintos procesos productivos de la fase agrícola centrada en la tercerización laboral, por lo que ha prohiado el sistema de contratismo como forma de estructurar sus requerimientos laborales.

En el sector de contratistas estudiado el promedio de edad es menor que el de los maquinistas de esquila, y está compuesto fundamentalmente por individuos que tienen un nivel de educación formal superior al del grupo de maquinistas de esquila.

Si bien la mayoría tienen un origen rural, su residencia generalmente es urbana, y en mayor proporción que los maquinistas estudiados anteriormente, residen en las capitales departamentales y no en localidades secundarias como sí lo hacen aquellos.

El grupo de contratistas forestales de cosecha presenta una heterogeneidad marcada en su interior, ya que coexisten distintos sistemas laborales caracterizados por diferentes combinaciones de trabajo manual y mecanizado. Ello a su vez pauta disímiles realidades en torno a la composición y tamaño de las cuadrillas forestales, así como también en la dotación de maquinaria y manejo de capital fijo que poseen en maquinaria. Puede encontrarse entre los distintos tipos de contratistas por ejemplo empresas que han incorporado algunas motosierras y algún tractor, frente a estructuras que disponen de modernos *harvesters* y *forwarders*.

La variabilidad en el sector se manifiesta también en la estructura laboral de sus cuadrillas y las funciones que cumple el contratista. Si bien la mayoría desarrollan actividades de reclutamiento, control, regulación de la movilidad, alojamiento y articulación entre la oferta y la demanda de mano de obra, algunos realizan estas actividades en forma directa, mientras que otros —en organizaciones más grandes o complejas— transfieren estas funciones a mandos medios, tales como capataces de campo y responsables de *recursos humanos*.

Otra dimensión de las diferencias entre los contratistas tiene que ver con su vinculación con los demandantes de servicio. Mientras que quienes desarrollan una cosecha manual pueden realizar su tarea de forma autónoma o trabajando para distintos agentes demandantes (barracas de leña, aserraderos, etc.), quienes efectúan cosecha mecanizada o semimecanizada desarrollan vínculos cualitativa y cuantitativamente distintos con quienes requieren sus servicios (generalmente una sola empresa). En estos últimos casos la interrelación con la empresa es mayor y se desarrollan vínculos marcados por la dependencia o subordinación mayores que en el primer caso expuesto.

Por último, se señala la tendencia a la concentración en el sector de contratistas forestales, presionados por diversos mecanismos de selección donde la competitividad de las empresas forestales a nivel global opera como factor que tracciona a todo el complejo forestal-celulósico. Frente a estas exigencias, los contratistas han desarrollado diversas estrategias que les permiten permanecer y desarrollarse en el sector. Hemos identificado tres de estas: el crecimiento en la escala de los volúmenes de extracción; la mecanización como forma de lograr mayores cosechas en menores unidades de tiempo y con costos más reducidos; y el desarrollo de diversas estructuras organizativas y laborales que les permiten ampliar su ductilidad y capacidad de adaptación acompasándolas a la dinámica del sector forestal.

### **3.3. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO**

Resumiendo algunas de las características del presente capítulo en torno a las dos actividades estudiadas, se encontraron entre ellas similitudes y diferencias. A los efectos de facilitar la lectura, se presenta a continuación un sumario de los principales elementos relevados.

#### **3.3.1. Caracterización (trabajo vivo-trabajo muerto)**

En el caso del maquinista de esquila, su mediación se basa en la contratación de trabajo vivo (los trabajadores) que utiliza en el servicio que vende. Con una escasa incorporación de trabajo muerto (maquinarias). Por su lado, el contratista forestal (cosecha mecanizada y semimecanizada) basa su servicio en la utilización de un importante equipamiento de maquinarias (trabajo muerto).

#### **3.3.2. Fases diferentes de las respectivas actividades: explotación lanar, forestación**

En la cosecha de lana se registra en los últimos años una tendencia a la disminución del stock ovino (OPYPA, 2012) —aunque recientes datos indicarían que podría ser un fenómeno coyuntural y no estructural—. Ello se ve acompañado por una disminución de máquinas de esquila y sobreviven aquellas que presentan un mejor desempeño. Recuérdese que fueron las máquinas A las que lograron conservar el número de ovejas para esquila cuando se produjo una disminución del stock ovino en un 11 % del año 2000 al 2001, debido fundamentalmente a que la cantidad de lanares les permitió, en función de la escala, continuar y desarrollar su actividad. Este proceso se ve incentivado por los esfuerzos del SUL en la capacitación de los trabajadores y los maquinistas, aunque este elemento no es valorado por los maquinistas a la hora de seleccionar su personal.

En la cosecha forestal, el caso presenta similares características de tendencia a la concentración. Aun tratándose de una actividad en crecimiento, la tendencia ha sido a incrementar la eficiencia de la cosecha, pasando de la cosecha manual —cuyo volumen de cosecha es menor por unidad de tiempo y por horas/hombre— al desarrollo e incremento de las cosechas mecanizada y semimecanizada. Este proceso —similar al caso de la esquila— es acompañado por empresas especializadas en la capacitación de los trabajadores, al tiempo que para adaptarse a estos nuevos esquemas laborales se está en continuo proceso de capacitación. A diferencia del caso anterior, la propensión a capacitarse es valorada por los contratistas a la hora de seleccionar sus trabajadores.

### **3.3.3. El «patrón» del contratista, los demandantes del servicio**

En la actividad de la esquila, los demandantes del servicio oscilan entre uno y a lo sumo treinta productores rurales para un maquinista de esquila, dentro de un universo de 10.000 productores dedicados a la cría ovina, tomando como fuente el Censo General Agropecuario del año 2000. Por lo tanto, hay una importante dispersión de la demanda. Más allá de que muchos productores están agrupados en distintas organizaciones (SUL, Federación Rural, sociedades de fomento rural, etc.), hay una importante distribución desde varios planos, fundamentalmente a la hora de estructurar el negocio productivo, entre los productores ovejeros, lo que lleva a establecer diferentes tipos de vínculo y relación con las empresas de cosecha de lana. Mientras tanto, en la forestación la demanda se concentra en poco más de una docena de empresas forestales, lo que lleva a una impulsar una mayor uniformidad (y competencia) a la hora de contratar los servicios forestales, en este caso, el de cosecha.

Otra diferencia importante es el capital de los demandantes del servicio y su articulación en un complejo agroindustrial.

Los productores laneros tienen en el Uruguay una escala de producción que promedia los 1.300 animales (DIEA, 2000). La explotación del rubro ovino la mayoría de las veces forma parte de sistema productivo diseñado e implementado en las empresas rurales de los 10.000 productores que componen el sector, donde no existe unanimidad de criterios ni de lógicas productivas. Estos se integran en su mayoría forma independiente al complejo agroindustrial lanero del país.

Las empresas forestales son en su mayoría multinacionales que operan en bolsas de los mercados de capitales internacionales, articuladas directamente con otras empresas o complejos forestales a escala mundial. Ello implica, en la mayoría de los casos, el acoplamiento de las distintas fases (agrícola, industrial, etc.) teniendo como escenario los mercados internacionales.

#### **3.3.4. La dependencia o independencia de los contratistas respecto a la cadena productiva**

En lo concerniente a la vinculación con el agente contratante, las condiciones de dependencia de la cadena respectiva (la forestal y la lanar) es marcada en los dos grupos. Pero mientras que entre los maquinistas de esquila el carácter zafral de su actividad los ha llevado a desarrollar actividades complementarias (producción agropecuaria, servicios de transporte, etc.), en el caso de los contratistas forestales la dedicación casi exclusiva al rubro (y también la especialización) ha pautado una gran dependencia funcional hacia el sector —y hacia las oscilaciones que este pueda sufrir.

Respecto al capital necesario para conformarse como contratista en uno u otro sector, es importante recordar que fue una empresa forestal la que en el año 2006 facilitó el surgimiento y desarrollo de contratistas forestales mecanizados —debido a los altos costos de la maquinaria necesaria—, mientras que en el caso de los maquinistas de esquila, si bien en algunos casos los productores ovejeros han facilitado los créditos necesarios a algunos maquinistas para desarrollar la actividad,

en muchos casos son ellos mismos quienes se procuran los medios para desarrollar la tarea.

#### 4. CONCLUSIONES

El modelo productivo imperante en el agro tiende, mediante la reasignación de recursos, a la maximización de la rentabilidad en función de varios componentes: la incorporación de los últimos avances técnicos disponibles en el mercado, la innovación en los procesos productivos mediante nuevas formas organizacionales y la implementación de economías de escala (Arbeletche y Carballo, 2008). Todo ello enmarcado en procesos de reestructuración agraria que articulan flexibilidades, tanto de los procesos como de los mercados de trabajo (Quaranta y Fabio, 2011), y promueven la tarea del contratista. Este no solamente funge de nexo entre la oferta y la demanda —como los viejos enganchadores—, sino que juega un rol en la tarea de organización y dirección de los procesos productivos, formando parte de estos (Aparicio et al., 2004).

En este proceso el capital externaliza muchas de sus inversiones (maquinarias, sistema logístico, etc.). Primero, porque *puede* hacerlo. La asimetría entre los distintos actores se lo permite: empresa multinacional versus contratistas locales, trabajadores, Estado protector *en retirada*, etcétera. Segundo, porque define centrar su inversión en áreas *más* estratégicas como la industria, la investigación científica, la adquisición de tierra u otros destinos.

Este nuevo esquema le proporciona un grado de flexibilidad funcional a las oscilaciones que pudiera sufrir o sufrir la demanda del producto (sobre todo en fases de producción más sensibles a los avatares de la demanda), al tiempo que le permite acceder a una rápida absorción de los recursos humanos existentes en los distintos territorios (Lódola, 2008).

Las nuevas condiciones modifican no solamente la estructura productiva, sino también la estructura social. El caso de los contratistas de esquila y su relación con el rubro es un ejemplo paradigmático. Estos empresarios de servicios han sido funcionales a los cambios que ha sufrido el sector a lo largo de su historia y desde sus inicios, en tanto el proceso de mecanización en la esquila es contemporáneo de un importante desarrollo que conoció el rubro en el período 1890-1930 (Moraes,

2003). Han acompañando las oscilaciones del sector contrayéndose cuando las condiciones de cría del lanar eran adversas —y por ende el rubro no merecía especial interés de los productores— y expandiéndose —en cantidad y calidad— cuando la demanda de lana tornaba atrayente la expansión del sector.

En el caso de la forestación debieron configurarse rápidamente estructuras organizativas laborales capaces de dar rápida respuesta a las demandas de un sector emergente (Carámbula y Piñeiro, 2006), con una cultura forestal previa exigua en el país —recuérdese que anteriormente solo existían algunas empresas forestales y de industrialización en el norte y el litoral—, y brindar estándares de eficiencia que aseguraran niveles de rentabilidad competitivos a escala global.

Esta puesta al día implicó cambios no solamente en el desarrollo técnico y tecnológico, sino también en las estructuras sociales de producción. Del viejo *capataz de cuadrilla* al *empresario de esquila* hay una distancia que no es solamente nominativa sino que obedece a realidades productivas distintas y a modelos económicos que han cambiado de forma (Fernández, 2009).

#### **4.1. EL CONTRATISTA COMO AGENTE EN LO POLÍTICO, EN LO SOCIAL Y EN LO ECONÓMICO**

La consideración de las características arriba mencionadas, en conjunto con algunos de los puntos desarrollados en el capítulo anterior, facilita el análisis a la vez que permite establecer el rol del contratista como agente fundamental en el proceso de tercerización laboral, aunque no siempre cumpliendo un rol homogéneo en las diferentes actividades. Para ello es importante ver a los procesos productivos en continuo cambio, en permanente reconversión y reinventándose constantemente (De la Garza, 2000). En estos escenarios la figura del contratista, a la vez que se apropia de parte de la plusvalía generada por el trabajo (Marx, 1983), tiene la ductilidad necesaria para adaptarse a las condiciones que impone el mercado, tanto tecnológicas como de mayor o menor demanda de servicios. Articula la demanda de servicios, la

oferta de trabajo (Quaranta y Fabio, 2011) —sea este vivo o muerto— y las condiciones de competencia que fija el sector (Lódola, 2008).

Esto permite afirmar que los distintos tipos de contratistas rurales tienen una matriz de características comunes. En función de determinadas variables estructurales —la distinta inserción dentro de un determinado sistema productivo, su conformación histórica, cómo ejercen su rol de dominación (legal, carismática, etc.)—, desarrollan algunas de esas características y relegan otras. Por ello es preciso ver al contratista inmerso en una dinámica de constante reconfiguración, de expansión o de contracción de la actividad o rubro, privilegiando el desarrollo de algunas de las particularidades señaladas y subordinando otras, según las señales recibidas desde el mercado y en conjugación con su propia perspectiva —en la que juegan variables personales como la educación, edad, etcétera.

El contratista utiliza los capitales que posee (social, económico) como elementos de dominación, que ejerce básicamente en tres dimensiones: la económica, la social y la política, apoyándose fuertemente en el sistema cultural (Sánchez Saldaña, 2006). Es capaz de desarrollar canales de comunicación efectiva con los contratantes (capital) y fundamentalmente con los contratados (trabajadores asalariados).

Tal como fue mencionado en el apartado 1:

[...] la relación de los intermediarios —en este caso los contratistas— no puede ser suficientemente explicada dentro de la lógica de la libre oferta y demanda de trabajo; el funcionamiento de los intermediarios tradicionales se acompaña y depende de prácticas sociales y códigos de conducta muchas veces ajenos a los factores de mercado.

#### **4.1.1. Dimensiones políticas (el contratismo como forma de dominación en el campo político)**

El mecanismo del contratismo facilita los procesos de vulnerabilidad de los derechos laborales del trabajador; posibilita en muchos casos la precarización de la relación laboral y favorece las asimetrías en las relaciones sociales.

Esta característica ha sido relevada en el caso de la esquila, por ejemplo, cuando el contratista le confirma al asalariado el precio que será abonado por oveja esquilada (al terminar la zafra), o en los *criterios de selección del personal* utilizados por los maquinistas —en que se privilegia la *buena conducta*, el *comportamiento*— o en la ausencia de contratos laborales —constatada también en el caso de la cosecha forestal manual.

Estos elementos configuran indicadores que revelan la existencia de un sistema donde, más allá de los mecanismos de regulación de oferta y demanda del factor trabajo, la relación contratista-trabajador se ve permeada también por relaciones sociales en las que existe una fuerte sujeción (subordinación) de los trabajadores a su empleador, y dejan en evidencia la asimetría del vínculo laboral, fundamentalmente en los sistemas de esquila y de cosecha forestal manual estudiados.

Sin embargo, en el caso de los sistemas de contratismo de cosecha mecanizada y semimecanizada, la relación contractual contratista-trabajador está regulada por convenios laborales —aunque ello no implica la supresión del conflicto—, lo que indicaría pautas diferentes de relación entre los distintos sujetos sociales.

#### **4.1.2. Dimensiones sociales (el contratismo como forma de enmascarar la relación social patrón-empleado)**

Existe una continua tensión entre dominación y resistencia en las relaciones capitalistas, signada por la explotación del capital sobre el trabajo (Marx, 1955). En tal sentido, la relación que el contratista establece con sus trabajadores no solamente es económica, sino que está mediada por un sistema cultural y social (Sánchez

Saldaña, 2006; de Moraes Silva, 1999) que excede en mucho el ámbito y el tiempo de la zafra de cosecha —de lana o de madera.

Las oportunidades laborales en el medio rural históricamente han sido escasas. La sociedad rural o perirrural (origen geográfico de la mayoría de los trabajadores rurales) está cruzada por lazos de solidaridad orgánica que exceden en mucho el ámbito puramente laboral. Contratistas y trabajadores, patrones y empleados generalmente viven en constante interrelación; la mayoría de las veces comparten el espacio, son vecinos. También las formas de socialización son muchas veces comunes, ya que comparten tiempos de bonanza y de dificultad; los hijos van a la escuela y juegan juntos, la estratificación social cobra formas más sutiles —aunque no por ello menos descarnadas— que en el ámbito urbano.

En tal sentido, de Moraes Silva (1999) reconoce que el contratista es *conocido de todo el mundo*, al punto que posee muchas veces el mismo origen de clase que los trabajadores, lo que se juzga importantísimo a la hora de esconder las formas de control impuestas por el capital. Es *una figura enmascarada, portadora de máscaras sociales*, y se vale de estas máscaras para imponer su función de disciplinamiento de la mano de obra contratada. Cumple su rol cuando impone el ritmo de trabajo y las prácticas y costumbres que rigen dentro del equipo de trabajo; y estas, en algunos casos, no solamente gobiernan durante las ocho horas de una jornada laboral tipo, sino que se imponen durante las veinticuatro horas de todos los días que dura la zafra, a lo largo de tres, cuatro o más meses.

#### **4.1.3. Dimensiones económicas**

En este plano se destacan fundamentalmente dos elementos de la tercerización: como forma de mejorar la eficiencia productiva y como forma de ahorrar salarios.

#### **4.1.3.1. La tercerización como forma de mejorar la eficiencia productiva**

Se analizó en el marco conceptual la importancia que reviste la fase de cosecha en los procesos agrícolas (y también pecuarios). Esta se torna decisiva, muchas veces, a la hora de determinar la rentabilidad de todo el proceso productivo (Fisher, 1951). En tal sentido, cobran mayor relieve la estructura de costos, la eficiencia productiva y la rapidez con que se efectúan las tareas de cosecha/recolección.

En el caso de la esquila, el maquinista se ve presionado constantemente —so pena de desaparecer—, por cuanto las innovaciones técnicas en la cría del lanar imponen a las empresas de esquila una dinámica de mayor profesionalidad, al tiempo que extienden en el tiempo el período de zafra, que llega a ocupar sus servicios por hasta ocho meses en el año.

Este fenómeno de *deszafralización* ha llevado a algunos a desarrollar una profesionalización en la tarea, que los aleja de la simple figura del *enganchador de mano de obra* para conferirles características de un moderno empresario (Fernández, 2009). Al punto de encontrar casos en que han llegado a especializarse en la venta de servicios y complementan las labores de esquila con otras tareas pecuarias demandantes de gran cantidad de mano de obra en un período acotado y que necesitan de una cierta dotación de capital fijo —por ejemplo, camiones, etc.—, como es el caso de la cosecha de arroz.

En la actividad forestal, el desarrollo de los distintos modelos de cosecha ha implicado estructuras organizativas cada vez más eficientes y la mecanización de cada vez más importantes sectores de la cosecha. Ello a la vez que posibilitó la obtención de estándares de productividad cada vez más altos para la empresa, aseguró asimismo determinados márgenes de ganancia para el contratista que le han permitido mantenerse en la actividad.

*a. La tercerización como forma de organizar el trabajo, división de tareas, especialización, etc.*

Se ha observado en los casos analizados en el apartado anterior que, aunque no existe un grado alto de homogeneidad en el comportamiento *empresarial* de todos los maquinistas de esquila y contratistas forestales, hay una marcada tendencia a desarrollar *saberes* y niveles organizativos en lo referente al proceso de trabajo. En estos casos prevalece, fundamentalmente, un nivel técnico y organizativo que implica un importante acopio de experiencia y capacitación, ya sea por vía empírica o por la adquisición en instancias de formación específicas (cursos, asesoramiento técnico, etc.), y que llegan a conformar lo que Barnard (1963: 38) define como *organización*,

[...] en la medida que efectúa una red de funciones que implica cada una de las tareas definidas, y por tanto, cierta división del trabajo. Supone también un fin, hacia el cual tienden sus miembros, asociados en un conjunto de tareas así definidas y divididas. En este sentido una organización es un sistema de actividades o fuerzas personales conscientemente coordinadas.

Se observa también un importante poder de acumulación de capital (maquinarias, herramientas, medios de transporte propio, recursos para la financiación de la zafra) como fuerza de trabajo objetivada, lo que es un indicador de la capacidad de ahorro de estos empresarios y de su facultad de insertarse en procesos productivos que permitan formas de reproducción ampliada del capital.

En tal sentido, se destaca la capacidad de respuesta que los contratistas poseen frente a los requerimientos de la fase productiva de la cadena. Mejoras técnicas implementadas en el manejo de las majadas, nuevas categorías de producción cárnica, por un lado, y crecimiento y desarrollo de la actividad forestal, por otro lado, hacen que la demanda de los respectivos servicios se prolongue en el transcurso del año, y se ubique ya no en tres meses zafrales sino abarcando seis y hasta ocho meses anuales en el caso de la esquila y prácticamente todo el año en el caso de la cosecha forestal. Esta nueva *estacionalidad* de la actividad de servicios le plantea a los contratistas nuevas demandas y una forma de articular su trabajo distinta a la hasta ahora practicada. Esta tendencia manifiesta, que poco a poco se está consolidando,

demuestra el poder de adaptación de los contratistas a los requerimientos laborales y opera un cambio cualitativo en relación con las antiguas cuadrillas y su gestión.

*b. La tercerización como forma de superar restricciones técnicas/ organizacionales (demanda de trabajo concentrada en períodos acotados) o físicas (falta de mano de obra o de conocimientos específicos en determinados territorios).*

En los casos estudiados es destacable la importancia de los desplazamientos en el territorio, ya que prevalecen los contratistas que se mueven en radios mayores a los 100 kilómetros, lo que presupone desplazamientos que pueden llegar a los 300 o 400 kilómetros. Si se tienen en cuenta las dimensiones del país y de cada uno de sus departamentos, donde la mayor distancia entre dos ciudades es de 600 kilómetros, se infiere la magnitud de los traslados que realizan algunas de estas empresas. En tal sentido, importa señalar que, si bien existe una fuerte segmentación de los mercados laborales, sobre la base de criterios espaciales claramente delimitados (Carámbula, 2009), una de las fortalezas del sistema de contratistas estriba en su capacidad de superar —aunque más no sea parcialmente— las barreras que segmentan los mercados locales, pues existe una movilidad espacial importante en los distintos sistemas de contratistas estudiados.

Así también, el sistema de contratistas permite también que el trabajador supere las restricciones que le impone el mercado de trabajo local y acceda a mercados de trabajo más amplios, ensanchando de esta manera la oferta de mano de obra y superando la restricción espacial que impone la distancia física.

#### **4.1.3.2. La tercerización como forma de ahorro de salarios**

El capital/empresa busca incrementar la plusvalía mediante la incorporación de la máxima mecanización que la tecnología pone a su alcance, ya que «[...] en el modo de producción capitalista la máquina no tiene como finalidad ahorrar fuerza de trabajo, sino salario» (Kautsky, 1989 [1899]). Por ello, la capacitación de la mano de obra y la búsqueda de nuevas formas de organización de los procesos de trabajo para

generar nuevas relaciones de vinculación entre el capital y el trabajo son vitales para el propio capital (Marx, 1983).

En ambos casos estudiados, la supresión de puestos de trabajo es una constante que se refleja tanto al introducir maquinaria en los procesos laborales como en la constante reconfiguración de los sistemas de trabajo buscando maximizar su rendimiento.

La introducción de la máquina de esquila al principio y recientemente la incorporación de la enfardadora son ejemplos contundentes de la búsqueda de plusvalía mediante la supresión o el ahorro de salarios. Igual motivo cabría señalar en la forestación, que rápidamente transitó de la cosecha manual a la mecanizada porque las necesidades de cosechar importantes volúmenes de madera, en un momento determinado, se tornaron vitales para el sistema productivo que se estaba montando. En función de ello, el capital procuró —más allá del elevado costo inicial del equipamiento mecánico— implementar velozmente las condiciones productivas que le permitieran maximizar sus beneficios, contratismo mediante. Este mecanismo de búsqueda de incremento de la plusvalía por el capital es una característica prevalente en ambos sistemas estudiados. Sin mengua de la importancia de otras características señaladas, que complementan las figuras de los distintos contratistas, esta es la que sin duda caracteriza a este agente económico y actor social.

Para finalizar, es importante señalar el rol social que posee la figura del contratista, sin desdeñar las otras dimensiones —políticas y económicas— que se han relevado. El carácter social lo caracteriza como pieza fundamental en el complejo engranaje del desarrollo de las formas de tercerización laboral (y productiva) en estos tiempos que parecieran estar signados por nuevas formas, más *lábiles* —aunque no por ello menos efectivas—, de sujeción y dominación social. Al decir de un entrevistado:

*Las primeras formas de empresario de esquila fueron aquellos buenos esquiladores, a partir del dominio del oficio y con ciertas formas de manejo, sobre todo de manejo de la gente, ¿no? En primer lugar, un grupo.*<sup>33</sup>

33 Comunicación personal con EP. Montevideo, 2005, pág. 25.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio S, Berenguer P, Rau V. 2004. Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina. En *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 53: 59-79.
- Arbeletche P, Carballo C. 2008. La expansión agrícola en Uruguay: algunas de sus principales consecuencias. En *Revista de Desarrollo Rural y Cooperativismo Agrario*, 12: 7-20.
- Arnalte Alegre E. 1992. El desarrollo de empresas de servicios agrícolas y su función en las agriculturas mediterráneas. En *Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics*, 14: 279-296.
- Barnard Ch. 1963. Organizaciones. En: Friedman G, Naville P. *Tratado de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, t. I, 30-42.
- Bauman Z. 2002. *La globalización: consecuencias humanas*. 2.<sup>a</sup> ed en español. México: Fondo de Cultura Económica. 169 pp.
- Berenguer P. 2004. Relaciones de trabajo temporarias: control y resistencia. El caso de la esquila de lanares en Chubut-Argentina. En *Revista Estudios del Trabajo*, 28, 26 p.
- Berenguer P. 2001. Las transformaciones del trabajo en la esquila: nuevos perfiles y relaciones de los actores. En: Aparicio S, Benencia R (coords.). *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena. 175-198.
- Boyer R. 1989. *La teoría de la regulación, un análisis crítico*. Buenos Aires: Humanitas. 178 p.
- Braverman H. 1977 [1974]. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro Tiempo. 512 p.
- Bussoni A, Cabris J. 2006. Regímenes silvícolas y riesgo financiero para *Pinus taeda* en las zonas litoral oeste y noreste de Uruguay. En *Revista Agrociencia*, X(2): 125-135.

- Carámbula M. 2009. *Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara*. Montevideo: Letraeñe. 192 p.
- Carámbula M, Piñeiro D. 2006. La forestación en Uruguay: cambio demográfico y empleo en tres localidades. En *Revista Agrociencia*, X(2): 63-73.
- Castel R. 1997 [1977]. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós. 493 p.
- Conde R. (comp.). 1984. *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*. Cuadernos Universitarios (8), México: Universidad Autónoma de México. 293 p.
- Coriat B. 1982. *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI. 204 p.
- DIEA (Dirección de Investigaciones Económicas Agropecuarias). Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. 2000. Censo General Agropecuario 2000. Montevideo: DIEA-MGAP.
- Da Silva JG. 1996. *A nova dinamica da agricultura brasileira*. Campinas: Unicamp-Instituto de Economía. 217 p.
- Daniluk G. 2002. Cosecha forestal. Repartido del curso: Tecnología de los Productos Forestales. Montevideo: Facultad de Agronomía. Universidad de la República. 6 p.
- De la Garza Toledo E. 2000. Las teorías sobre la restructuración productiva y América Latina. En: De la Garza Toledo E (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica. 716-734.
- Del Bono A. 2006. Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo. En *Sociología del Trabajo*, 56 (nueva época): 3-32.

- Dirección Provincial de Estadísticas de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Economía. 2002. Relevamiento provincial de prestadores de servicios agropecuarios. Instrucciones para el censista. La Plata: s/d.
- de Moraes Silva MA. 1999. Errantes do fim do século. San Pablo: Fundação Editora da UNESP (Prismas). 371 p.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2012. <http://www.fao.org/kids/es/revolution.html> [consulta: 1/2012]
- Fernández E. 2009. *El maquinista de esquila, ¿empresa u oficio? La tercerización laboral en el medio rural*. Montevideo: Facultad de Agronomía. 164 p.
- Fisher LIH. 1951. The harvest labor market in California. *The Quarterly Journal of Economics*, 65(4): 463-491.
- García Ferrando M. 1989. *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología*. Madrid: Alianza Universidad. 557 p.
- Giarracca N, Bidaseca K, Mariotti D. 2001. Trabajo, migraciones e identidades en tránsito: los zafreiros en la actividad cañera tucumana. En: Giarracca N. (coord.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO. 307-338.
- Gundermann Kroll H. 2001. El método de los estudios de caso. En Tarrés ML (coord.). *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Porrúa, El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. 251-286.
- Hollander S. 1988. *La economía de David Ricardo*. México: Fondo de Cultura Económica. 677 p.
- Kautsky K. 1989 [1899]. *La cuestión agraria*. 8.<sup>a</sup> edición. México: Siglo XXI. 540 p.
- Lódola A. 2008. *Contratistas, cambios tecnológicos y organizaciones en el agro argentino*. Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL. 47 p.
- Lódola A, Fossati R. 2004. *Servicios agropecuarios y contratistas en la provincia de Buenos Aires. Régimen de tenencia de la Tierra, productividad y demanda de servicios agropecuarios*. Documento de Trabajo n.º 115. Buenos Aires: Universidad de Belgrano. 28 p.

- Lucchini C, Bubello J. 2005. *Economía, sociedad y formas de organización del trabajo en el siglo XX*. Buenos Aires: Biblos, Fundación Simón Rodríguez. 116 p.
- Mantero C, San Román D, Ligrone A, Baptista P, Durán V, Loza Balbuena I, Blanco M, Rego G, Mariño M. 2008. El complejo de base forestal: análisis y pronóstico preliminar. En *Anuario 2008*. Montevideo: OPYPA (Oficina de Programación y Política Agropecuaria), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. 205-237.
- Marx K. 1983. *El capital*, tomos 1 y 3. La Habana: Pueblo y Educación. 756 y 904 pp.
- Marx K. 1955. *Obras escogidas*, tomos 1 y 2. Moscú: Lenguas Extranjeras. 722 y 574 pp.
- Méndez E. 2009. *Análisis de la precariedad del trabajo en un sistema de cosecha forestal manual y otro mecanizado*. Tesis ingeniero agrónomo. Montevideo: Facultad de Agronomía. 177 p.
- Moraes MI. 2003. El trabajo de la esquila y los esquiladores: algunos aspectos de su historia social (1860-1970). En: Piñeiro D. *Trabajadores de la esquila. Pasado y presente de un oficio rural*. Montevideo: SUL, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía, CSIC. 31-56.
- Neiman G. 2010. Los estudios para el trabajo agrario en la última década: una versión para el caso argentino. En *Mundo Agrario*, 10 (20): 1-19.
- OPYPA (Oficina de Programación y Política Agropecuaria).  
[http://www.mgap.gub.uy/portal/hgxpp001.aspx?](http://www.mgap.gub.uy/portal/hgxpp001.aspx?7,7,204,O,S,0,MNU;E;2;17;63;6;MNU;)  
 7,7,204,O,S,0,MNU;E;2;17;63;6;MNU; [consulta: enero 2012]
- Ortiz S, Aparicio S. 2006. Contracts, control and contestation: the harvest of lemon for export. En *The Journal of Peasant Studies*, 33 (2): 161-188.
- Oyhantçabal G, Narbondo I. 2008. *Radiografía del negocio sojero*. Montevideo: Redes AT. 120 p.
- Pinto Leite AM. 2002. *Análise da tercerização na colheita forestal no Brasil. Tesis de doctorado*. Minas Gerais, Brasil: Universidad Federal de Vicosa. 251 p.

- Piñeiro D, Moraes MI. 2007. Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX. En: *La sociedad*. Montevideo: Banda Oriental. 105-136.
- Piñeiro D et al. 2002. *Los trabajadores de la esquila*. Serie Informes de Investigación n.º 29. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 208 p.
- Quaranta G, Fabio F. 2011. Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas restructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. En *Revista Región y Sociedad*, XXIII (51): 193-225.
- Riella A, Mascheroni P. 2009. *Explorando la calidad del empleo en la forestación*. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. 112 p.
- Ruiz Olabuénaga JI. 2003. *Metodología de la investigación cualitativa*. 3.<sup>a</sup> ed. Bilbao: Universidad de Deusto. 341 p.
- Sánchez Saldaña K. 2006. *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa Librero-editor. 325 p.
- Sánchez Saldaña K. 2001. Acerca de enganchadores, cabos, capitanes y otros agentes de intermediación laboral en la agricultura. En *Revista Estudios Agrarios*, 17: 61-103.
- Sautu R. 2003. *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Lumiere. 98 p.
- Tort MI. 1983. *Los contratistas de maquinaria agrícola: una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la pampa húmeda*. Documento de trabajo n.º 11. Buenos Aires: Editorial Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. 145 p.
- Tubío M. 2001. *El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay*. Informe final del concurso “Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios”. Programa Regional de Becas CLACSO. 31 p.
- Valles MS. 2007. *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis. 432 p.

## 6. ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### **Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural<sup>34</sup>**

*Emilio Fernández Rondoni\** y *Diego Piñeiro\*\**

\* Polo de Desarrollo Universitario: Aportes a la gestión territorial y producción responsable en la región este: biodiversidad, ambiente y sociedad. Centro Universitario Región Este. Universidad de la República. Rocha. Uruguay. Correo electrónico: efernandez@curocha.edu.uy.

\*\* Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. Correo electrónico: diego@fcs.edu.uy.

#### **Resumen**

Debido al carácter estacional de la mayoría de las actividades agropecuarias, se produce en el sector una fuerte demanda de mano de obra y/o maquinaria en un período acotado y generalmente breve. Para hacer frente a estas necesidades, los empresarios rurales han implementado la tercerización de maquinaria y del factor trabajo, como estrategia desarrollada en su búsqueda de maximización de utilidades, procurando facilitar el manejo de la fuerza de trabajo: proveerse de ella, entrenarla, ubicarla, disciplinarla, organizarla, con el fin de hacerla rendir.

Este proceso de tercerización se ve mediado por la figura del contratista rural. En el Uruguay existió esta figura del contratista desde los inicios de la ganadería siendo la modalidad de organización laboral que se desarrolló con la esquila, a lo largo del siglo XX, aglutinando a los trabajadores en torno del “capataz de cuadrilla” primero y del “maquinista de esquila” después, configurándose lo que hoy conocemos como “contratistas laborales”.

34 Este artículo es un resumen parcial de la tesis de Maestría en Desarrollo Rural Sustentable presentada por Emilio Fernández «Tercerización laboral en el Uruguay: el contratista rural» (Fernández, 2012). Diego Piñeiro fue el director de la tesis. El trabajo fue publicado en la revista *Agrociencia Uruguay* en el año 2013.

En las últimas décadas, asistimos a un importante desarrollo de la tercerización a la luz de los procesos de flexibilización laboral y desregulación de la fuerza de trabajo. En tal sentido la forestación ha desarrollado formas organizativas del trabajo basadas en la tercerización de las diferentes labores del proceso de producción. Es en este marco que cobra fuerza la figura del “contratista de maquinaria”. Empresario que obtiene contratos de servicio, por parte de las empresas forestales y/o agrícolas para desarrollar las actividades necesarias del/los cultivo/s y utiliza un considerable parque de maquinaria —operado por trabajadores asalariados especializados- para llevar adelante las mencionadas tareas.

El presente trabajo trata de explorar si estos intermediarios —los contratistas laborales y los contratistas de maquinaria— son sujetos sociales diferentes (por su función, su conformación, etc.) o si se trata esencialmente de un mismo actor social ubicado en contextos diferentes. El conocimiento de este actor social es un elemento fundamental para la mejor comprensión de los mercados laborales rurales.

**Palabras clave:** contratistas rurales, tercerización laboral, esquila, forestación.

## **Outsourcing rural labor in Uruguay: a comparative study of labor and machinery contractors**

### **Summary**

Due to the seasonal nature of most agricultural activities, labor is demanded as well as agricultural machinery in a limited brief, period of time. To address these needs, farmers and forestry companies rely on the outsourcing of labor and machinery, searching for different ways to manage workforce: providing, training, organizing, disciplining laborers in order to maximize profits.

This outsourcing process is mediated by the figure of the labor contractor. In Uruguay one of the most important labor contractors are those that organized sheep-shearers since the beginnings of the XXth. century.

The last decades witnessed a significant development of outsourcing in light of increased labor flexibility and deregulation of the labor force. Afforestation has developed forms of labor organization based on the outsourcing of various tasks of forestry production process, which are performed by the “machinery contractor”. This contractor gets service contracts, with forestry companies: operating complex sophisticade machinery, employing specialized wage-workers, they undertake logging of the forests.

This paper tries to explore whether labor-contractors and machinery contractors are different social subjects, or if it is the same social actor located in different contexts. Knowledge of this social actor is central for understanding the performance of rural labor markets.

**Keywords:** rural contractors, labor outsourcing, sheep-shearing, forestry.

## 1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se asiste a profundas modificaciones en los campos económico y social. Nuevas formas de producir, la conquista de diferentes mercados y la incorporación de ignorados consumidores pautaron desconocidas estructuras sociales, donde emergieron nuevas relaciones al tiempo que perimieron otras (Castel, 1997).

En el marco de este contexto global, el Uruguay acompañó estos cambios y en el espacio rural se produjeron importantes modificaciones. Surgieron nuevos rubros productivos (como por ejemplo la actividad forestal), se desarrollaron otros (la agricultura de secano y específicamente el cultivo de soja transgénica) y algunos conocieron un declive (la ganadería ovina, entre otros). Estos procesos se impusieron de la mano de nuevas demandas signadas por el desarrollo de mercados emergentes, pero también fueron impulsados por nuevos usos de la producción agropecuaria, como ser el crecimiento de la industria papelera o el surgimiento de los biocombustibles. Estos cambios se vieron acompañados a su vez por “nuevas formas de hacer las cosas” (De la Garza, 2000) ya que innovaciones tecnológicas —como la modalidad de siembra directa<sup>35</sup>— y la irrupción de nuevos procesos organizativos en la forma de incorporar el trabajo a los sistemas productivos, reconfiguraron no solamente la economía de los espacios rurales sino también y *fundamentalmente* la sociedad rural.

Dentro de estas transformaciones reseñadas, se asiste a la extensión de una forma organizativa particular de efectuar distintas tareas agropecuarias: la tercerización laboral a la que someramente se la puede definir como la contratación

35 *Siembra directa*: es un sistema de labranza que deja sobre la superficie del suelo el rastrojo del cultivo anterior. No se realizan movimientos significativos en el suelo (ni se pasa el arado, así como tampoco la rastra) excepto el movimiento que efectúan los discos cortadores de los abresurcos de la sembradora al abrir una angosta ranura donde se localizará la semilla. Aparte de los efectos sobre el suelo, tiene la ventaja de economizar la cantidad de veces que se debe pasar sobre el área a cultivar con maquinaria especializada (Phillips y Young, 1973).

de trabajo por parte del capital, mediada por un sujeto: el contratista rural. Esta modalidad, existente en el pasado en tareas tradicionales como por ejemplo la esquila y en algunos casos de cosecha agrícola, comenzó a generalizarse en diferentes rubros y con distintas características en el lapso indicado más arriba abarcando sectores y actividades tan disímiles como: la actividad forestal en todas sus fases, la agricultura extensiva y la actividad ganadera, por no citar sino algunas.

Este desarrollo de la tercerización y del contratismo rural, no solo se ha producido en el país, sino que ha conocido un importante desarrollo en la región, tal como lo señalan distintos autores que han estudiado el fenómeno; Sánchez Saldaña (2006) en México, Ortiz y Aparicio (2006), Giarracca (2000), Tort (1983) y Quaranta y Fabio (2011) en Argentina y de Moraes Silva (1999) en Brasil por no citar sino algunos de quienes han analizado estos procesos en el espacio latinoamericano.

Por las implicancias que el fenómeno posee en la estructuración de los distintos mercados laborales así como por las nuevas formas de relacionamiento entre el capital y el trabajo es menester comenzar a sistematizar la información existente a los efectos de profundizar en el conocimiento y análisis de este actor social —el contratista—, tarea que se propone el presente trabajo.\*\*\*

## **2. LOS PROCESOS DE TRABAJO EN EL SIGLO XX**

Como consecuencia del proceso de globalización y de la implantación de políticas económicas neoliberales, el espacio agrario regional fue escenario de fuertes inversiones internacionales que instalaron nuevos sistemas productivos o modificaron los preexistentes, en pos de obtener una mayor rentabilidad del capital invertido (Piñeiro y Moraes, 2007).

En ese marco, el capital redimensionó estructuras laborales precedentes, acompañándolas a sus intereses y objetivos y valiéndose de las innovaciones tecnológicas (mecanización, tecnologías informáticas, comunicaciones, etc.) lo que trajo consigo la reestructura de los mercados de trabajo rurales, con la emergencia de

noveles actores y la extensión de nuevas modalidades de relación y vínculos entre el capital/empresa y los trabajadores asalariados.

## **2.1. El contratista**

La tercerización del trabajo agrícola es una actividad practicada en el agro latinoamericano, tanto en lo que refiere a la contratación de servicios de maquinaria como de fuerza de trabajo. Esta modalidad organizativa del uso de maquinaria y del factor trabajo se ha convertido en una estrategia desarrollada por los empresarios rurales en su búsqueda de maximización de las utilidades. Para ello se valen de un sujeto que media con sus necesidades de trabajo asalariado o de maquinarias especializadas, como indica Neiman (2010), al que se lo conoce como *contratista* en el Río de la Plata (Tort, 1983), *gato* o *empreiteiro* en Brasil (de Moraes Silva, 1999), *enganchadores*<sup>36</sup> en Bolivia o *cabos* y *capitanes* (Sánchez Saldaña, 2006) en la región mesoamericana, aunque cabe destacar que existen diferencias entre estos distintos tipos de intermediarios.

## **2.2. El contratista de mano de obra**

Autores como Fisher (1951) observan que de la mano de los procesos de agriculturización<sup>37</sup> se desarrolla la especialización de algunos agentes que comienzan a construir un sistema de redes sociales con el objetivo de disponer de un capital social que posibilite responder a las demandas puntuales de fuerza de trabajo agrícola.

36 El término *enganchadores* se utiliza en Argentina, Bolivia, México y básicamente denomina a quien es responsable de unir la oferta con la demanda de mano de obra. En las distintas épocas y regiones se encuentran caracterizaciones un poco disímiles, aunque mantienen el rasgo común de actuar como intermediario laboral.

37 La agriculturización hace referencia concreta a un proceso de expansión agrícola, a partir del cual progresivamente comienza a destinarse una mayor superficie a la agricultura, en detrimento de otras actividades agrarias.

De esta manera, la figura del contratista de mano de obra se configura como un agente económico y social que une la demanda de trabajo de los empresarios y la oferta laboral de la fuerza de trabajo disponible —aprovechando su conocimiento de las redes sociales locales y, en algunas oportunidades, ejerciendo una mediación también cultural entre un extremo y otro (Sánchez Saldaña, 2006)—, a la vez que se apropia de una porción de la plusvalía generada por los trabajadores.

Autores como Aparicio et al. (2004) señalan que los contratistas de mano de obra juegan también un rol en la tarea de organización y dirección en el proceso de la zafra ya que, a diferencia del *enganchador*, el contratista no solo sirve como nexo sino que ahora formaría parte del proceso productivo involucrándose más directamente al organizar y dirigir la tarea.

### **2.3. El contratista de maquinaria**

La incorporación de maquinaria permitió un avance revolucionario de las fuerzas productivas ya que en el marco del sistema de producción capitalista Kautsky indica que «[...] La economía de la fuerza humana de trabajo no es el único objeto de la introducción de las máquinas en la agricultura; antes bien, esta finalidad se pospone a otras... en el modo de producción capitalista la máquina no tiene como finalidad ahorrar fuerza de trabajo, sino salario» (Kautsky, 1989 [1899], p. 45).

En América Latina, se encuentra tempranamente a aquellos empresarios que incorporan considerables cantidades de «trabajo muerto» —bajo la forma de maquinaria agrícola—. Existe toda una línea de estudios que abordan este tema. En tal sentido, Tort (1983) en un estudio sobre contratistas de maquinaria agrícola en la pampa húmeda define a este sujeto social como aquellos propietarios de maquinaria agrícola que venden servicios agropecuarios. Y autores como Lódola (2008) asignan un rol preponderante al contratista —fundamentalmente por la particular organización de factores productivos que conjuga— en la expansión capitalista del agro argentino.

#### **2.4. El contratismo en las últimas décadas en el Uruguay**

En los últimos treinta años se han presenciado profundos cambios en el mercado de trabajo y en las regulaciones laborales y se registra una transformación fundamental vinculada a la flexibilización en la contratación de los trabajadores y la consiguiente precarización de las relaciones laborales (Piñeiro y Moraes, 2007).

Por ello, en líneas generales, los elementos que se han venido analizando llevan a pensar al contratismo como un dispositivo importante en el proceso de transformación de las condiciones productivas, ya sean estas vinculadas a las innovaciones tecnológicas con la incorporación de maquinarias o a los distintos mercados de trabajo, que facilita la rápida adaptación a condiciones productivas variables en períodos de tiempo breves, funcionales a las nuevas formas y procesos que ha venido cobrando la actividad agropecuaria estos tiempos (Ortiz y Aparicio, 2006). Tal como se dijo más arriba, como consecuencia de un fuerte ciclo de agriculturización (Arbeletche y Carballo, 2008) que se estaría registrando en los últimos años, el dispositivo del contratismo ha irrumpido fuertemente en los mercados de trabajo rurales. Esto ha sido ocasionado por el aumento en la demanda de empresas que realizan tareas de laboreo, cuidado y mantenimiento de los cultivos, cosecha, etc., acompañado por un importante y rápido desarrollo de la actividad forestal en la última década —la cual basa la construcción del complejo agroindustrial en un uso intensivo del factor trabajo, tercerizando la mano de obra empleada por medio de contratistas forestales.

Presentado entonces el contratismo en sus diversas variantes, uno de los objetivos de este trabajo será analizar si hay continuidades, o si, por el contrario, se registran rupturas en torno a distintas formas de contratismo rural. Mediante estudios de caso se analizará el contratismo laboral en la esquila y el contratismo de maquinaria en la forestación.

### 3. METODOLOGÍA

En el trabajo de investigación desarrollado se definieron tres etapas. En la primera de ellas se delimitó el tema a investigar: la tercerización laboral en el ámbito rural. Se entendió que por diversos motivos (importancia de la actividad en términos cualitativos y cuantitativos, antigüedad, etc.) dicho tema era de mucho interés. Esta etapa se nutrió de observaciones empíricas anteriores y contó con un relevamiento bibliográfico acerca de las distintas modalidades que abarcaba la tercerización laboral en el medio rural, así como sus características y particularidades en las principales actividades agropecuarias.

En la segunda etapa se precisó la perspectiva teórica a adoptar, delimitando el trabajo desde la *teoría del conflicto social* y siguiendo los postulados planteados desde la escuela clásica (Marx, Kautsky, etc.). Esta fue definida en consonancia con las líneas de trabajo asumidas por el grupo de investigación del cual los autores de este trabajo forman parte, ya que este estudio está incorporado a un programa de carácter más general y colectivo, cuyas líneas de investigación pasan por el análisis del trabajo y los trabajadores rurales en el Uruguay contemporáneo. En esta fase se definieron los contenidos del marco teórico, así como las hipótesis observacionales para la selección de la población y los casos a estudiar. Se determinaron para el estudio dos tipos de contratistas rurales, en función de diversos criterios. En un caso se buscó estudiar a los contratistas de un rubro tradicional —la esquila— con más de un siglo de implantación y desarrollo en el agro uruguayo y por otro lado se buscó un tipo de contratista que se desempeñara en un rubro de reciente desarrollo como lo es la forestación.

En el caso de los maquinistas de esquila, se eligió a este grupo de contratistas por ser una actividad que aglutina fundamentalmente trabajo, ya que más allá de lo sugestivo del nombre —*maquinistas* de esquila—, en esta categoría se encontró que, si bien algunos disponían de distintos componentes mecánicos para desarrollar sus tareas (tales como máquina de esquila, vehículos o máquina enfardadora),

básicamente eran contratistas de mano de obra, siendo este el factor preponderante en su esquema laboral.

En cambio, en el caso de los contratistas de cosecha forestal se buscaron sujetos insertos en actividades de reciente desarrollo y que tuvieran un perfil de contratismo diferente. En tal sentido, si bien en los comienzos de la estructura organizacional de estos empresarios la contratación de mano de obra fue el factor primordial (en la denominada cosecha manual), rápidamente viraron a un esquema de trabajo donde la incorporación de maquinaria especializada se tornó su principal activo, y representaba al momento del estudio la tendencia mayoritaria (efectuando una cosecha denominada mecanizada). De esta manera, se consideró que se los podía catalogar básicamente como contratistas de maquinaria.

Por último, en la tercera etapa se desarrolló el trabajo de campo consistente en entrevistas a los dos grupos de contratistas y en la realización de una encuesta a una muestra representativa de los maquinistas de esquila y en la posterior sistematización de la información recabada.

### **3.1. Universo de referencia**

En el caso de los maquinistas de esquila se realizaron veinte entrevistas en profundidad y luego se elaboró una encuesta. La muestra estuvo compuesta por 61 empresas de esquila seleccionadas con criterios estadísticos del conjunto de empresas de esquila registradas por el Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL). Se utilizó un universo de empresas categorizadas como A, B, C y D (esta clasificación obedece a una tipología realizada por el SUL, en función de criterios objetivados de rendimiento, eficiencia, calidad de la esquila, etc.) y se definió una muestra de 7 empresas (11 %) en la categoría A; 14 empresas (23 %) en la categoría B; 34 empresas (56 %) en la categoría C y 6 empresas (10 %) en la categoría D.

En el caso de la forestación se realizaron veintidós entrevistas en profundidad a contratistas, trabajadores y empresarios forestales. El grupo seleccionado fue elaborado en función de dos variables; por un lado, tratando de abarcar un amplio

abanico de actores vinculados a la actividad forestal y más específicamente al contratismo en la fase de cosecha. La segunda variable fue de carácter geográfico, partiendo de la base de que la actividad forestal se ha desarrollado en los distintos territorios en diferentes fases temporales, por lo tanto al seguir un criterio geográfico el objetivo era obtener información de la implantación forestal con diferente antigüedad en los distintos territorios.

Se obtuvieron siete entrevistas en la zona centro-norte (departamentos de Tacuarembó y Rivera) de presencia temprana y gran desarrollo de la actividad forestal. En la zona del litoral (departamentos de Paysandú y Río Negro), zona de presencia histórica de la forestación que se ha incrementado en las últimas décadas, se realizaron seis entrevistas. En la zona centro-este (departamentos de Florida, Durazno y Cerro Largo), territorio de implantación temprana y reciente, se realizaron cinco entrevistas y, por último, en la zona este (departamentos de Lavalleja, Treinta y Tres y Rocha), comarca de desarrollo forestal reciente, se efectuaron cuatro entrevistas. Es importante consignar que la cantidad de casos en el estudio del contratismo forestal limita los alcances de la mencionada investigación. Sugieren una tendencia pero no son resultados conclusivos.

### **3.2. Guía de trabajo de campo**

El trabajo de campo tuvo la particularidad de realizarse en dos etapas diferenciadas. En una primera etapa se trabajó con las empresas de esquila, comenzando y culminando un proyecto de investigación. Luego se abordó el tratamiento de los contratistas de cosecha forestal en otro proyecto de investigación independiente.

## **4. ANÁLISIS**

En este apartado se presentan algunos de los resultados de los estudios realizados a las empresas de esquila y a los contratistas de cosecha forestal. Por

razones de espacio y de claridad en la exposición, se ha optado por consolidar las dos fuentes de información —cuali y cuantitativa— tratando que la lectura resulte más comprensible

(véase el cuadro n.º 1).

#### **4.1. El empresario de esquila (maquinista)**

Los *maquinistas de esquila* son un grupo heterogéneo de agentes que desarrollan conductas y comportamientos diferenciados frente a la demanda de sus servicios. Mientras que en un extremo se encuentran empresarios de esquila que desarrollan un comportamiento regido por criterios de eficiencia y de calidad de servicio deliberadamente perseguidos, en el otro extremo hay otros que siguen pautas de organización laboral regidas por principios más laxos en lo que a calidad del trabajo, precios, etc. se refiere —aunque no por ello menos funcionales a un mercado demandante de este tipo de trabajo.

#### **4.2. El contratista de cosecha forestal**

Como en el caso de los maquinistas de esquila, los contratistas de cosecha forestal también conforman un grupo bastante heterogéneo, y coexisten diversas modalidades de cosecha y esquemas laborales organizativos.

Pero, a diferencia del grupo anterior, la dispersión tiende a reducirse, ya que las condiciones impuestas por un número relativamente reducido de demandantes del servicio ejerce una presión que reduce los grados de libertad de las empresas contratistas, fijándoles criterios y pautas de organización del trabajo cada vez más acotados, ya que actualmente el volumen del negocio forestal es de tal envergadura que las empresas forestadoras estarían aplicando paquetes tecnológicos y modelos productivos en todas las fases de la actividad —en su búsqueda por montar una estructura de costos competitiva a nivel global—, con poco margen para la

imprevisión y las ineficiencias que impulsan los precios a la baja. Esto, a su vez, tendería a ser contrarrestado —según lo recabado en la presente investigación— por el sector contratista, por medio de diversas estrategias.

Una de ellas sería ampliar las escalas de volúmenes de madera cosechada.

Otra parecería ser la sustitución de mano de obra por capital, lo que habría acelerado el proceso de mecanización de la actividad desarrollado por el sector. De esta manera, la modalidad de cosecha manual tendería a ser desplazada por las dos otras modalidades descritas —mecanizada y semimecanizada (véase el cuadro n.º 1).

## 5. CONCLUSIONES

El proceso de mecanización en la esquila ha acompañado las oscilaciones del sector, contrayéndose cuando las condiciones de la cría del lanar eran adversas y expandiéndose (en cantidad y calidad) cuando la demanda de lana tornaba atrayente la expansión del sector. Así, en el tránsito del viejo *capataz de comparsa* al *empresario de esquila* hay una distancia que no es solamente nominativa sino que obedeció a realidades productivas distintas y a modelos económicos que fueron cambiando de forma.

Es necesario comprender este gradiente de distintos comportamientos de máquinas de esquila a la luz de la diversidad de productores que explotan el rubro ovino, los cuales establecen distintas configuraciones productivas en sus predios. Para algunos, la esquila es la cosecha de un recurso importante en su esquema económico —la lana—, mientras que para otros es un complemento al que no le otorgan tanto interés. En función de estos parámetros productivos, unos se aseguran una esquila de calidad —en forma y tiempo— aunque incurran en costos mayores, mientras que otros prefieren sacrificar la calidad de la cosecha y tener menores gastos en la esquila o no se preocupan tanto por asegurarse comparsas que cumplan con determinados requisitos (calidad del servicio, orden y disciplina, etc.). En el medio, se encuentran máquinas que se sitúan en un escenario de pasaje de un

esquema de trabajo al otro (ya sea en sentido ascendente o descendente, según el caso).

En términos generales, muchos maquinistas ven amenazado su futuro por cuanto las innovaciones técnicas en la cría del lanar imponen a las empresas de esquila una dinámica de mayor profesionalidad, al tiempo que extienden en el tiempo el período de esquila, que llega a ocupar hasta ocho meses en el año los servicios de la empresa de esquila. Este fenómeno de la *deszafralización* ha llevado a algunos a desarrollar una profesionalización en la tarea que los aleja de la simple figura de *enganchador de mano de obra* para conferirle características empresariales, mientras que en otros opera en sentido contrario, y les mengua el trabajo año tras año.

En el caso de la forestación debieron configurarse rápidamente estructuras organizativas laborales capaces de dar respuesta a las demandas de un sector emergente, con una cultura forestal previa exigua en el país, para asegurar estándares de eficiencia que posibilitaran niveles de rentabilidad competitivos a escala global. Esta puesta al día implicó cambios no solamente en el desarrollo técnico y tecnológico, sino también en las estructuras sociales de producción.

A diferencia de lo sucedido con los maquinistas de esquila, la fuerte centralización de las empresas demandantes de servicios forestales y la presión ejercida por estas a los efectos de bajar los precios de cosecha y asegurarse un producto lo más homogéneo posible en términos de calidad, estaría llevando a la concentración de los contratistas de cosecha forestal y a avanzar en el proceso de mecanización como forma de reducir la estructura de costos del proceso productivo.

En ambos casos, el contratismo ha sido un dispositivo implementado por el capital en su búsqueda de maximización de utilidades, valiéndose para ello de diversas estrategias productivas simultáneamente: flexibilización de los procesos de trabajo, externalización de algunos costos de producción y maximización de la extracción de plusvalor. Cabe destacar entonces que actividades aparentemente tan disímiles como las estudiadas y con un arraigo histórico en el territorio tan distinto, evidenciarían una notable coincidencia en su rol de estructuración económica y social en el marco de los procesos de producción capitalista en el agro.

**Cuadro N° 1. Comparación de las características de los maquinistas de esquila y los contratistas de cosecha forestal**

<b>Tipos de contratista</b>	<b>El maquinista de esquila</b>	<b>El contratista de cosecha forestal</b>
<b>VARIABLES SOCIOECONÓMICAS</b>	<p>La edad de los maquinistas se presenta concentrada en un rango etario entre los 34 y los 56 años, en su mayoría individuos <i>adultos</i>.</p> <p>Tienen principalmente un <i>origen rural</i>, a pesar de lo cual la mayoría reside en un ámbito urbano, fundamentalmente en ciudades o pueblos secundarios.</p> <p>La <i>cuarta parte no culminó el nivel primario de educación</i>, mientras que algo menos de un cuarto culminó el nivel secundario y en algunos casos el terciario, agrupándose un poco más de la mitad en el rango de primaria completa o secundaria incompleta.</p>	<p>En su mayoría son <i>adultos</i> fundamentalmente en un rango etario que oscila entre los 35 y 45 años.</p> <p>Aproximadamente la mitad de los casos encontrados tienen un <i>origen rural</i> y, en aquellos casos en que se registró una <i>procedencia urbana</i>, existió una temprana vinculación con las actividades rurales.</p> <p>Más de la mitad de los casos entrevistados poseen <i>educación secundaria</i>, y se encontró en la categoría casi la mitad de <i>profesionales universitarios</i> —en donde se destaca la profesión agronómica y, dentro de esta, la opción forestal.</p> <p>A pesar de las dificultades para establecer la situación patrimonial de los contratistas, de todas maneras se puede afirmar que generalmente <i>el capital de giro que disponen es considerable</i>.</p>
<b>La actividad empresarial</b>	<p>La mayoría se desempeña en <i>tareas rurales</i>; casi la mitad de ellos son productores rurales. Para casi la mitad de los maquinistas, los ingresos provenientes de la actividad de esquila son secundarios, y para un tercio de ellos son los principales ingresos.</p>	<p>La inmensa mayoría de los entrevistados se dedica a la tarea de contratista en <i>exclusividad</i>. Aproximadamente la cuarta parte de ellos la complementa con otras actividades de alguna manera vinculadas (transporte de madera o producción agropecuaria, fundamentalmente).</p>

<p>El maquinista también desempeña <i>funciones técnicas</i>, en tanto es el responsable de la atención mecánica de la máquina de esquila y básicamente su ocupación es velar por el correcto funcionamiento de esta. El <i>desempeño como esquilador al inicio de su carrera es el común denominador</i>, ya que dos tercios han realizado esta tarea en algún momento, mientras que un tercio han desempeñado tareas como barredores, velloneros acondicionadores, bolseros o agarradores.</p>	<p>El rol del contratista <i>puede variar</i> entre los diversos tipos de cosecha forestal. En caso de la cosecha manual,<sup>38</sup> generalmente es el contratista quien <i>regula que los distintos engranajes del mecanismo de trabajo</i> (cortadores, peladores, etc.) funcionen de la manera más eficiente posible; también vigila la calidad del trabajo realizado y contabiliza los rendimientos de cada trabajador. En el caso de la cosecha mecanizada y semimecanizada, <i>las tareas de control y supervisión</i> de los distintos ensamblajes de las tareas de campo pueden estar en manos de <i>un capataz</i>.</p>
<p>Dos tercios de maquinistas son propietarios de la máquina de esquila y promedialmente tienen tres lustros de</p>	<p>La <i>totalidad</i> de los contratistas entrevistados son propietarios de su maquinaria. Los que realizan cosecha</p>

38 *Cosecha manual*: proceso de trabajo donde el corte del árbol y la división de este en *trozas* se realiza con motosierras, se pela la troza con un hacha de mano y se la extrae hasta un lugar prefijado donde es cargada por un tractor y llevada hacia una zona de acopio, fuera del monte o la *chacra*. El número de trabajadores en una cuadrilla es variable. En promedio, cada *motosierrista* es complementado por cuatro o cinco trabajadores que realizan las tareas adjuntas. La jornada laboral generalmente es de ocho horas pero puede extenderse hasta diez horas. El promedio por motosierra (y el equipo satélite que lo asiste) es de 3 a 4 metros cúbicos por hora de madera cosechada. *Cosecha mecanizada*: es aquella en la cual el corte, la troza y el pelado del árbol se realizan en forma mecanizada con un *harvester* y se cargan las trozas para sacarlas del monte y acopiarlas fuera de la chacra, con un *forwarder*. Generalmente se trabaja en dos turnos de ocho horas cada uno y se realiza el mantenimiento de la maquinaria en el turno restante. El promedio es de 25 a 30 metros cúbicos de madera cosechada por hora.

*Cosecha semimecanizada*: conjuga elementos de la cosecha manual y la mecanizada. En este caso, el corte es realizado por los *motosierristas* pero el pelado del árbol es realizado en forma mecánica —con un tractor que tiene adosada una máquina peladora—. Se realiza la recolección y la extracción de la madera con grapos, *skidders* o *forwarders*. El promedio de madera cosechada por este sistema es de 8 a 10 metros cúbicos por hora.

	antigüedad como propietarios de esta. La mitad de ellos la adquirió con ahorros propios, mientras que el resto utilizó diversas modalidades de crédito para financiar su compra.	semimecanizada y mecanizada poseen tractores (aunque en muchos casos el servicio de estos es contratado), <i>grapos</i> , <sup>39</sup> <i>skidders</i> , <sup>40</sup> <i>harvesters</i> <sup>41</sup> y <i>forwarders</i> , <sup>42</sup> lo que evidencia una mecanización importante en las tareas de cosecha y una <i>inversión de capital</i> —trabajo muerto— <i>considerable</i> en relación con el volumen de mano de obra empleada.
<b>El vínculo con los trabajadores</b>	Es quien <i>contrata y despide a los trabajadores así como también quien fija los salarios</i> . Prioriza los factores sociales en la selección de personal para sus comparsas —comportamiento del trabajador, la confianza, el conocimiento personal— y en segundo término adopta criterios técnicos —eficiencia en la labor.	Son quienes <i>estipulan las condiciones laborales</i> (remuneración, tipo de tarea a desarrollar, duración de la tarea, etc.) y pautan y controlan la calidad del trabajo en las distintas facetas que el conjunto de tareas implica.
	En su función de <i>disciplinamiento de la mano de obra</i> contratada impone el ritmo de trabajo, las prácticas y costumbres que rigen dentro de la comparsa, las cuales generalmente no solo imperan durante 8 horas de una jornada tipo, sino <i>durante las 24 horas</i> de los días que dura la zafra.	La función de <i>disciplinamiento de la mano de obra</i> contratada puede ser impuesta por el contratista, aunque la mayoría de las veces esta función es ejercida por un capataz. Estas imperan durante <i>el transcurso de la jornada laboral</i> .
	Se encarga del <i>trasporte del conjunto de trabajadores (y sus enseres)</i> de un	<i>Trasladan al personal</i> hasta las zonas de trabajo (a las chacras) y luego al finalizar

39 *Grapo*: máquina que cumple el rol de grúa, compuesta por una base rígida, por la que se unen al chasis del tractor un pie giratorio, dos brazos articulados (el segundo suele ser telescópico) y un grapo que se une en el extremo, a través de un rotator, al segundo brazo.

40 *Skidder*: tractor forestal con gran capacidad de maniobra, utilizado para el arrastre.

41 *Harvester*: máquina cortadora-cosechadora de árboles. Tiene un brazo mecánico y en su extremo cuenta con un cabezal procesador que puede voltear, desramar y trozar o procesar.

42 *Forwarder*: máquina forestal destinada a la carga y transporte de trozas de madera con el objeto de extraerlas del lugar donde son cosechadas y llevarlas al lugar destinado a su acopio.

	establecimiento a otro, donde residirán hasta que culminen la esquila.	la jornada, regresan a los trabajadores hasta su localidad o, en su defecto, al poblado donde estén residiendo temporalmente.
<b>El vínculo con el contratante</b>	Es quien <i>consigue las majadas</i> para esquilar, <i>quien fija los precios</i> que habrá de cobrar y quien <i>planifica el cronograma</i> de los establecimientos a los que visitará y en qué momento lo hará.	La casi totalidad de los contratistas de sistemas de cosecha semimecanizada o mecanizada están <i>fuertemente articulados con las empresas</i> que demandan sus servicios. Ya sea mediante un trato directo o, en muchos casos, terciados por un sistema de contratistas y subcontratistas que median entre quienes demandan el servicio de cosecha y quienes lo ejecutan. En el caso de los contratistas de cosecha manual, estos <i>no siempre están articulados</i> con una empresa que demanda sus servicios, y en muchas oportunidades trabajan por cuenta propia.
	El <i>maquinista es el pivot</i> sobre el que descansa la relación de quien contrata el servicio de esquila y quienes lo efectúan. La mayoría de los contratos son <i>informales</i> (verbales) entre el demandante y el oferente del servicio de esquila.	El <i>vínculo con la empresa forestal</i> es el que le asegura y permite una continuidad del trabajo de cosecha. Este vínculo es <i>formalizado</i> por medio de contratos detallados.
	La <i>vinculación del maquinista</i> con los <i>clientes</i> —que llegan a ser casi 40 productores por zafra— se convierte en un factor fundamental en el desarrollo de la actividad.	Muchas veces la demanda de las empresas está <i>articulada</i> , —mediada— por un <i>complejo sistema de intermediación</i> , en el que se ubican distintos rangos y niveles de contratistas.
	En la obtención de nuevas majadas para esquilar —como forma de asegurarse la permanencia o el crecimiento en el rubro— el factor prioritario en la obtención de las mismas, es la <i>calidad del trabajo efectuado</i> .	Una de las respuestas dadas a la presión ejercida por las empresas forestadoras para bajar los precios de cosecha—en su búsqueda por montar una estructura de costos competitiva a nivel global— ha sido la sustitución de mano de obra por capital, lo que ha llevado a <i>un fuerte</i>

---

*proceso de mecanización* de la actividad desarrollada por el sector.

---

Es necesario comprender el gradiente de *distintos comportamientos de máquinas de esquila* a la luz de la pluralidad de productores que explotan el rubro ovino. Mientras que para algunos la esquila es la cosecha de un recurso importante —la lana— en su esquema productivo, para otros es un complemento al que no le otorgan tanto interés. En función de estos parámetros productivos, unos se aseguran *una esquila de calidad* aunque incurran en costos mayores; mientras tanto, otros prefieren *sacrificar la calidad de la cosecha* en función de menores costos de esquila o no se preocupan tanto por asegurarse *comparsas que cumplan con determinados requisitos* (calidad del servicio, orden y disciplina, etc.).

Se observó que las *estrategias* seguidas por los contratistas para superar las restricciones que les impone la actividad eran básicamente dos. Primero, tratar de *llegar a una escala de extracción de madera* que les permita licuar algunos costos fijos, cosechando un volumen mayor en menores períodos de tiempo. En segundo lugar, cuando la estrategia antes mencionada no se puede aplicar, buscan *combinar frentes de corte* (o cuadrillas de trabajo) semimecanizadas con mecanizadas, las cuales son utilizadas en función de las características que presente la plantación que se debe cosechar, para de esta manera —promediando rendimientos y utilidades— mantener estructuras empresariales y laborales flexibles, capaces de dar rápida respuesta a los requerimientos de las empresas forestales.

---

Fuente: Elaboración propia.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio, S.; Berenguer, P.; Rau, V. 2004. Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina. En *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 53: 59-79.
- Arbeletche, P. y Carballo, C. 2008. La expansión agrícola en Uruguay: algunas de sus principales consecuencias. *Revista de Desarrollo Rural y Cooperativismo Agrario*, 12: 7-20.
- Castel, R. 1997 [1977]. *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós. 493 p.
- De la Garza Toledo, E. 2000. Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina. En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México. 796 p.
- de Moraes Silva, M. A. 1999. *Errantes do fim do século*. San Pablo: Fundação Editora da UNESP (Prismas). 370 p.
- Fernández, E. 2012. Tercerización laboral en el Uruguay: el contratista rural [Tesis de maestría]. Montevideo: Facultad de Agronomía. 184 p.
- Fisher, L. H. 1951. The harvest labor market in California. En *The Quarterly Journal of Economics*, 65(4): 463-491.
- Giarracca, N. 2000. *Tucumanos y tucumanas: zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Buenos Aires: La Colmena. 161 p.
- Kautsky, K. 1989 [1899]. *La cuestión agraria*. 8.<sup>a</sup> ed. México: Siglo XXI. 540 p.
- Lódola, A. 2008. *Contratistas, cambios tecnológicos y organizaciones en el agro argentino*. Santiago de Chile: CEPAL. 47 p.
- Neiman, G. 2010. Los estudios para el trabajo agrario en la última década: una versión para el caso argentino. En *Mundo Agrario*, 10(20): 1-19.
- Ortiz, S. y Aparicio, S. 2006. Contracts, control and contestation: the harvest of lemon for export. En *The Journal of Peasant Studies*, 33(2): 161-188.
- Phillips S. y Young, H. 1973. *No-Tillage Farming*. Milwaukee: Reiman Associates. 224p.

- Piñeiro, D. y Moraes, M. I. 2007. Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX. En: *La sociedad*. Montevideo: Banda Oriental. pp. 105-136.
- Quaranta, G. y Fabio, F. 2011. Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas restructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. En *Región y Sociedad*, XXIII (51): 193-225.
- Sánchez Saldaña, K. 2006. *Los capitanes de Tenextepango Un estudio sobre intermediación cultural*. México: Miguel Ángel Porrúa Librero. 319 p.
- Tort, M. I. 1983. *Los contratistas de maquinaria agrícola: una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la Pampa Húmeda*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. 145 p. (Documento de trabajo, 11).

**ANEXO N.º 2**

Formulario nº .....

**ENCUESTA A MAQUINISTAS. ZAFRA 2001**

*La Universidad está haciendo un estudio de los trabajadores y las comparsas de la esquila. Se espera contribuir al conocimiento de uno de los principales grupos de trabajadores rurales del país. Esta información se utilizará en la enseñanza para que los agrónomos tengan en cuenta a los trabajadores y para sugerir políticas apropiadas a los organismos públicos. La información que se recoge es confidencial. La encuesta es anónima y su respuesta es voluntaria.*

**A. Características sociodemográficas**

**1. ¿Qué edad tiene? (años cumplidos).....**

**2. ¿Dónde vivían sus padres cuando Ud. nació?**

En el campo      1      Departamento: .....   
En el pueblo      2      Localidad: ..... Departamento: .....

**3. ¿Dónde vive Ud. actualmente?**

En el campo      1       Departamento: .....  
En el pueblo      2       Localidad: ..... Departamento: .....

**4. ¿Y dónde vivía hace 5 años?**

En el campo      1       Departamento: .....  
En el pueblo      2       Localidad: ..... Departamento: .....

**5. ¿Asistió alguna vez a la escuela, liceo, UTU o escuela superior?**

SÍ      1        
NO      2            *Saltar pregunta siguiente*

**6. ¿Cuál es el último año que aprobó en el nivel de instrucción más alto alcanzado:**

Primaria incompleta	1
Primaria completa	2
Secundaria incompleta	3
Secundaria completa	4
UTU, escuela técnica, academia o similar	
<i>(Indicar carrera/oficio y hasta qué año cursó)</i>	5
Universidad <i>(indicar carrera y hasta qué año cursó)</i>	6
NS/NC	9

**7. ¿Tiene hijos?**

SÍ	1	7a. ¿Cuántos?.....	7b. Indique sus edades: .....
NO	2		

**8. Actualmente Ud. está:**

Soltero	1
Casado o juntado	2
Divorciado o separado	3
Viudo	4

**9. Si está casado o juntado, ¿cuál es la tarea principal que realiza su pareja?**

.....

**10. ¿Alguno de sus hijos trabaja en esta comparsa?**

SI	1.....	¿Qué tarea realiza?.....
NO	2	

**11. ¿Cuántas personas viven en total en su hogar?**

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12

**12. ¿Cuál es/era la principal ocupación de su padre? .....**

**13. ¿Dónde realizaba esa tarea fundamentalmente?**

En el campo	1
En el pueblo	2

**B. Trayectoria en la esquila**

**14. ¿Ud. ha sido empleado en una comparsa de esquila?**

SI 1

NO 2

**15. ¿Qué edad tenía la primera vez que salió en una comparsa?.....**

**16. ¿En qué puesto de la comparsa salió la primera vez?.....**

**17. Nombre los puestos de la comparsa en los que ha trabajado alguna vez?**

	SI	NO
1. Agarrador	1	2
2. Barredor/benteveo	1	2
3. Esquilador	1	2
4. Bolsero/Enfardador	1	2
5. Acondicionador	1	2
6. Vellonero	1	2
7. Alcanzador	1	2
8. Maquinista	1	2
9. Cocinero	1	2
Otro .....	1	2

**18. Actualmente Ud. es:**

Dueño de la máquina 1

Socio de una máquina 2

Encargado de la máquina 3 *Pasar a pregunta 22*

NS/NC 9

**19. ¿Cuántos años hace que tiene esta máquina? .....**

**20. ¿Cómo adquirió la primera máquina?**

Con ahorros propios 1

Con préstamo bancario 2

Con préstamo no bancario 3

La heredó 4

Lo habilitó un patrón	5
Otra forma, explicar	7.....
NS/NC	9

**21. Cómo aprendió el oficio de maquinista? Marcar una sola opción**

Trabajando en las comparsas	1
Trabajando con familiares o amigos	2
En los cursos del SUL	3
Mirando otras máquinas	4
Otros	5
NS/NC	9

**22. ¿Cuántas ovejas piensa que va a esquila en esta zafra?.....**

**22bis. ¿Y cuántas esquiló la zafra pasada?.....**

**23. Qué radio abarcará aproximadamente este año con su máquina?**

Menos de 50 km	1
Entre 50 y 100 km	2
Más de 100 km	3
NS/NC	9

**24. ¿Hace esquila preparto?**

SI	1	..... ¿Cuántas ovejas esquila?.....
NO	2	..... ¿Por qué no?.....
NS/NC	9	

**25. Esquila cordero pesado?**

SI	1	..... ¿Cuántos corderos esquila?.....
NO	2	..... ¿Por qué no?.....
NS/NC	9	

**26. ¿Con cuántas tijeras esquila actualmente? .....**

**27. ¿Hace acondicionamiento en este establecimiento?**

SÍ	1	...¿Cuántas zafras hace que realiza acondicionamiento? .....
----	---	--

NO 2

**28. ¿Tiene enfardadora?**

SÍ 1 .... ¿Cuántas zafras hace que la incorporó? .....

NO 2

**29. La locomoción que utiliza**

Es propia 1

Es contratada 2

NS/NC 9

**30. ¿Cómo financia la zafra?**

	SÍ	NO
Con ahorros propios	1	2
Con préstamos de casas comerciales	1	2
Con préstamos bancarios	1	2
Con préstamos particulares	1	2
Otra forma, explicar:.....		
NS/NC	9	

**31. ¿Cuáles son los criterios que utiliza para elegir esquiladores?**

*Indique con un 1 el principal y con un 2 el segundo en orden de importancia.*

1. El comportamiento, la seriedad en el trabajo .....
2. El rendimiento, la velocidad para esquilar .....
3. La calidad para esquilar .....
4. La confianza que le tiene .....
5. La experiencia previa como esquilador .....
6. Que sea vecino de una misma zona .....
7. Que sea familiar o con relaciones de parentesco .....
8. Que haya hecho cursos del SUL .....

**32. Cuándo les confirma a los esquiladores el precio que va a pagar por oveja?**

Un par de meses antes de la esquila 1

Cuando se instalan en el primer galpón 2

Al finalizar la zafra 3

NS/NC 9

**33. ¿Piensa salir en la esquila el año próximo?**

No sabe 3

NO 2

SI 1

**34. ¿Alguna vez pensó en la posibilidad de tener otra máquina más?**

SI 1

NO 2

**¿Por qué?**.....

**35. ¿Cómo consigue nuevas majadas para esquilar?**

	SI	NO
Por recomendación del SUL	1	2
Por recomendación de amigos y conocidos	1	2
Por recomendación de otros clientes	1	2
Porque sale a buscarlas	1	2
Otras formas	1	2
NS/NC	9	

**36. ¿Qué es lo más importante para conseguir majadas? Marcar una sola opción**

Hacer un trabajo de buena calidad, prolijo	1
Cobrar precios accesibles	2
Dar financiamiento	3
Cumplir con los plazos comprometidos	4
La conducta de la comparsa	5
Otros.....	
NS/NC	9

**C. Historia laboral**

**37. ¿A qué edad empezó Ud. a trabajar por un sueldo?**.....

**38. ¿Cuál fue su primer trabajo?** describir tarea.....

**39. ¿Actualmente Ud. es productor rural?**

- SI 1
- NO 2

**40. ¿Alguna vez fue productor rural?**

- SI 1
- NO 2

**41. Además de trabajar como maquinista, ¿en qué otras cosas trabajaba el año pasado?**

- En el campo 1
- En el pueblo 2

- 2000 describir ocupación principal: ..... 1 2
- 1999 describir ocupación principal: ..... 1 2
- 1998 describir ocupación principal: ..... 1 2
- 1997 describir ocupación principal: ..... 1 2
- 1996 describir ocupación principal: ..... 1 2
- 1995 describir ocupación principal: ..... 1 2

**42. Actualmente, a qué se dedica el resto del año?.....**

**43. Los ingresos que Ud. obtendrá en la esquila, ¿qué representarán en los ingresos totales del año 2001?**

- Son la principal fuente de ingreso 1
- Son sólo ingresos secundarios 2
- Son ingresos similares a los que obtengo en otras actividades 3
- NS/NC 9

**44. ¿Escuchó hablar de los cursos de capacitación y escuelas de esquila del SUL?**

- SI 1
- NO 2

*Si contesta SÍ,*

**45. ¿Cuáles? .....**

**46. Cuáles en particular ha utilizado esta máquina?**

	SÍ	NO
Aprendiz	1	2
Perfeccionamiento	1	2
Acondicionamiento	1	2
Personal de mesa	1	2
Maquinista/Empresario	1	2
Otro, explicar: .....		

**47. Desde el punto de vista de su máquina, Ud. considera que los cursos utilizados fueron:**

Sin utilidad	1
De poca utilidad	2
Más o menos útil	3
De utilidad	4
De mucha utilidad	5

**48. Qué cosas se le ocurre que se podría hacer para mejorar los cursos existentes?**

.....  
.....

**49. Qué otros cursos cree que deberían ofrecerse?**

.....  
.....

**50. Tenga en cuenta la relación que Ud. tiene con el SUL y sus técnicos. Utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 quiere decir *muy mal* y 5 quiere decir *muy bien*, ¿Ud. qué nota le pondría?**

Muy Mal					Muy Bien
1	2	3	4	5	

**51. Para terminar, le haré una pregunta difícil. Supongamos que pudiera elegir entre distintas ocupaciones, ¿a Ud. qué le gustaría ser? Marcar una sola opción**

Un pequeño o mediano productor rural	1
Tener un trabajo estable en el campo	2
Tener un trabajo estable en una empresa en el pueblo	3

Trabajar en la intendencia o empleo público parecido	4
Hacer changas de distinto tipo	5
Trabajar en su oficio diferente o empresa si lo tiene	6
Estudiar un oficio	7
NS/NC	9
Otro (describir).....	

MUCHAS GRACIAS!!

Máquina.....  
Categoría SUL.....  
Encuestador.....  
Fecha.....