

Comisión Sectorial de
Investigación Científica

*Componentes organizacionales
en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas.*

INFORME FINAL

Francisco Pucci

Investigador Responsable

Soledad Nión

Fiorella Ciapessoni

Investigadoras Ayudantes

INTRODUCCION	3
1) Metodología utilizada	4
2) Diseño de investigación.....	5
3) Técnicas de recolección de los datos	5
4) Selección de los casos.....	8
5) Desarrollo del trabajo	10
CAPITULO 1 LA GESTION DEL RIESGO EN LAS ORGANIZACIONES	11
1.1) El concepto de riesgo.	11
1.2) La perspectiva individualista de la fiabilidad.....	19
1.3) El análisis organizacional de la seguridad en el trabajo.....	20
1.4) El estudio de los factores organizacionales.....	22
1.5) Las organizaciones de alta fiabilidad.	28
1.6) La cultura de seguridad.	32
CAPITULO 2 LA INDUSTRIA FORESTAL URUGUAYA EMPRESAS, PROCESOS DE TRABAJO Y PERFIL DE LOS TRABAJADORES	40
2.1) El desarrollo de la forestación en Uruguay.	40
2.2) La normativa vigente.....	43
2.3) La industria forestal como mercado de trabajo	45
2.4) Caracterización de empresas seleccionadas	48
2.5) El proceso de trabajo en la industria forestal.	50
2.6) Perfil de los trabajadores.	56
CAPITULO 3 CONDICIONES DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD.....	77
3.1) Las condiciones de empleo de las empresas forestales.	78
3.2) Los contratos de trabajo.....	84
3.3) Los niveles salariales.	91
3.4) Las jornadas de trabajo.	91
3.5) La incorporación de la productividad.	96
CAPITULO 4 CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONES DE COOPERACION Y AUTORIDAD	109
4.1) Las dimensiones de las condiciones de trabajo	109
4.2) El entorno físico de trabajo de la actividad forestal.	110
4.3) Las posiciones corporales.....	117
4.4) La construcción social del riesgo.....	122
4.5) La infraestructura material.....	124
4.6) El acceso al agua potable.....	129
4.7) Los tiempos de descanso.	131
4.8) Las relaciones de cooperación en el trabajo.	132
4.9) Las relaciones jerárquicas.....	137
4.10) Las relaciones con los subalternos.....	145

CAPITULO 5 LAS CULTURAS DE RIESGO.....	153
5.1) Percepción y valoración de los riesgos.....	153
5.2) Los riesgos vinculados al uso de productos tóxicos.....	156
5.3) Riesgos en la cosecha.....	159
5.4) Riesgos generales de la actividad rural.....	163
5.5) Riesgos por manipulación de tecnologías forestales.....	164
5.6) Riesgos vinculados a elementos naturales.....	165
5.7) Riesgos vinculados al esfuerzo físico.....	167
5.8) Percepción de accidentes de trabajo.....	172
5.9) Utilización de los Elementos de Protección Personal.....	178
CAPITULO 6 POLITICAS DE SEGURIDAD.....	187
6.1) Seguridad y gestión organizacional.....	187
6.2) Las dimensiones de las políticas de seguridad.....	192
6.3) Normas y elementos de protección personal.....	205
6.4) Capacitación brindada por las empresas.....	217
6.5) El rol del sindicato.....	229
CONCLUSIONES.....	245
BIBLIOGRAFIA.....	252

INTRODUCCION

La noción de riesgo no es una concepción puramente técnica o científica. Hay una construcción social del riesgo que pone en juego una multiplicidad de intereses y de representaciones de parte de diferentes actores. La noción de construcción social del riesgo tiene el objetivo de controlar las consecuencias no deseadas producidas por el disfuncionamiento de los sistemas tanto como por la elaboración de normas o la difusión de resultados de investigación. En esta construcción social, la apreciación de los daños depende de la representación que se hacen los actores de los umbrales de peligro y de riesgo aceptable. Este último debe tomar en cuenta todas las implicaciones en materia de seguros, de responsabilidad jurídica y de legitimidad política y social de las instancias que definen lo aceptable.

En el momento en que los riesgos devienen públicos, hay una multiplicación de las instancias que interactúan en materia de seguridad a través de la enunciación de normas, de acciones de control y de acciones de incitación y de sensibilización del gran público. Estas acciones no son necesariamente concertadas, lo que pone en duda la coherencia de todo el sistema. También hay problemas en las relaciones entre los diferentes actores que de una manera u otra tienen cierta responsabilidad en la gestión del riesgo. El problema principal se encuentra en las dificultades de comunicación entre diferentes actores que no están habituados a trabajar juntos y que tienen intereses y posiciones estratégicas competitivas o diferentes. La cuestión del riesgo debe tomar en cuenta las relaciones materiales y simbólicas construidas por el conjunto de actores presentes localmente, sean actores institucionales o la población en general. (Decrop et al, 1997)

Estudios anteriores (Pucci et al, 2004) mostraron que el desarrollo industrial introduce situaciones de riesgo en los procesos de trabajo de los individuos involucrados en el funcionamiento de los mismos, los cuales no parecen preparados para afrontarlo. Estos estudios que la mayor parte de las empresas que implementan programas de seguridad lo hacen en el marco de una política global de certificación de calidad que incluye otros componentes como mejora de los procesos de trabajo, mayor polivalencia de los trabajadores, etc. En este sentido, estos procesos se inscriben en una lógica racional de maximización de beneficios, en la cual la estabilidad de las políticas de seguridad está fuertemente ligada a una perspectiva de estabilidad de la empresa en el mercado, sea nacional o internacional.

Pese a estas motivaciones, la implementación de políticas de seguridad por parte de las empresas es parcial y limitada, y, en los casos en que encontramos una preocupación importante por el tema de seguridad, el mismo reviste un enfoque de la gestión que no siempre permite dar cuenta de la complejidad del fenómeno. (Pucci et al,

2004) En el contexto actual de la industria, los niveles aceptables de riesgo para los diferentes actores parecen haber descendido históricamente, en la medida en que los temas de seguridad son desplazados por otros temas más acuciantes, como lo son los problemas del desempleo y de la reactivación económica. Esta situación hace que todas las medidas en materia de política de seguridad y de elaboración jurídica se implementen en un contexto poco fecundo para un eficaz aprovechamiento y consolidación de las mismas. (Pucci et al, 2004) La disociación entre el descenso histórico de los niveles de valoración y aceptación del riesgo en nuestro país, y los armazones institucionales, jurídicos y organizativos generados para mejorar la seguridad en la industria, produce numerosos desajustes, superposiciones y efectos perversos cuando se implementan en un contexto en el cual las orientaciones hacia el riesgo de los actores involucrados en la industria no generan acciones y decisiones que acompañen los avances realizados en el plano institucional.

Esta situación se plantea también en las nuevas actividades industriales que ha emprendido el país en los últimos años, en particular en la producción forestal. Si bien el área forestada en Uruguay se multiplicó más de 15 veces en el período 1988-2005 y la exportación de productos forestales creció 1181 % respecto a 1987, todavía no está claro para expertos, políticos y actores sociales y laborales que la misma genere impactos sociales positivos (Riella, A.; Ramírez, J. 2007) En este sentido, los problemas de seguridad en el trabajo y las necesidades de lograr una gestión más eficiente del riesgo adquieren una relevancia central en estas nuevas actividades, en la medida que su legitimidad económica, social y ambiental aparece cuestionada desde sus inicios. El objetivo de este proyecto es analizar las políticas de seguridad que se desarrollan en este sector, y en particular, las posibilidades de desarrollo de competencias organizacionales para una gestión más eficiente del riesgo, partiendo de la premisa de que toda política de seguridad debe inscribirse en un marco global de aprendizaje organizacional de la empresa. Este trabajo busca explorar las facilidades y las dificultades que los componentes organizacionales de las empresas forestales presentan para el desarrollo de competencias vinculadas a la gestión del riesgo. Esta perspectiva implica articular los desarrollos teóricos de la sociología del riesgo con los aportes que la sociología del trabajo y la economía de la innovación han realizado sobre el tema de las competencias organizacionales.

1) Metodología utilizada

El análisis de las competencias organizacionales para la gestión del riesgo requiere un abordaje que dé cuenta de componentes cualitativos difícilmente cuantificables, como la cultura de riesgo, las relaciones de comunicación y las reglas informales construidas frente a situaciones de incertidumbre. En función de estos

objetivos, la investigación se inscribió en una mirada cualitativa de investigación, en la medida en que se requiere “...*la adecuación del método a la dimensión considerada en el objeto, y ello no de manera arbitraria e intercambiable, sino con el rigor que el propio objeto demanda para que su tratamiento pueda calificarse de científico.*” (Beltrán, 1992: 44).

La perspectiva cualitativa, fundamentalmente humanista, se centra en la percepción de la realidad como la *creatividad compartida* de los individuos (Filstead, s/d). En la vida social cambiante, mudable y dinámica, los individuos son agentes activos en la construcción de la realidad; por este motivo el abordaje cualitativo de la realidad parte del supuesto de que es importante conocer la perspectiva de los propios actores para comprender las situaciones y los fenómenos investigados. La aproximación cualitativa trata de comprender la experiencia de los individuos desde su propia perspectiva, tomándolos como sujetos portadores y productores de significado (Taylor & Bogdan, 1987). De esta forma fue posible aproximarse a los elementos que son constitutivos de las *rutinas laborales*, de las *culturas del riesgo*, las *reglas informales*, las *relaciones de comunicación* (formal e informal), y que son parte de los procesos de aprendizaje organizacional y de desarrollo de competencias específicas para la gestión del riesgo en las empresas (Pucci, 2004).

2) Diseño de investigación

El diseño utilizado fue abierto, en la medida en que permitió la posibilidad de que se produjera información que no estuviese contemplada de antemano en el diseño (Ibáñez, 1992) y tuvo un componentes básico de corte exploratorio-descriptivo. El mismo osciló entre lo *emergente* y lo *proyectado*, ya que pretendió adaptarse al contexto de descubrimiento en el que se encuentra inmersa la comprensión de este fenómeno (que al ser un proceso de construcción implica poder representar su lógica dinámica en lo individual y en lo colectivo) (Valles, s/d). Si bien se contó con pautas que guiaron la investigación (la recogida de datos y el plan de análisis genérico), se mantuvo cierta flexibilidad en el diseño, para poder realizar modificaciones en la “propia marcha” del Proyecto de acuerdo a la información que fue surgiendo. La reserva de flexibilidad estuvo guiada por los objetivos de investigación de fuerte contenido exploratorio y por el estado del arte del objeto mismo (conocimiento sobre construcción organizacional del riesgo y aprendizaje asociado + la industria forestal actual).

3) Técnicas de recolección de los datos

La metodología cualitativa distingue dos tipos de entrevistas: las no dirigidas o no estructuradas, que suelen utilizarse con fines exploratorios, y las entrevistas en

profundidad o semi directivas, donde el investigador orienta el discurso lógico de una persona, por lo que cuenta con un esquema fijo de cuestiones mínimamente ordenadas y formuladas. En este caso, se realizaron entrevistas semi-estructuradas individuales y colectivas y las mismas contemplaron los ejes analíticos del marco teórico previsto a priori pero conservando la libertad de profundizar en aspectos que fueron emergiendo de las entrevistas por ser considerados de interés para la investigación. Esta estructura mínima en las entrevistas a través del planteamiento a priori de un guión permitió disparar el discurso de los entrevistados (mediante un sistema de consignas) al tiempo que contempló los objetivos de la propia investigación. Tal como señala Orti (1992) mediante la técnica de entrevista se le *devuelve el uso de la palabra libre* a los individuos entrevistados, el investigador accede al *preconsciente ideológico* de los mismos, siendo posible intentar *interpretar las claves de su conformación*.

Cuadro 1 – Características del trabajo de campo

EMPRESA	VIVERO	COSECHA	SILVICULTURA
A	1 entrevista a trabajador en sede sindical	Entrevista colectiva a jefe de seguridad de la empresa y supervisor general de cosecha	1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual
	2 entrevistas a trabajadoras empresas contratistas		1 entrevista a supervisor de empresa contratista
	2 entrevistas a trabajadores empresas contratistas		
	2 entrevistas a supervisores empresa contratista		
	1 entrevista a supervisor plaguicidas		
	1 entrevista a Jefe de Vivero	2 entrevistas a trabajadores cosecha mecanizada	
	1 entrevista a supervisor de Vivero		
B	Entrevista colectiva a encargado de vivero, encargado general de RRHH de la empresa y Técnica prevencionista	Entrevista colectiva a encargado general de cosecha y supervisor local de cosecha	1 entrevista a supervisor de empresa contratista
	3 entrevistas individuales a trabajadoras	1 entrevista a supervisor de empresa contratista	4 entrevistas a trabajadores de plantación manual
	2 entrevistas individuales a supervisoras	3 entrevista a trabajadores de cosecha semi mecanizada	1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual
	1 entrevista colectiva a trabajadores en sede sindical		
C	3 entrevistas trabajadora vivero tercerizado	2 entrevistas a trabajadores cosecha semi mecanizada	2 entrevistas a trabajadores de plantación manual
	1 entrevista colectiva a trabajadora y supervisora vivero tercerizado		1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual
	1 entrevista colectiva trabajadores vivero tercerizado		

Se realizaron un total de 43 entrevistas al personal de diferentes categorías laborales en 3 empresas forestales, 2 del sector pastero y 1 del sector maderero (Ver Cuadro 1). Las mismas estuvieron orientadas al relevamiento de las variables cualitativas presentes en el diseño: cultura de riesgo, rutinas laborales, relaciones de comunicación y confianza, procesos de traducción y actividad de regulación, condiciones laborales, entre otras. (Ver Cuadro 2)

Cuadro 2- Dimensiones entrevista:
Perfil del trabajador
Formación y experiencia previa
Tareas que desempeñan
Relación con otros compañeros o sectores
Riesgos que percibe
Problemas de salud asociados al trabajo
Políticas de la empresa frente a los mismos
Comparación con otras empresas
Cambios habría que implementar
Papel juega el sindicato en estos temas
Las condiciones de laboral en la industria forestal
Actividad que realizan los entrevistados

Concomitantemente, se realizaron dos tipos de observación: 1) en primer lugar, *observación directa* de los puestos de trabajo, del proceso, de las condiciones generales de trabajo y disposición espacial y de los signos/símbolos que se encontraron en el lugar (como por ejemplo señales asociadas a dispositivos de seguridad, etc.). Se prevé en esta etapa el registro libre de las observaciones que los investigadores vayan recogiendo. Y, 2) en segundo lugar, se realizó *observación indirecta*, mediante el análisis de material fotográfico y audiovisual recolectado en los lugares, que permita complementar la etapa de análisis de las entrevistas una vez cerrada la etapa de recolección de la información propiamente dicha. Con este tipo de observación, se complementa las dos técnicas anteriores mediante el análisis de lo que podría ser considerado un diario de campo gráfico. (García Ferrando – Sanmartín, 1992).

Ambos tipos de observación permitieron contrastar el discurso de los actores, recogido en las entrevistas, con las conductas concretas implementadas en las rutinas de trabajo, dando lugar a una nueva clase de información que tiene en cuenta la diferencia entre lo ideal (que surge en el plano discursivo) y lo real (lo observado) (García Ferrando – Sanmartín, 1992).

4) Selección de los casos

En nuestro caso, tal como en estudios anteriores sobre este tema (Pucci, 2004), la selección de casos diferentes entre sí apareció como la mejor opción a la hora de tener una investigación orientada bajo criterios teóricos. Las disimilitudes de los casos en nuestra investigación se presentaron como contribuciones positivas para el desarrollo de la teoría. En este sentido, las tres empresas forestales analizadas tienen grados de desarrollo productivo disímiles, y cuentan con actividades en distintos puntos del territorio nacional, siendo dos de ellas del sector pastero y una del sector maderero. (Ver Cuadro 1) La selección

de las empresas no tuvo como finalidad conformar una muestra significativa desde el punto de vista estadístico, sino que se procuró seleccionar, en las ramas consideradas, empresas con composiciones y trayectorias lo más disímiles posibles.

Las similitudes de los casos se maximizan en el hecho de que todas las empresas se encuentran en un contexto de creciente expansión del sector y de “exposición” socio-jurídica de los últimos años. En este sentido, todas las empresas tienen exigencias en términos de legislación y de necesidad de tecnología moderna, como así también vínculos con mercados internacionales. Una segunda similitud reside en el propio tema de investigación, el cual se inserta en todos los casos en los riesgos en actividades laborales. Por último, como una gran similitud encontramos el contexto cultural general en el cual se inserta la construcción del riesgo y los procesos de aprendizaje organizacional a explorar. En otro sentido, la disimilitud de los casos se concibe, como ya indicamos más arriba, entre las características generales de las empresa como así también mediante las diferencias entre los actores que participan de los procesos de aprendizaje organizacional a analizar: vínculo con la empresa (relación contractual, por ejemplo), antigüedad en el sector, tareas que desempeñan (en su nivel de especialización, por ejemplo), etapas del proceso productivo que se desarrollan en el marco de la empresa, entre otras características.

En la investigación cualitativa la representatividad se da a través de la selección de informantes (actores) estereotípicos dada la población y el fenómeno que se quiere conocer. En este sentido, el reclutamiento de los informantes resulta fundamental, donde muchas veces la solución considerada como óptima es seleccionar los casos más *típicos*, el que representa un *modelo ideal*. A través de dicha selección se buscó lograr la representatividad (que no quiere decir “lo que se da con mayor frecuencia” ya que no se propone asegurar resultados en términos estadísticos) en términos analíticos de lo que se estudia.

Tal como mencionamos en el punto anterior, nos basamos en el criterio de saturación teórica para determinar el número de entrevistas a realizar, teniendo en cuenta que en la investigación cualitativa la representatividad viene dada por un muestreo de tipo teórico o intencionado, es decir “...*nuestra muestra es representativa, no en un nivel morfológico (en el nivel de la descripción superficial), sino en el nivel sociológico, en el de las relaciones socioculturales (rapports sociaux).*” (Bertaux, 1993: 28)

5) Desarrollo del trabajo

El trabajo de investigación que presentamos se desplegará en 6 capítulos:

En el **primer capítulo** desarrollaremos la conceptualización teórica vinculada a los procesos de construcción social del riesgo, las diferentes aproximaciones al estudio de la fiabilidad organizacional y el concepto de cultura de seguridad.

En el **segundo capítulo**, realizaremos una breve descripción del desarrollo de la producción forestal en Uruguay, de la normativa vigente y de las características generales del mercado de trabajo forestal. Asimismo, haremos una breve caracterización de las empresas analizadas en este trabajo, de los procesos de trabajo vinculados a las mismas y del perfil de los trabajadores que desempeñan dichas tareas.

En el **tercer capítulo**, realizaremos el análisis de las condiciones de empleo en las empresas forestales estudiadas, las modalidades de contratación, la sazonalidad y su impacto en las condiciones de producción, la duración de la jornada de trabajo y la introducción de la productividad en la fijación de los salarios.

En el **cuarto capítulo**, haremos una descripción de las condiciones de trabajo desde el punto de vista físico, incluyendo el entorno físico, las posturas corporales y la infraestructura material que opera como soporte de la misma. Asimismo, analizaremos las relaciones de cooperación y conflicto que se construyen en los procesos de trabajo, así como las relaciones de poder y autoridad a los cuales está sujeto el mismo.

En el **quinto capítulo**, analizaremos las culturas de riesgo construidas en torno a la actividad forestal, los riesgos percibidos por los trabajadores y la utilización de los elementos de protección personal para prevenir los mismos.

En el **sexto capítulo**, realizaremos una discusión de las políticas de seguridad en el contexto de la gestión organizacional, las diferentes formas de capacitación y formación profesional implementadas y el rol de los sindicatos en la negociación de los umbrales aceptables de riesgo en las empresas forestales analizadas.

Por último, presentaremos las **conclusiones** más relevantes que surgen del análisis realizado en los capítulos anteriores.

CAPITULO 1

LA GESTION DEL RIESGO EN LAS ORGANIZACIONES

1.1) El concepto de riesgo.

Los análisis de Luhmann (1992) Giddens (1995) y Beck (1998) muestran como el concepto de riesgo se puede asociar a cambios profundos en las relaciones sociales, en las formas de autoridad y en las relaciones entre ciencia, técnica y sociedad. Los procesos de creciente individuación que permean las relaciones sociales más diversas y los límites al control y al dominio de la ciencia y de la técnica recolocan el tema de la creciente complejidad de los sistemas sociales y la centralidad de la incertidumbre en el paradigma societal.

Es en la *noción de riesgo*, tanto natural como social, que encontramos un aspecto distintivo de las sociedades actuales. Si bien el riesgo como tal ha existido siempre, los riesgos modernos tienen un talante diferente. Como plantea Beck (1998) no constituyen meras fallas o errores de cálculo, sin que son efectos no previstos, globales y sistemáticos, irreversibles, permanentes, imperceptibles, producto, paradójicamente, del excesivo éxito de una sociedad industrial que al bordear sus límites, se encuentra incapaz de controlar, medir, estimar, prever y domesticar el riesgo no deseado.

Los conflictos o problemas sociales dejan de constituir problemas unívocos y determinables de orden o de orientación normativa, y pasan a ser problemas ambivalentes e inciertos de riesgo. A su vez, los criterios y formatos de organización, decisión, responsabilidad, e incluso de explicación científica no resultan apropiados para comprender, dar cuenta y legitimar este aumento de la incertidumbre. A esto habría que agregarle la existencia de procesos y luchas por la definición de riesgos, en los cuales se manifiesta la debilidad de la racionalidad científico-técnica para enfrentar estos problemas. Beck plantea que la invisibilidad y globalidad de los riesgos determina que estos sólo puedan ser estimados o interpretados causal y tentativamente por la ciencia y la tecnología, en tanto la definición de los mismos va a involucrar también a una

racionalidad social asociada a valores. Los umbrales de riesgo, definidos y detectados desde la racionalidad experta, se ven permeados por la racionalidad social, pudiendo ser transformados, ampliados o reducidos, dramatizados o minimizados. A diferencia de los bienes (educación, ingresos, etc.) que son objetivos, consumibles y experimentables, los riesgos en su imperceptibilidad, se encuentran mediados argumentativamente, en la medida en que contienen una doble faz teórica y normativa. (Beck, 1998) En resumidas cuentas, están abiertos a los procesos sociales de definición, existe un amplio margen para las luchas sociales y políticas de definición donde deben enfrentarse y colaborar ciudadanos, empresas, expertos, administración, política, etc.

Como señala Luhmann, (1992) el riesgo y la actitud de los individuos ante el mismo aparece como uno de los ejes centrales de las organizaciones de la sociedad moderna. Por otra parte, toda sociedad se enfrenta al problema clave de definir quién y cómo se seleccionan los riesgos a ser considerados. En la discusión sobre la valoración y selección de los riesgos Luhmann discrimina conceptualmente entre riesgo y peligro. Existe riesgo cuando el daño eventual es visto como consecuencia de decisiones que se justifican como costos en relación a las posibles ventajas. El concepto de peligro en cambio aparece cuando se atribuyen al entorno exterior los futuros daños. Esto implica diferenciar entre la posibilidad de decidir, y la condición de ser afectado por una decisión exógena. De esta manera, los riesgos asumidos por las instancias de decisión se convierten en peligro para los afectados, que se ven sometidos a situaciones que no pueden controlar. En las instancias de decisión, los beneficiarios y los afectados pueden estar notoriamente distanciados espacial y temporalmente entre sí, de manera de que no pueden ser comprendidos en una categoría o grupo social ni en un contexto específico de normas de comportamiento. Resulta imposible delimitar en unidades sociales con calidades específicas tipos tan heterogéneos de participantes, beneficiarios y afectados. Esto pone de manifiesto, de acuerdo con Luhmann, la estructura asimétrica del problema: la intervención social sólo puede tener lugar en el ámbito de la decisión, no en relación a la condición de afectado. Esto ocurre así para cualquier tipo de intervención; los afectados constituyen una masa amorfa no susceptible de ubicación en una estructura. (Luhmann, 1992)

Un concepto central de los procesos de gestión del riesgo es el de reflexividad. (Giddens, 1995) La misma implica la posibilidad que tienen los individuos o grupos, de dar cuenta de sus propios actos y de las consecuencias de los mismos, más allá del conocimiento científico o técnico que posean. La reflexividad posee una doble cara, ya que por un lado aumenta la libertad de los individuos, pero al mismo tiempo introduce la incertidumbre y la ambigüedad como componentes centrales de las relaciones sociales. La teoría del riesgo contrapone el componente de interpretación y de decisión individual al concepto de acción orientada por normas del estructural funcionalismo. Si las conductas son la consecuencia de

decisiones individuales, independientemente de los componentes de socialización del individuo, la misma se vuelve indeterminable. Esto implica que la condición de afectado o de víctima no es explicable a través de categorías sociales, roles o estamentos.

Este concepto de Giddens incorpora el conocimiento cotidiano en el funcionamiento de las organizaciones, lo que permite analizar el mismo no sólo en función de las decisiones establecidas por los segmentos profesionales y técnicos, sino también a través de las decisiones cotidianas de la pluralidad de actores que participan en la organización. Esta perspectiva vuelve discutible el carácter universal, objetivo y consensual de las reglas de conducta que le adjudica la teoría estructural funcionalista. Ello supondría asumir la existencia de determinadas inercias en los valores y normas que no condicen con el aumento de la reflexividad en las organizaciones modernas, en las cuales las normas de conducta son cuestionadas y revisadas de manera permanente. (Giddens, 1995)

En este sentido, la gestión del riesgo organizacional debe apoyarse en un necesario equilibrio entre el saber profano y el saber técnico, entre la racionalidad técnico-científica y el saber social. Lo interesante a señalar es que la relación entre ambas esferas está lejos de ser armoniosa; más bien constituye un escenario de conflictos y competencias continuas. Es justamente en esta disputa pública sobre la definición de los riesgos donde encontramos plasmada el aumento de la reflexividad de los actores; ésta se expresa cuando los conflictos dejan de ser meramente técnicos y adquieren un talante decididamente político y público y los agentes profanos comienzan a lograr nuevos y extendidas responsabilidades logrando incidir decisivamente en el “*management*” o gerenciamiento de la incertidumbre.

El concepto de riesgo, no obstante, no es novedoso en el campo de las ciencias sociales. El mismo ha tenido un recorrido que admite diferentes alcances, preocupaciones y ejes gravitantes. Duclos (1996) distingue diferentes etapas en la evolución del concepto de riesgo.

A principios de los años 60, Duclos analiza como el concepto de riesgo se introdujo como intento de "tecnicizar" la inquietud social difusa, organizada en torno a la idea de "crisis". Fue una respuesta al surgimiento de fenómenos y de problemáticas de carácter global. Estas incluían el tratamiento de las dificultades económicas o las cuestiones ecológicas que emergían como objeto de discusión en ese período. La propuesta se enfocaba en el tratamiento racional de fenómenos negativos para intentar conformar elementos positivos centrados en el concepto de seguridad.

En la primera mitad de los años 80, el concepto de riesgo se propaga y se utiliza en numerosos dominios, tan diferentes como la seguridad policial, la vigilancia estratégica, la

protección de los laboratorios, la previsión de crisis políticas, la seguridad en el medio ambiente, etc. Es en esta etapa que se sitúan las teorías de Luhmann, Giddens y Beck. La discusión gira en torno a la cuestión de si es posible reducir el riesgo, o de si una sociedad de "riesgo cero" es posible. También aparecen múltiples discursos cuyo eje pasa por los riesgos que asume el individuo contemporáneo en la vida cotidiana. El divorcio, el pago de los estudios, la movilidad geográfica y los cambios de empleo son algunos de los riesgos asociados a los procesos de individuación, al desmoronamiento de las estructuras de parentesco, a la ruptura de los lazos de solidaridad entre las generaciones y al socavamiento de los cimientos de la organización del trabajo.

Duclos muestra como el riesgo se vuelve, de manera explícita o implícita, un concepto clave, en la medida en que permite vehicular la discusión acerca de las actitudes aceptables y los resultados empíricos tangibles, constituyéndose en el punto de encuentro entre los factores materiales o técnicos y el factor humano. El concepto de riesgo permite establecer modelos desde una lógica previsional, como inducir comportamientos a través de una lógica actuante. Genera también una discusión teórica y empírica acerca de los límites máximos o mínimos de aceptabilidad de los eventos, así como la construcción de útiles de gestión que permitan la modelización y la serialización de los probables accidentes.

En la segunda mitad de los 80, por el contrario, se produce el efecto contrario. Frente al imperialismo del concepto de riesgo, se produce una reacción que limita y desplaza el concepto de riesgo. Este proceso se produce por la confrontación del concepto a problemas que superaron su alcance y su poder heurístico, como por la competencia de otros conceptos en el mismo terreno: amenaza, peligro, fortuna, etc. La etapa actual, siguiendo a Duclos, se caracteriza por la reabsorción y el ajuste funcional del concepto de riesgo en el campo de la teoría de la gestión. El concepto de riesgo se integra a la perspectiva sistémica desarrollada en el seno de la teoría de la gestión.

Tal como indican Dourlens, Galland y Vidal Naquet (1991) la introducción del concepto de riesgo en el campo de gestión cambia el enfoque que se tenía hasta el presente con relación a la seguridad. La conciencia de la complejidad de los sistemas lleva al abandono de los conceptos demasiado mecánicos que se tenían de la seguridad, como la idea de que un sistema se reduce a una cadena lineal de componentes, cuya fiabilidad es considerada como igual a la de su eslabón más débil. La gestión del riesgo parte de la base de que la seguridad absoluta no existe y de que la fiabilidad en cada uno de los componentes, por más alta que sea, no implica una fiabilidad equivalente del conjunto del sistema. También se cuestiona la idea de que la suma de medidas de seguridad parciales aumenta la seguridad global de los sistemas. La perspectiva del riesgo pone el acento en el reconocimiento de posibles, y casi inevitables "efectos perversos" ligados a la puesta en marcha de determinadas técnicas de seguridad específicas. El desarrollo de estas técnicas

produce con frecuencia un desplazamiento de los problemas dentro del ámbito específico en que se aplican, o bien disminuyen la seguridad en un campo pero lo aumentan en otro.

La creciente conciencia de la complejidad de los sistemas orienta la búsqueda actual hacia el establecimiento de probabilidades de fallas eventuales así como su posible combinación. Dourlens, Galland y Vidal Naquet muestran como los modelos mecánicos comienzan a ser sustituidos por los modelos probabilísticos, que tienden a integrar y a cuantificar las interrelaciones en el seno de los sistemas y a vislumbrar los accidentes potenciales desde su propia concepción.

Esta misma conciencia de la complejidad de los sistemas, tanto técnicos, como económicos y sociales, deja en claro la dificultad de identificar el origen de los eventos peligrosos. Al tomar en cuenta la interdependencia de causas o la interacción eventual de causas y consecuencias, la noción de causalidad empieza a perder sentido y comienza a ser sustituida por enfoques probabilísticos.

Como afirman Dourlens, Galland y Vidal Naquet, la aceptación del hecho de que un factor identificado de riesgo puede ser, en otro registro, considerado como un factor de protección, o que a la inversa, una solución a una causa supuesta de disfuncionamiento puede ser el origen de otro disfuncionamiento, relativiza los objetivos de seguridad e invalidan la noción de riesgo nulo, en cualquier ámbito que sea. La gestión del riesgo consiste más bien en reconocer los riesgos, evaluarlos y regularlos unos en relación a otros, dejando de lado el intento de restablecer situaciones en las cuales el riesgo estaría completamente excluido.

La evolución del concepto de riesgo ha puesto en primer plano, según los autores, la concepción de que "demasiada seguridad impide la seguridad". El reconocimiento de la irreductibilidad de los riesgos lleva a la necesidad de realizar una evaluación y cuantificación de los diferentes riesgos potenciales en determinada situación. Los métodos de evaluación tienen como objetivo la cuantificación de las probabilidades de ocurrencia de accidentes o catástrofes, vislumbrando los escenarios de probables accidentes y cuantificando las probabilidades de que los mismos afecten bienes y personas.

También ha evolucionado la concepción acerca del accidente. De ser una escoria que debía ser erradicada y sobre la cual se debían elaborar nuevos métodos de protección, pasó a ser una probabilidad siempre tenida en cuenta. Los cálculos sobre riesgos y la evaluación de los peligros parten de base de la existencia de "riesgos residuales", más allá del aumento de los niveles de seguridad.

Dourlens, Galland y Vidal Naquet muestran como el enfoque centrado en la significación de las probabilidades de accidente implica una tendencia a la cuantificación y monetarización de los riesgos y a la construcción de instrumentos de ayuda a la decisión. Esto se traduce en una mejor comparación entre los diferentes ámbitos, en transferencias de metodologías performantes, articulación de esferas vinculadas al tema, comunicación técnica entre los diferentes especialistas, etc. Más allá de estos avances, la falta de homogeneidad y objetividad de las relaciones entre el peligro y las poblaciones afectadas no deja de ser un factor de incertidumbre para técnicos y científicos.

El carácter irreversible de la incertidumbre en la materia, que vuelve frágil la posibilidad de establecer políticas de seguridad, no sólo es consecuencia de la complejización creciente de los sistemas, sino también del propio progreso de la ciencia. El desarrollo científico y tecnológico pone en duda los métodos de prevención y de apreciación de riesgos, generando nuevas relaciones entre expertos, políticos y poblaciones afectadas. Como indican Dourlens, Galland y Vidal Naquet, cuando las políticas de seguridad podían deducirse del progreso del conocimiento, la decisión social subyacente a la adopción de medidas estaba oculta. La complejización de los fenómenos a gestionar, los diferentes riesgos en competencia y la incertidumbre que pesa sobre las decisiones resquebraja la legitimidad del conocimiento científico como garante de la seguridad absoluta. Se trata más bien de elevar los niveles de seguridad buscando compromisos entre objetivos contradictorios, determinando los niveles de aceptabilidad del riesgo y gestando los posibles equilibrios en sistemas dinámicos e inestables.

Por otra parte, en la medida en que se reconoce que la gestión de un riesgo no se puede efectuar con referencia sólo a criterios científicos sino que incluye también componentes económicos y sociales inherentes a las opciones colectivas, la cuantificación es indispensable ya que permite construir útiles de gestión que abran la vía para la construcción de compromisos entre actores con relación a la definición de riesgo aceptable.

La noción de riesgo aceptable es indisociable de la determinación de indicadores y medidas que van a establecer los límites entre lo aceptable y lo inaceptable. Una primera división puede ser si el riesgo incluye vidas humanas o si es susceptible de afectar actividades y bienes. Así, podemos decir que el umbral entre lo aceptable y lo inaceptable se evalúa en función de criterios como:

- La puesta en peligro de vidas humanas
- las consecuencias del evento
- el sentimiento de urgencia

- el costo de no-ocurrencia del riesgo

Sin embargo, no existe un desarrollo teórico sobre el tema de la aceptabilidad que permita establecer claramente los umbrales. Hay autores como Ansidei (1998) que muestran que la percepción de los riesgos y su actitud frente a los mismos, dependen poco de la realidad de los riesgos. Las actitudes parecen fijarse sobre riesgos precisos y no sobre las posibilidades de daño. Se acepta más morir de la gripe que del SIDA, o ser atropellado por un auto que sufrir la explosión de una fábrica de los alrededores. En algunos casos, los riesgos son difícilmente aprehensibles y sus consecuencias son poco explícitas para la población. Son riesgos que no se negocian, ya que las víctimas potenciales no pueden ser identificadas con anterioridad, e incluso pueden no haber nacido aún.

Por otra parte, la falta de responsabilidad tiene por efecto desarmar la acción social. Siguiendo a Douglas (1985), lo que es inaceptable no es el riesgo sino la falta. La afirmación de la inaceptabilidad del riesgo es un mecanismo a través del cual los grupos sociales intentan imponer determinadas normas en la sociedad. El análisis de la aceptabilidad del riesgo presenta un doble interés para este autor. Por una parte, permite gestionar mejor los riesgos tomando en cuenta las percepciones que tiene el gran público. Por otra parte, nos remite a una imagen de la evolución que tienen las normas sociales. El hecho de que alguien gestione el riesgo hace existir el riesgo, ya que todo riesgo será considerado una falla del gestor. (Fadier, 1994)

La cuestión de la aceptabilidad del riesgo está ligada a la determinación de medidas o umbrales a partir de los cuales el riesgo es real y se materializa. Pero al mismo tiempo, parece utópico esperar que los procesos de decisión puedan concluir en la determinación de umbrales aceptables y aceptados por los diferentes actores que intervienen en la gestión, para luego derivar en acciones tendientes a ponerlos en práctica. Parece más bien que estos umbrales, lejos de ser el producto evidente y claro de una negociación explícita, que pone sobre la mesa los intereses y las expectativas de los actores, resulta de las interacciones y de las relaciones que los actores logran establecer o no, a partir de las relaciones de fuerza y de las condiciones económicas, sociales y técnicas que pueden volver aceptable un riesgo.

La recurrencia de ciertos riesgos y la incapacidad de la ciencia y de la técnica de desarrollar políticas de seguridad absolutas lleva a los decisores políticos a intentar modificar las relaciones entre poderes públicos y poblaciones involucradas. Dourlens, Galland y Vidal Naquet sostienen que el tema de la aceptabilidad del riesgo pone como actor relevante de la gestión de los mismos a las poblaciones involucradas, desplazando al conocimiento técnico como actor absoluto en la esfera de la decisión política e instaurando un juego complejo entre expertos, decisores y poblaciones. Numerosas decisiones y

responsabilidades de resorte tradicional del Estado son parcialmente transferidas a diferentes organizaciones que emanan de la sociedad civil o los propios individuos. Por otro lado, es frecuente la utilización de soluciones pragmáticas, con mayor o menor respaldo estatal. Estas soluciones ponen en juego cierto número de intermediarios provenientes de la sociedad civil, del Estado o de los poderes locales, que intentan desarrollar con mayor o menor éxito estrategias locales y focalizadas, donde lo importante reside menos en la validación científica de los métodos que en el seguimiento inmediato de los resultados obtenidos puntualmente, lo que no excluye, en una segunda etapa, la evaluación de los métodos.

Ocurre asimismo que la complejidad y gravedad de las decisiones que deben tomar los responsables públicos frente a las poblaciones afectadas conduce a un balance continuo entre transparencia y opacidad, debido a que resulta delicado y difícil tomar decisiones orientadas hacia el menor mal posible o hacia el sacrificio de pocos para salvar a la mayoría. Esto pone en primer plano la discusión sobre la desigual distribución de riesgos, aspecto que es objeto de diferentes soluciones y compromisos posibles.

En este contexto, es posible sostener que la determinación de umbrales aceptables de riesgo es implícita (Pucci et al, 2000) Es más una conclusión del observador que un producto explícito de decisiones sobre las cuales se apoyan los actores. También permite admitir horizontes temporales diferentes. Por otra parte, si los procesos de decisión se apoyan sobre compromisos y juicios que ponen en juego diferentes variables, intereses y problemas, sus conclusiones y evaluaciones no son puestas en discusión: las elecciones y discursos, una vez discutidos, se transforman en binarios.

Por lo dicho anteriormente, la aceptabilidad del riesgo se vuelve un concepto difícilmente teorizable. La aceptabilidad no es analizable más que a posteriori, no es un útil de decisión. La aceptabilidad se expresa en decisiones que toman los actores en un momento dado ejerciendo su juicio. La pragmática de la aceptabilidad y de la precaución depende, no de la aplicación mecánica de una regla, sino de reglas y procedimientos que, tal como indica Godard (1998) se deben inventar caso por caso.

Para poder emerger y funcionar, la gestión debe movilizar a los actores sobre objetos y objetivos comunes. Los objetivos y los criterios de decisión no son datos dados y no van a aparecer más que como culminación de un proceso de aprendizaje común. Es primordial que los actores sean capaces de identificar lo que está cuestionado en su práctica actual y participen de la elaboración de problemas y de soluciones.

El concepto de riesgo puede constituir un útil de orientación de ese proceso de aprendizaje y de construcción de soluciones sobre innovaciones técnicas, organizacionales e

institucionales. También hay que preguntarse si existe un interés en hacer del riesgo aceptable un medio de gestión formal y explícito. La explicitación de compromisos que dan lugar a decisiones puede también bloquear la negociación.

1.2) La perspectiva individualista de la fiabilidad.

Las investigaciones sobre seguridad en el trabajo han seguido una evolución histórica que las condujo de una aproximación individualista a una perspectiva organizacional. Esta evolución, siguiendo el trabajo de Fahlbruch y Wilpert (2001) pasa por tres ejes fundamentales: el individuo, el puesto de trabajo y la organización.

La primera aproximación está referida al modelo individualista, centrado en la fiabilidad de los comportamientos. Esta perspectiva analiza las competencias y disposiciones individuales que permiten evitar los accidentes, tomando en cuenta las características estructurales y técnicas del contexto de trabajo. Los estudios que se desarrollan desde esta aproximación conceptual parten de cuatro determinantes de la fiabilidad en el comportamiento: la personalidad, la motivación, el aprendizaje y la decisión. En función de estos elementos, se elaboran tipologías de personalidades “accidentógenas”, es decir, que por diferentes motivos, tienen más predisposición a sufrir accidentes que otros. Esta línea de investigación está centrada en el análisis de la construcción de las motivaciones, las relaciones entre recompensas y seguridad en el comportamiento, y la observación de los aprendizajes por experiencia. La teoría de la decisión explica los comportamientos fiables como el resultado de la maximización de las ganancias subjetivas, de la cual se desprenden dos grandes líneas de trabajo:

a) la teoría del “optimismo irrealista” (Weinstein, N, 1989) propone un modelo de acción preventiva que se inscribe en los marcos de análisis de la motivación y de la decisión. Esta teoría explora las situaciones en las cuales los individuos consideran que el riesgo de accidente es menor para ellos que para el promedio de las personas. El modelo de prevención que se deduce de este marco de análisis tiene tres etapas: la toma de conciencia individual de los riesgos, el conocimiento general de las consecuencias de un accidente y el conocimiento específico de las consecuencias que un accidente puede tener en él mismo. Cuanto más avanza el individuo en estas tres fases de aprendizaje individual, más tendencia tendrá a desarrollar un comportamiento que tenga en cuenta los riesgos reales de su actividad.

b) La teoría del “equilibrio de riesgo” (Wilde, 1982) es característica de la perspectiva decisional de los comportamientos fiables. Esta teoría estima que los individuos perciben sus comportamientos como más o menos riesgosos, y lo adaptan para que se correspondan a un nivel de riesgo deseado. Desde esta perspectiva, una acción de

prevención de riesgos puede ser desarrollado cuando el nivel de riesgo se sitúa por arriba del nivel deseado.

Como afirman Falbruch y Vilpert, (2001) las consecuencias prácticas de estas teorías se centran en recomendaciones personales, procesos de selección del personal, políticas de formación y sistemas de recompensas. Sin embargo, desde el punto de vista teórico, no son suficientes para explicar la frecuencia de los accidentes. Su extendida utilización práctica se debe a que las intervenciones institucionales centradas en el individuo son menos onerosas que las intervenciones centradas en factores organizacionales o estructurales. Por otra parte, desde el punto de vista teórico, dejan de lado los componentes colectivos que influyen en la conducta humana, más allá de las predisposiciones individuales.

La segunda mirada de análisis de la seguridad en el trabajo es la perspectiva del puesto de trabajo, en la cual el accidente es visto como el resultado de la interacción hombre-máquina. (Falbruch, B; Vilpert, B. 2001) Podemos identificar dos corrientes centrales en esta dimensión:

a) el modelo de dominó, (Falbruch, B; Vilpert, B. 2001) que analiza el accidente como la consecuencia de una serie de eventos particulares que se precipitan uno sobre otro como un dominó.

b) la teoría del equilibrio, (Haddon et al, 1964) que describe el accidente como una secuencia de causas múltiples que se desencadena, rompiendo el equilibrio entre las acciones humanas, la técnica y las condiciones de trabajo. Los análisis en términos de flujos y transferencia de energía se inscriben en esta corriente.

Esta dimensión de análisis permite analizar mejor la interacción del individuo con los requerimientos que los niveles de desarrollo tecnológico le imponen, contextualizando los accidentes en un proceso de trabajo específico. Como contrapartida, deja de lado los factores organizacionales que van más allá de los componentes específicamente técnicos, que incluyen las relaciones sociales inscriptas en determinadas formas de organización del trabajo.

1.3) El análisis organizacional de la seguridad en el trabajo.

La tercera perspectiva de análisis se refiere al modelo organizacional de la seguridad en el trabajo. Dentro de esta perspectiva, cobra importancia la noción de fiabilidad organizacional, que analiza las condiciones organizacionales que permiten a un sistema organizado complejo mantener niveles de fiabilidad compatibles a la vez con las

exigencias de seguridad y las exigencias económicas. (Bourrier, M. 2002) En este marco de análisis, el concepto clave es el de “seguridad sistémica.” (Falbruch, B; Vilpert, B. 2001) Esta se obtiene cuando los peligros presentes en un sistema de trabajo son reconocidos y controlados. El análisis se desplaza de los individuos a la organización del trabajo, entendida como una actividad de gestión y prevención de riesgos más que un análisis de las causas de los accidentes de trabajo.

El modelo organizacional de seguridad en el trabajo se despliega en tres dimensiones: el sistema técnico, el error humano y el factor humano.

1) *El sistema técnico.* Esta perspectiva parte de la base de que la seguridad se puede materializar a través de un sistema técnico fiable en la medida en que los errores no sean el resultado de una concepción equivocada hombre-máquina. Esta tesis se opone al famoso postulado de Perrow, (1984) según el cual los accidentes graves son una consecuencia inevitable de la complejidad intrínseca de todo sistema de riesgo.

2) *El error humano.* Esta perspectiva intenta modelizar este tipo de error, partiendo de la base de que el comportamiento humano es generalmente dependiente de una posición jerárquica, desde las acciones de rutina en el nivel más bajo de la organización hasta la resolución de problemas complejos en lo alto de la escala. A cada nivel corresponde un grado de control y diferentes tipos de errores. Estos modelos distinguen tres niveles de dominio cognitivo: la primera basada sobre las competencias, la segunda sobre los procedimientos, la tercera sobre los conocimientos.

La principal limitación de esta perspectiva es que la misma no da cuenta del contexto ni de las contribuciones individuales. Desde el punto de vista metodológico, el error puede ser reparado a través del análisis de las experiencias o de modelos previsionales. Los primeros permiten asociar un evento a un tipo de error y a las características del medio de trabajo. Las previsiones, a su vez, se apoyan sobre métodos probabilísticos de evaluación de riesgos y sobre modelos de fiabilidad humana.

3) *El factor humano.* El énfasis de esta perspectiva está puesto en el rol de la dirección. Las funciones de dirección y gestión son directamente responsables de los factores organizacionales como la formación o la continuidad.

Si bien la perspectiva individualista y la del puesto de trabajo han realizado aportes importantes para el estudio de los accidentes y de la seguridad en el trabajo, la perspectiva organizacional constituye, desde nuestro punto de vista, la más adecuada para abordar las complejas dimensiones que están presentes en esta temática. Nuestro acento está puesto en los procesos de aprendizaje organizacional de la gestión del riesgo, que

suponen la adopción de determinados supuestos previos. Como analizamos en trabajos anteriores, (Pucci, F. 2004) el concepto de riesgo pasó de ser utilizado para analizar fenómenos globales de las sociedades a incorporarse en la teoría de la gestión. Si analizamos el riesgo en una institución u organización específica, encontramos que las lógicas de acción que se implementan están determinadas por los componentes de imprevisibilidad, indeterminabilidad e incertidumbre que están intrínsecamente asociados a los contextos de riesgo. En la medida en que la gestión del riesgo está referida al manejo de la incertidumbre, la misma constituye un proceso de aprendizaje organizacional. Dado que los actores no cuentan con modelos establecidos de comportamiento a los cuales ajustarse, deben construir, en la marcha, los mecanismos y las actitudes para afrontar estas situaciones. Discutir la gestión del riesgo implica centrar nuestra atención en las condiciones que se requieren para que este aprendizaje pueda lograr resultados positivos en términos de minimizar los riesgos o de llegar a niveles aceptables del mismo.

En ese sentido, en la perspectiva organizacional de la seguridad en el trabajo confluyen diferentes dimensiones que contribuyen al análisis de la gestión del riesgo: el estudio de los factores organizacionales, las organizaciones de alta fiabilidad y la cultura de la seguridad. (Falbruch, B; Vilpert, B. 2001) A continuación desarrollaremos estas tres dimensiones de análisis, incorporando diferentes vertientes teóricas que, a nuestro juicio, pueden contribuir al análisis de la seguridad en el trabajo o, como preferimos llamarlo, por las razones que expondremos, a la gestión del riesgo.

1.4) El estudio de los factores organizacionales.

La dificultad de una organización para resolver situaciones complejas se traduce en la presencia de riesgos sistémicos, es decir, en zonas de incertidumbre permanente en el funcionamiento de la vida de la organización. Estos riesgos sistémicos expresan la incapacidad de la racionalidad para dar cuenta de la complejidad y de la incertidumbre presentes en los nuevos modelos productivos. Los análisis de Beck, (1998) Luhmann (1992) y Giddens (1994) muestran, a su vez, como las organizaciones, en la medida en que son incapaces de reducir la incertidumbre, establecen, de manera explícita o implícita, un proceso de selección de riesgos. Este proceso de selección es un proceso social: implica la puesta en marcha de decisiones, que pueden ser analizadas a partir de la percepción que los actores tienen de los riesgos, y de la valoración individual o institucional de los mismos. Debido a que estas percepciones y valoraciones pueden ser diferentes en los distintos grupos, estamentos profesionales o niveles jerárquicos de la organización, la selección de riesgos conlleva necesariamente una negociación, explícita o implícita, formal o informal, para definir cuáles son sus niveles aceptables. La definición del riesgo aceptable cristaliza el resultado de estos conflictos, estableciendo un compromiso más o menos estable entre

los afectados por los riesgos y los decisores, que se constituye en un marco de orientación del comportamiento de los actores en los sistemas productivos.

La presencia de zonas de inseguridad en las organizaciones, tiene como consecuencia la identificación de riesgos permanentes en el funcionamiento de las mismas. Perrow (1984) mostró como determinados sistemas sociales inducen inevitablemente la presencia de riesgos, debido a su propia estructura. En cada sistema social, la presencia de estos riesgos sistémicos es un indicador de la cultura de riesgo de dicho sistema. Tal como afirma el Laboratorio Printemps (Guardiola, A. et al, 1998) en toda organización, en la medida en que ninguna es perfecta, existen riesgos sistémicos. El mismo tiene muchos orígenes, pero surge fundamentalmente de la dificultad de aprehender las situaciones complejas que se presentan la vida de la organización. El espíritu humano sólo puede funcionar reduciendo la complejidad, transformando el diálogo en monólogo, esquematizando las interacciones complejas en términos de interacciones secuenciales, reduciendo lo múltiple a lo único, lo complejo a lo simple, etc. Esta reducción se ve reforzada y formalizada por la utilización de indicadores de actividad y por la standardización de procedimientos. El taylorismo como sistema de organización productiva es el ejemplo paradigmático de este proceso. También los métodos de resolución de problemas, en los diferentes contextos en que se utilizan, por el juego de jerarquías y opciones que suponen, tienden a reducir lo complejo a lo simple.

El Laboratorio Printemps enfoca las causas de la complejidad de los procesos organizacionales en las innumerable contingencias secundarias que nunca pueden ser examinadas o anticipadas por la planificación de la actividad organizada. Ni la disciplina ni la planificación ni ningún otro mecanismo de uniformización de respuestas frente a situaciones complejas, pueden resolver el problema de la complejidad. Aunque la disciplina y la planificación son condiciones del éxito, porque sin las mismas la complejidad de multiplicaría, no resuelven los problemas estratégicos que están presentes en la conducción de una organización. La complejidad de las situaciones presentes en el trabajo cotidiano de una organización explica la distancia entre lo prescripto y lo real, fenómeno casi general de las organizaciones. Estas contingencias son producidas por procesos que no pueden ser anticipados porque son generalmente activos pero invisibles.

El Laboratorio Printemps muestra como los métodos de resolución de problemas habitualmente utilizados pueden participar en la transformación de procesos secundarios en procesos invisibles. Los análisis de problemas organizacionales (qué defectos, cuales son las causas y como remediarlas) se traducen en una jerarquización de respuestas que no dejan espacio a la detección de otros procesos. En una situación organizada todo concurre a esconder la complejidad de las interacciones, a resumir lo multidimensional en lo unidimensional, lo dialógico en lo monológico. En la medida en que la acción organizada se

fundamenta en esta visión reduccionista de la realidad, provoca, sin quererlo, riesgos sistémicos y genera zonas de peligro.

A su vez, toda organización se caracteriza por la presencia de objetos, actores e interacciones entre actores, que conforman rutinas. Estas rutinas son saberes traducidos en reglas de acción eficaces construidas a lo largo del tiempo y de las experiencias. Constituyen una manera de economizar energía, ya que permiten que los individuos puedan centrar su atención sobre eventos y tareas nuevas. (Cyert, R. March, J.G.1978)

La vida colectiva organizada supone la existencia de rutinas fundadas sobre la confianza. Tal como plantea Giddens, (1995) estas rutinas aseguran a los individuos la seguridad ontológica necesaria para desarrollar sus actividades en la sociedad. La rutina protege la seguridad ontológica, pero a su vez ésta es asegurada de manera fundamental por el mantenimiento de las rutinas. En organizaciones donde la cantidad y la escala sobrepasan las capacidades humanas, la confianza es esencial para que una acción iniciada en un punto se continúe en otro, o que una decisión tomada en un sector sea acatada por otro sector. Sin embargo, tal como destaca el Laboratorio Printemps, las competencias, la organización jerárquica y las reglas y disposiciones utilizados en un determinado momento para resolver los problemas organizacionales pueden resultar inadecuadas cuando las condiciones externas o internas se modifican, si la organización no está dotada de una capacidad de mejora permanente. Estos problemas de adaptación también generan zonas de riesgo.

De estas consideraciones los autores extraen dos consecuencias:

.- Siguiendo a autores como Perrow, (1984) una de las maneras más eficaces de hacer desaparecer las causas de "accidentes normales" es descentralizar su detección, así como la detección de las causas próximas y lejanas, y actuar de manera desconcentrada para hacerlas desaparecer.

.- La naturaleza de la toma de riesgo no es homogénea. En general se distinguen tres niveles que son a su vez tres momentos psicológicos y organizacionales: la planificación, la toma del evento riesgoso y la respuesta a los mensajes contradictorios.

Entre las dos primeras, más allá de las apariencias, hay gran discontinuidad. La planificación consciente del riesgo es cualitativamente diferente de que las circunstancias obliguen a tomar en cuenta el riesgo. Por otra parte, la seguridad tiene un costo económico, social y político. Definir un nivel de riesgo aceptable es definir un límite a partir del cual se renuncia, por razones de costo, a aumentar los gastos en seguridad. Los riesgos se construyen en función de las inversiones incorporadas tanto en términos de actores como de medios afectados a su medida y a su tratamiento. (Bourdeaux, I. Gilbert, G. 1997)

Sin embargo, tal como destaca el Laboratorio PRINTEMPS, las competencias, la organización jerárquica y las reglas y disposiciones utilizados en un determinado momento para resolver los problemas organizacionales pueden resultar inadecuadas cuando las condiciones externas o internas se modifican, si la organización no está dotada de una capacidad de mejora permanente. Estos problemas de adaptación también generan zonas de riesgo.

Frente a los problemas derivados de la complejidad de las organizaciones, surgen diferentes respuestas y posibilidades de solución. Una de ellas es la experiencia; la acción de aquel que ya ha tenido experiencia en la misma, toma en cuenta las contingencias secundarias, sin necesariamente ser consciente de ello ni tener capacidad para verbalizarlas, en la medida en que son secundarias. También existen, en una organización, conocimientos que conciernen al dominio de la complejidad. Ejemplo de ello son las relaciones informales muy intensas entre servicios, tanto con relación a la circulación de bienes físicos como con relación a los aspectos reglamentarios. El Laboratorio Printemps destaca también las adaptaciones a las fallas individuales que se dan debido a que determinados individuos o grupos tienen la capacidad de asumir los problemas, más allá de las reglas o rutinas estipuladas. A este fenómeno los autores le denominan desbordes informales. Esta definición pone el acento en el hecho de que trabajar no es solamente suministrar energía en una actividad guiada por la información. Trabajar es también y sobre todo plantear un problema y resolverlo. La resolución de problemas como perspectiva de análisis busca dar cuenta de como reacciona un individuo frente a una situación no rutinaria: los procesos cognitivos puestos en marcha que permiten a cada uno diagnosticar un estado inicial, fijarse metas y poner en marcha las operaciones de transformación que permiten paliar los defectos de la situación.

Otra solución es la posibilidad de capitalizar soluciones generadas localmente. Estas iniciativas descansan en un conocimiento colectivo o individual invisible, local, marcado por la jerarquía del contacto, pero valorizado localmente sin que sus soluciones repercutan en los indicadores establecidos. Esto muestra, para los autores, la razón por la cual la interpretación de un cuadro o de un indicador que resume y descontextualiza el resultado de un proceso es engañosa. La selección de un indicador ilumina la realidad organizacional que resume, pero, en la medida que sólo refleja uno de los múltiples procesos en marcha, deja sin representar procesos vitales para entender la marcha de la organización. Los esfuerzos de medición dejan en la oscuridad numerosas contingencias secundarias, en tanto que la política de la empresa es guiada a partir de informaciones parciales que se piensan completas. El hecho de aplicar en interacciones complejas indicadores, medidas y procedimientos claramente estandarizados, reduce un conjunto en el cual múltiples procesos están presentes al mismo tiempo, a la visibilidad de uno solo entre ellos.

De estas consideraciones los autores extraen dos consecuencias:

.- Siguiendo a autores como Perrow (1984), una de las maneras más eficaces de hacer desaparecer las causas de "accidentes normales" es descentralizar su detección, así como la detección de las causas próximas y lejanas, y actuar de manera desconcentrada para hacerlas desaparecer.

.- La naturaleza de la toma de riesgo no es homogénea. En general se distinguen tres niveles que son a su vez tres momentos psicológicos y organizacionales: la planificación, la toma del evento riesgoso y la respuesta a los mensajes contradictorios.

Entre las dos primeras, más allá de las apariencias, hay gran discontinuidad. La planificación consciente del riesgo es cualitativamente diferente de que las circunstancias obliguen a tomar en cuenta el riesgo. Por otra parte, la seguridad tiene un costo económico, social y político. Definir un nivel de riesgo aceptable es definir un límite a partir del cual se renuncia, por razones de costo, a aumentar los gastos en seguridad. Los riesgos se construyen en función de las inversiones incorporadas tanto en términos de actores como de medios afectados a su medida y a su tratamiento. (Bourdeaux, I. Gilbert, G. 1997)

Sin embargo, la formalización de útiles de gestión no es neutra con relación a las opciones decisionales. Esto se traduce, siguiendo a Barrouch (1989) en tres niveles:

.- a nivel del diagnóstico, existe una tendencia a reducir la realidad a las representaciones y modelos suministrados por los lenguajes formalizados.

.- a nivel de la acción, los aspectos de la realidad que no se conforman a los productos formalizados son desvalorizados.

.- muchas veces los útiles disponibles son los que estructuran la elección de la solución.

Los lenguajes que comandan la acción son también los que legitiman los resultados, por lo que las decisiones incluidas en los lenguajes formalizados se vuelven muchas veces autovalidantes. (Barrouch, 1989) Los gestores de una organización se apoyan sobre conocimientos y sistemas de representación que se refieren a un lenguaje y a un conjunto de útiles de medición y evaluación que por definición son representaciones formalizadas e incompletas del estado de funcionamiento de la organización y del comportamiento de los actores implicados en la gestión.

Moisdon (1997) ha mostrado de que manera los útiles de gestión y las medidas estructuran los comportamientos colectivos y orientan el aprendizaje de los actores. Si bien son considerados modelos de conocimiento y no útiles normativos que se imponen a los actores, son capaces de construir representaciones comunes que movilizan a los actores sobre objetivos particulares y catalizan los esfuerzos de aprendizaje.

Se puede estimar, en estas condiciones, que la noción de riesgo aceptable puede constituir un útil de orientación del aprendizaje y de adquisición de conocimientos en la medida en que determine cierta representación de la manera de abordar los problemas. El riesgo aceptable tiene un rol en el sistema de representaciones y de movilización de actores sobre problemas comunes. Puede hacer posible un diálogo entre actores que tienen intereses y lógicas diferentes. Sin eliminar los conflictos, permite plantearse soluciones negociadas. Permite a los actores representarse la gestión organizacional no como un juego suma cero sino como un juego donde cada uno tiene un rol a jugar e intereses a defender, intereses que pueden evolucionar a lo largo del tiempo.

Por otra parte, las situaciones de doble mensaje, que han sido exploradas por Bateson (1984) analizan las situaciones de parálisis en las cuales se encontraban sujetos a los que se les encomendaba en el mismo momento acciones juzgadas por ellos como incompatibles. Las soluciones encontradas por los actores pasaban, en general, por fabricar respuestas autónomas en relación a las órdenes y a los reglamentos, a las cuales se conformaban de buena fe, privilegiando el resultado y el cumplimiento de la tarea a riesgo de colocarse fuera del reglamento.

Otra dimensión estudiada por estas perspectivas de análisis es la tendencia de las organizaciones a normalizar el desvío (Vaughan, 2001) Este proceso implica que, en las decisiones organizacionales, la información que en principio fue analizada y evaluada como un signo de peligro potencial, es, posteriormente, evaluada como aceptable y no desviada. Esta aceptación es una construcción cultural que se procesa en el grupo de trabajo, en función de las interacciones y de las representaciones del riesgo que se elaboran en el mismo.

También se ha destacado la situación en la cual se logran alcanzar márgenes de fiabilidad pese a la organización. (Bourrier, M, 2001) Desde esta perspectiva, la organización es vista como un obstáculo para alcanzar los niveles de seguridad sistémica requeridas. Son las capacidades de adaptación, de anticipación y de invención de los trabajadores los que permiten sortear los escollos que la organización impone a la construcción de un modelo de seguridad sistémica.

1.5) Las organizaciones de alta fiabilidad.

La segunda corriente de análisis organizacional se centra en el estudio de los procesos a partir de los cuales las organizaciones de alta fiabilidad logran reducir los márgenes de accidentalidad en su funcionamiento concreto. Estas organizaciones actúan sobre la base de la construcción de relaciones de confianza con el público y entre los grupos e individuos que participan de la misma. En relación a las organizaciones de alta fiabilidad, La Porte (2001) define las características que distinguen a las llamadas H.R.O (High Reliability Organizations)

- 1) Un uso flexible de la noción de autoridad y una estructura organizativa específica para situaciones de crisis.
- 2) El reconocimiento activo, en todos los niveles, de las competencias, de los trabajadores y de su dedicación a la tarea.
- 3) Los esfuerzos constantes de formación.
- 4) La existencia de un sistema que recompensa la detección de errores y valoriza la transmisión y puesta en común de las informaciones al respecto
- 5) La presencia de actitudes que favorecen o frenan el cambio técnico u organizacional, de acuerdo a los juicios positivos o negativos que sus efectos producen en la fiabilidad organizacional

El eje de estas organizaciones de alta fiabilidad es lograr la confianza institucional tanto a nivel interno de la organización como en relación a otros organismos públicos y privados y al público en general. Junto a la noción de confianza institucional, La Porte enfatiza en las condiciones que garantizan la constancia de esta confianza a lo largo del tiempo. En primer lugar, debe existir la voluntad política e institucional de la organización y su determinación de conservar esta confianza. Esto implica también la capacidad de una organización de mantener intactos sus compromisos a lo largo del tiempo.

Las actividades de planificación de la toma de riesgo, aprovechamiento de las oportunidades y creación de referenciales locales de acción tienen por consecuencia el aumento de la incertidumbre, por lo tanto de la desconfianza. Esto implica, siguiendo al Laboratorio Printemps, que la confianza no se origina por decreto sino que requiere un proceso de construcción. Contrariamente a la idea de que la confianza se opone al riesgo, como si la ausencia de una trajera aparejada el desarrollo de la otra, los autores, siguiendo

a Karpik (1996) postulan la idea de que no puede haber seguridad ontológica si no existen dispositivos que permitan a la confianza establecerse y subsistir. Así, se distinguen dos tipos de mecanismos que permiten que las rutinas existan: los dispositivos de promesa y los dispositivos de juicio.

Los dispositivos de promesa intervienen antes de la transacción: su objetivo es obtener del otro un comportamiento conforme a los que se espera de él. Los dispositivos de juicio intervienen después de la acción y permiten tener un juicio sobre lo que pasó. Permiten la reducción de la ignorancia sobre el comportamiento de los actores con los cuales se va a proseguir la relación. Permiten también relativizar la confianza que se puede tener en alguien. Construyen medidas a posteriori acerca de lo actuado, y permiten evaluar la pertinencia de los dispositivos de promesa comprometidos antes de que la acción tuviera lugar.

En definitiva, para los autores, la confianza se construye poniendo en juego los dispositivos de prevención que indican la manera como la acción debe desarrollarse. Pero el carácter falible de la actividad humana conduce también a conocer como la acción efectivamente se desarrolló. Instala aparatos de medición capaces de evaluar las probabilidades de aparición de errores por sector, por localidad, por nivel de responsabilidad, etc. y así remontarse en el sistema desechando y suprimiendo las causas de los defectos de conducta que generan desconfianza y que impiden que las rutinas se instalen.

Las consecuencias de estos procesos, expresadas por Karpik, son dobles:

Si la confianza existe es que las normas de conducta son compartidas, y si son compartidas no aparecen distorsiones con relación a la obtención del objetivo común. La prueba de la existencia de la confianza común es que la internalización de las metas y de los medios legítimos para alcanzarlos forman parte de un acuerdo tácito. Si hay verdadera confianza un individuo solo o un grupo aislado se van a comportar tal como se espera de ellos. Pero, siguiendo a Karpik, esta internalización es el resultado de un período anterior de negociación y confrontación. Es necesaria la interacción entre el que dicta la conducta y el que obedece, y que la misma sea importante para ambos.

La construcción de relaciones de confianza implica un proceso de aprendizaje organizacional. Este concepto permite analizar la manera como la adquisición de nuevos conocimientos en las organizaciones estructuran los modos de decisión y acción. Koenig (1994) define el aprendizaje organizacional como un fenómeno colectivo de adquisición y de elaboración de conocimiento que, de manera más o menos profunda y durable, modifica tanto la gestión de las situaciones como las situaciones en sí. En esta perspectiva, se considera que los individuos evolucionan en un contexto de

incertidumbre, en tanto el conjunto de elecciones posibles resulta exógeno para aquél que decide. Por el contrario, el conjunto de elecciones posibles se debe construir, debido a que la cuestión no es solamente seleccionar la mejor opción, sino que el problema es construir el conjunto de opciones posibles.

El aprendizaje organizacional puede ser considerado como una modificación de las rutinas, de las reglas de acción y de los valores y las representaciones sobre las cuales están basadas estas reglas. Este proceso incluye la existencia de rutinas defensivas que fijan los comportamientos individuales y colectivos, aunque los mismos se traduzcan en disfuncionamientos. (Argyris, 1995). En estos casos, el aprendizaje se restringe y la corrección de problemas no da lugar a una reflexión sobre los valores que dirigen las estrategias de acción.

Por otra parte, es normal que una organización tenga resistencias para admitir la existencia de riesgos sistémicos. Existe una fuerte tendencia, inscrita en la psicología humana, de atribuir los incidentes o catástrofes a la responsabilidad individual. El Laboratorio Printemps funda esta orientación en una cuádruple ilusión, que tiende a minimizar el carácter organizado e institucional de la exposición a los riesgos y a rechazar el azar entendido como el cruce de dos cadenas de causalidad independientes una de otra:

.- la ilusión de la contingencia: esto implica la resistencia a la idea de que un evento tenga una causa aleatoria. La tendencia es a confundir la co-variación sistemática con la relación causa-efecto.

.- la ilusión de la justicia inmanente: esto implica la tendencia a establecer una relación entre lo que se obtiene y lo que se hace, ignorando los problemas de distribución estadística y la ley de los grandes números.

.- la ilusión del control. Esta perspectiva tiende a sobrevaluar en los demás las capacidades de control y de dominio de la situación.

.- la ilusión caracterológica: en este caso, toda desviación es atribuida a cierto rasgo de carácter o de temperamento, o a una esencia individual, psicológica. Esto se traduce en términos de sobreevaluación de los variables caracterológicas y subestimación de las variables situacionales.

La construcción de relaciones de confianza implica un proceso de aprendizaje organizacional. Este concepto permite analizar la manera como la adquisición de nuevos conocimientos en las organizaciones estructuran los modos de decisión y acción. Koenig

(1994) define el aprendizaje organizacional como un fenómeno colectivo de adquisición y de elaboración de conocimiento que, de manera más o menos profunda y durable, modifica tanto la gestión de las situaciones como las situaciones en sí. En esta perspectiva, se considera que los individuos evolucionan en un contexto de incertidumbre, en tanto el conjunto de elecciones posibles resulta exógeno para aquél que decide. Por el contrario, el conjunto de elecciones posibles se debe construir, debido a que la cuestión no es solamente seleccionar la mejor opción, sino que el problema es construir el conjunto de opciones posibles. El aprendizaje organizacional puede ser considerado como una modificación de las rutinas, de las reglas de acción y de los valores y las representaciones sobre las cuales están basadas estas reglas. (Tanguy, C. 2000) Este proceso incluye la existencia de rutinas defensivas que fijan los comportamientos individuales y colectivos, aunque los mismos se traduzcan en disfuncionamientos. (Argyris, G. 1995) En estos casos, el aprendizaje se restringe y la corrección de problemas no da lugar a una reflexión sobre los valores que dirigen las estrategias de acción.

El aprendizaje organizacional constituye un proceso complejo, en el cual intervienen las diferentes lógicas presentes en una organización, los códigos de interpretación de la realidad de los diferentes actores, las relaciones de poder y los criterios de legitimidad que las sustentan. Boissières (2007) desarrolla el concepto de robustez organizacional, como el conjunto de competencias necesarias para una gestión eficiente del riesgo. Las dos entradas privilegiadas para el análisis de los riesgos son, desde esta perspectiva, los accidentes y las vulnerabilidades de la organización. En este plano, se pueden detectar, en las organizaciones, dos tipos de regulación de las perturbaciones ordinarias: una forma de regulación orientada a la lógica securitaria, y una forma de regulación orientada por una lógica de gestión de los riesgos. Esta última es la que permite la construcción de competencias específicas para la prevención de accidentes.

Su desarrollo permite enfrentar los problemas emergentes en organizaciones complejas en contextos de incertidumbre. El sustento de este proceso de aprendizaje es el desarrollo de lógicas de acción diferentes a las prevalecientes en los modelos racionales, estables y jerárquicos, cuya expresión clásica ha sido la organización taylorista-fordista del trabajo y las organizaciones.

1.6) La cultura de seguridad.

La tercera corriente que trataremos en este trabajo es la de la cultura de la seguridad. Esta perspectiva nos lleva a un fenómeno inter-organizacional, en la medida en que hay que tomar en cuenta el conjunto de actores del sistema que contribuyen a la seguridad de la organización, sean estas organizaciones de ciudadanos, comités consultivos, administraciones o partes interesadas. La noción de cultura de seguridad incluye actitudes, valores y normas, lo que le da al concepto una amplitud muy grande, aspecto que ha sido criticado por su vaguedad y su impronta culturalista.

Desde esta última perspectiva, se identifican cuatro elementos para analizar los riesgos (Falbruch, B; Vilpert, B. 2001):

- .- la acción situada. Los estudios deben relacionar el conjunto de acciones que llevaron al accidente con el contexto en el cual se desarrolló el mismo.
- .- La cultura como mediador La cultura liga el contexto, la organización y las decisiones y opciones individuales, siendo el mediador entre el nivel macro y el nivel micro.
- .- los métodos cualitativos son los más apropiados para estudiar las acciones situadas
- .- Las estrategias de gestión de riesgos dependen de la manera como son percibidas las causas y orígenes de los disfuncionamientos.

La noción de cultura de seguridad se puede contrastar con el clásico concepto de cultura de riesgo desarrollado por Douglas (1985). Desde esta perspectiva, la percepción y la actitud de los individuos en relación al riesgo no son homogéneas entre los diferentes sistemas o grupos sociales. Cada sistema social y cada grupo dentro del mismo construyen una concepción y una valoración del riesgo que depende de los valores de la cultura y de las reglas implícitas o explícitas que conforman su historia. Esta autora demostró que la percepción de los riesgos varía según la estructura de la institución donde se encuentran los diferentes grupos de individuos. Los comportamientos estarían determinados por los límites externos que definen las colectividades de pertenencia y por las oportunidades de negociación abiertas a los miembros individuales.

En este trabajo propondremos una elaboración específica de la noción de “cultura de riesgo”.(Pucci et al, 2006) Sintéticamente, podríamos enumerar como fundamentales los siguientes rasgos.

1. La noción de cultura de riesgo no descansa en premisas estructuralistas ya que las *relaciones de poder* y el *interés estratégico* dejan de tener un peso importante en la orientación de la acción de los actores. Es decir, cuando explicamos la acción se minimiza la importancia de las posiciones ocupadas por los agentes y los intereses asociados a dichas posiciones. Los escenarios de riesgos se caracterizan por afectar a los individuos independientemente de su posición en la estructura social.
2. La cultura del riesgo sólo puede ser posible si contamos con *agentes reflexivos*. Esto significa que el saber o conocimiento deja de encontrarse confinado en esferas técnicas, dando lugar a un continuo filtrado y traspaso de conocimiento experto hacia la población profana. Como señala Giddens (1995), esta reapropiación es la condición misma de autonomía de acción de la vida cotidiana. Los contextos de riesgo otorgan a los agentes legos un mayor caudal de recursos, una mayor capacidad de acción y de crítica, disminuyendo su vulnerabilidad y sometimiento ante agentes expertos, autoridades o jerarquías.
3. La acción se encuentra explicada más bien por *valores comunes* generados en la cultura de riesgo, pero a diferencia de enfoques previos, no están inscriptos en una estructura, por lo que carecen de estabilidad y de universalismo. Son más bien acuerdos, compromisos o negociaciones *provisorias y contextuales o relativos* a los que arriban los actores provistos de perspectivas cognitivas o valorativas diferentes. Esto habla de una variabilidad valorativa y normativa doble
 - a. ***intraespacial o intrainstitucional***: entre las diversas instituciones al interior de una sociedad o de un mismo sistema cultural no hay necesariamente homogeneidad en las culturas de riesgo
 - b. ***intertemporal***: una misma institución puede generar sucesivas y diferentes culturas de riesgo a lo largo del tiempo.
4. La cultura de riesgo no se apoya en normas explícitas sino en *reglas y códigos implícitos*. En la gestión del riesgo, los agentes hacen uso de un saber práctico, un conjunto de rutinas construidas colectivamente a partir de dichas reglas, no siempre susceptibles de ser racionalizadas.
5. Adquiere mayor importancia para la gestión del riesgo, las relaciones de confianza que las relaciones de autoridad y jerarquía formal, generando formas de cooperación y coordinación independientemente de la estructura formal.
6. El objetivo de estos acuerdos es la resolución de situaciones concretas y provisorias en el marco de escenarios de alta incertidumbre. El carácter localizado

y parcial de las soluciones, a su vez, es un escenario fértil para la generación de efectos perversos a nivel más global o en otros registros locales

7. Se vuelven más problemáticas las posibilidades de establecer predicciones en relación al comportamiento de los agentes o del efecto de las políticas de largo plazo, debido a que estas culturas del riesgo son elaboradas para resolver dilemas provisorios y contingentes en escenarios variables.

Estas dimensiones de la “cultura de riesgo” aluden tanto a los componentes valorativos como a los componentes normativos que integran la noción de cultura. El concepto de aprendizaje organizacional constituye un eslabón o puente que permite articular las decisiones individuales con los comportamientos organizativos. En este marco, las organizaciones desarrollan, muchas veces de manera implícita, “culturas de riesgo” específicas, que generan conductas y actitudes rutinarias frente a las situaciones de riesgo.

Tanto las perspectivas psicológicas como los análisis centrados en los factores organizacionales y en el desarrollo de culturas de seguridad aportan elementos para el estudio de los factores de riesgo presentes en las instituciones. También son importantes los estudios referidos a los procesos de construcción de confianza que desarrollan las organizaciones de alta fiabilidad, como modelos para el estudio de procesos de gestión del riesgo en cualquier organización con menores niveles de fiabilidad. La definición de gestión del riesgo debe incluir tanto los aspectos organizativos como culturales que orientan y determinan las conductas individuales y colectivas.

El concepto de aprendizaje organizacional constituye un eslabón o puente que permite articular las decisiones individuales con los comportamientos organizativos. En este marco, las organizaciones desarrollan, muchas veces de manera implícita, “culturas de riesgo” específicas, que generan conductas y actitudes rutinarias frente a las situaciones de riesgo.

Estos desarrollos teóricos destacan la necesidad de desarrollar competencias organizacionales específicas para lograr una gestión más eficiente del riesgo. En cada caso concreto, el proceso de aprendizaje de la gestión del riesgo debe analizarse a partir de las siguientes hipótesis:

- a) La construcción de competencias para la gestión del riesgo implica una articulación con procesos globales de aprendizaje organizacional, que impliquen modificaciones en las rutinas de trabajo y en los comportamientos cotidianos de los actores laborales, procesos que se deben construir tomando en cuenta las diferentes perspectivas y orientaciones en juego en cada espacio concreto.

b) Este proceso de aprendizaje organizacional requiere, como condición necesaria, una fluida relación de intercambio entre agentes técnicos y agentes profanos, que genere condiciones de confianza. Los formatos institucionales más descentralizados y horizontales, en los cuales el conocimiento técnico deje de ser el referente único y absoluto, generan espacios de intercambios y negociaciones permanentes entre expertos, decisores y trabajadores.

c) La construcción de competencias para la gestión del riesgo deben partir de la base de que los actores productivos son actores reflexivos, es decir, que tienen un profundo conocimiento práctico de su actividad cotidiana, y que tienen la capacidad de dar cuenta de ese conocimiento y de hacerse responsables del mismo. Este presupuesto es fundamental para orientar la formación hacia el desarrollo de capacidades comunicativas y de autorregulación que permitan generar procesos de negociación y establecer acuerdos y compromisos ligados a la gestión del riesgo

d) El aprendizaje organizacional se debe comprender como una experiencia de comunicación, que permita traducir las diferentes racionalidades técnicas y las diversas racionalidades prácticas que están en juego, de manera de lograr acuerdos provisorios y contingentes en torno a situaciones específicas. La transitoriedad y fragilidad de los acuerdos no debe entenderse como un componente negativo de estos procesos, sino más bien como una condición propia de los contextos de incertidumbre.

e) La construcción de competencias debe tomar en cuenta no sólo las normas y las negociaciones explícitas que se establecen entre los actores laborales, sino también los procesos de negociación implícitos que se presentan en el trabajo cotidiano, y que se cristalizan en rutinas de trabajo. El carácter implícito de estos acuerdos no se opone al concepto de reflexividad que desarrollamos en el punto anterior. Por el contrario, si bien los mismos tienen un carácter invisible y no verbalizado, los actores tienen la capacidad de racionalizar su conducta y de dar cuenta de los mismos en cualquier situación. Esta capacidad permite la comunicación de los códigos y saberes prácticos, su modificación y su adaptación a nuevas situaciones.

f) El desarrollo de competencias debe partir del supuesto de que las orientaciones y conductas que desarrollan los actores laborales frente a los riesgos, son principalmente un producto organizacional y no la consecuencia de socializaciones externas al ámbito laboral. Si bien los trabajadores pueden ser portadores de culturas de trabajo internalizadas a través de la familia o de los diferentes espacios de socialización primaria, la actitud hacia los riesgos es la consecuencia de una determinada “cultura organizacional”, que puede reforzar, mejorar o transformar estos determinantes

inherentes a la socialización primaria. En definitiva, se trata de privilegiar los componentes contingentes de cada organización en relación a los determinantes estructurales o normativos de las conductas.

f) La construcción de competencias no debe estar únicamente orientada a lograr una exitosa internalización de normas de conducta o de valores asociados a la seguridad. Si bien este aspecto parece una condición necesaria para una adecuada gestión del riesgo, la manera de resolver las incertidumbres que se presentan requiere de un proceso de construcción de reglas con componentes más horizontales e implícitos, que se traduzcan en rutinas de trabajo más eficientes. Las opciones y elecciones son por lo tanto mucho menos estructuradas, más coyunturales y situacionales, sustentadas fundamentalmente sobre el conocimiento práctico de los trabajadores. Esta alternativa se apoya en modalidades de regulación más descentralizadas y autorreguladas, donde las unidades pasan a tener una gran dosis de autonomía.

Los estudios realizados (Pucci et al, 2006) han mostrado que, en Uruguay, el aprendizaje de la gestión del riesgo nos enfrenta a un conjunto de instituciones, organizaciones y comunidades técnicas que se encuentran en el primer peldaño de este proceso de aprendizaje. Las “culturas de riesgo” institucionales también tienen un carácter limitado y específico. Incorporar la gestión del riesgo en las conductas cotidianas de usuarios, técnicos e instituciones implica un largo proceso de acumulación y aprendizaje, que se encuentra, en los casos analizados, en sus primeras etapas. La profundización de este proceso de aprendizaje dependerá del alcance y magnitud de las situaciones de riesgo, aunque nada indica, a priori, que estas situaciones sean aprovechadas y capitalizadas para mejorar su gestión.

A su vez, las políticas de seguridad se asocian a un modelo mecánico de evaluación de los riesgos, donde se considera que la reducción de los accidentes pasa principalmente por el cumplimiento de la normativa y la inversión económica, sin tomar en cuenta la complejidad de los procesos sociales asociados al riesgo y la irreductibilidad de los mismos. Esto se observa en la confianza que se posee en la cuantificación de los sucesos, de las probabilidades y en los esfuerzos destinados desde la organización a investigar cada accidente que se genera. Tanto los incidentes como los accidentes son conceptualizados como entidades relativamente simples, los cuales pueden ser explicados en función de causas aislables mediante el uso de la razón o racionalidad técnica. Esta concepción traduce una mirada no compleja de la causalidad, claramente visible en el énfasis que se le otorga a la información, tanto en el sistema de denuncias de incidentes, los reportes, los formularios, etc. Se parte de la base de que teniendo un aceitado sistema de información, contando con estadísticas actualizadas y realizándose los procesos de investigación adecuados, resulta posible llegar a las raíces del problema y resolverlo. Los

procedimientos también reflejan una perspectiva mecánica de la gestión del riesgo, que se apoya fundamentalmente en la jerarquía vertical y en el cumplimiento de requisitos sometidos a controles externos, dejando de lado formatos más horizontales que den cuenta y se reapropien del saber y del *know how* de los operarios.

El accidente, en este tipo de organización del trabajo se considera como el resultado de los errores de los operarios, faltas, incumplimientos o desempeños incorrectos. En todo caso, siempre hay una falla generadora. El tratamiento del riesgo parece orientarse por una perspectiva individualista, en la cual el componente desicional es clave para entender la frecuencia de accidentes de trabajo. Los trabajadores, en cambio, se orientan a localizar los accidentes en errores de organización del trabajo, de supervisión, de incumplimiento de normas de seguridad. Su perspectiva se asocia más al modelo del error humano señalado más arriba, lo que implica tomar en cuenta los componentes organizacionales para explicar la accidentalidad. De todas maneras, en ambas perspectivas, los accidentes siempre son vistos a la luz de un error cometido y no como el producto de la actividad organizacional entendida como un sistema complejo. A su vez, la gestión del riesgo que se implementa en nuestro país no incorpora la noción de que los accidentes no se asocian de manera lineal con errores, falencias, problemas de cálculo, previsión o no cumplimiento de operaciones establecidas o pautadas de antemano. Si bien estos componentes muchas veces están presentes, los accidentes no son analizados en el marco de la complejidad creciente de los sistemas productivos, que genera zonas de riesgo sistémico, consecuencias no deseadas y efectos perversos de diferente tipo, lo que obliga a trasladar la mirada desde la responsabilidad individual a la responsabilidad organizacional o colectiva. Los actores productivos son actores reflexivos, es decir, que tienen un profundo conocimiento práctico de su actividad cotidiana, y que tienen la capacidad de dar cuenta de ese conocimiento y de hacerse responsables del mismo. Este presupuesto fundamental para orientar la gestión del riesgo y el desarrollo de capacidades comunicativas y de autorregulación está ausente en las empresas analizadas.

Una gestión del riesgo más eficiente debe tomar en cuenta no sólo las normas y las negociaciones explícitas que se establecen entre los actores laborales, sino también los procesos de negociación implícitos que se presentan en el trabajo cotidiano, y que se cristalizan en rutinas de trabajo. El carácter implícito de estos acuerdos no se opone al concepto de reflexividad mencionado más arriba. Por el contrario, si bien los mismos tienen un carácter invisible y no verbalizado, los actores tienen la capacidad de racionalizar su conducta y de dar cuenta de los mismos en cualquier situación. Esta capacidad permite la comunicación de los códigos y saberes prácticos, su modificación y su adaptación a nuevas situaciones.

Sin embargo, en los casos estudiados, la gestión del riesgo no parece articularse con procesos globales de aprendizaje organizacional, que impliquen modificaciones en las rutinas de trabajo y en los comportamientos cotidianos de los actores laborales, procesos que se deben construir tomando en cuenta las diferentes perspectivas y orientaciones en juego en cada espacio concreto. Este proceso de aprendizaje organizacional requiere, como condición necesaria, una fluida relación de intercambio entre agentes técnicos y agentes profanos, que genere condiciones de confianza. La jerarquía y la centralización de las decisiones deben ser sustituidos por formatos institucionales más descentralizados y horizontales, en los cuales el conocimiento técnico deje de ser el referente único y absoluto, generando espacios de intercambios y negociaciones permanentes entre expertos, decisores y trabajadores. Esta dimensión no parece presente en la mayoría de las empresas de la construcción analizadas.

La gestión del riesgo está orientada, en el mejor de los casos, a lograr una exitosa internalización de normas de conducta o de valores asociados a la seguridad. Si bien este aspecto parece una condición necesaria, la manera de resolver las incertidumbres que se presentan requiere de un proceso de construcción de reglas con componentes más horizontales e implícitos, que se traduzcan en rutinas de trabajo más eficientes. Las opciones y elecciones son por lo tanto mucho menos estructuradas, más coyunturales y situacionales, sustentadas fundamentalmente sobre el conocimiento práctico de los trabajadores. Esta alternativa se apoya en modalidades de regulación más descentralizadas y autorreguladas, donde las unidades pasan a tener una gran dosis de autonomía. La recuperación y comunicación del saber práctico de los trabajadores y de su capacidad de generar, de manera colectiva, reglas de conducta adecuadas a los contextos de incertidumbre, es una condición central en los procesos de gestión del riesgo. Esto implica pensar los mismos desde modelos más complejos que aseguren el aprendizaje permanente y la construcción cotidiana de comportamientos y reglas que articulen el saber técnico y el saber profano.

La gestión del riesgo debe partir del supuesto de que las orientaciones y conductas que desarrollan los actores laborales frente a los riesgos, son principalmente un producto organizacional y no la consecuencia de socializaciones externas al ámbito laboral. Si bien los trabajadores pueden ser portadores de culturas de trabajo internalizadas a través de la familia o de los diferentes espacios de socialización primaria, la actitud hacia los riesgos es la consecuencia de una determinada “cultura organizacional”, que puede reforzar, mejorar o transformar estos determinantes inherentes a la socialización primaria. En definitiva, se trata de privilegiar los componentes contingentes de cada organización en relación a los determinantes estructurales o normativos de las conductas. En este sentido, el aprendizaje se debe comprender como una experiencia de comunicación, que permita traducir las diferentes racionalidades técnicas y las diversas racionalidades

prácticas que están en juego, de manera de lograr acuerdos provisorios y contingentes en torno a situaciones específicas. La transitoriedad y fragilidad de los acuerdos no debe entenderse como un componente negativo de estos procesos, sino más bien como una condición propia de los contextos de incertidumbre.

Las políticas de gestión del riesgo se oponen a los llamados modelos de la conquista de la seguridad, que suponen que los riesgos son evitables mediante la implementación de medidas sucesivas y parciales de seguridad. Los modelos securitarios no toman en cuenta la complejidad de los riesgos, su carácter irreductible y la necesidad de comenzar por aceptarlos para desarrollar posteriormente mecanismos de prevención o de reducción de sus efectos negativos. La perspectiva del riesgo considera el accidente como una probabilidad siempre presente que debe ser tratada de manera adecuada. Esta perspectiva parte de la base de que lo que constituye una medida de seguridad en un “registro” puede constituir un riesgo en otro registro. También asume que toda acción emprendida debe tener en cuenta la multiplicidad de intereses y representaciones en juego y que la opacidad de las decisiones políticas y técnicas que se procesan en estas situaciones puede ser un obstáculo para la construcción de relaciones de confianza entre los actores, disminuyendo la posibilidad de desarrollar respuestas adecuadas frente al riesgo. Adoptar el concepto de gestión del riesgo supone entonces asumir que las decisiones sobre el mismo no son puramente técnicas sino que tienen un componente político que no siempre es visualizado. La participación de los profanos en las decisiones sobre el riesgo forma parte de las nuevas formas de democracia que el desarrollo tecnológico requiere.

Estos son los antecedentes a partir de los cuales abordaremos el estudio de la gestión del riesgo en la actividad forestal. En este sector, como veremos más adelante, confluyen lógicas de trabajo típicas del mundo rural con componentes modernos propios de la actividad industrial, con fuertes inversiones tecnológicas y en algunos casos, acompañados de formas de gestión de los recursos humanos que reproducen los lineamientos de las casas matrices instaladas en el mundo desarrollado. Esta confluencia de componentes tradicionales y modernos le da una especificidad en un contexto de producción históricamente rural le otorga a este sector características específicas que incluyen en los modelos de gestión del riesgo que se implementan.

CAPITULO 2

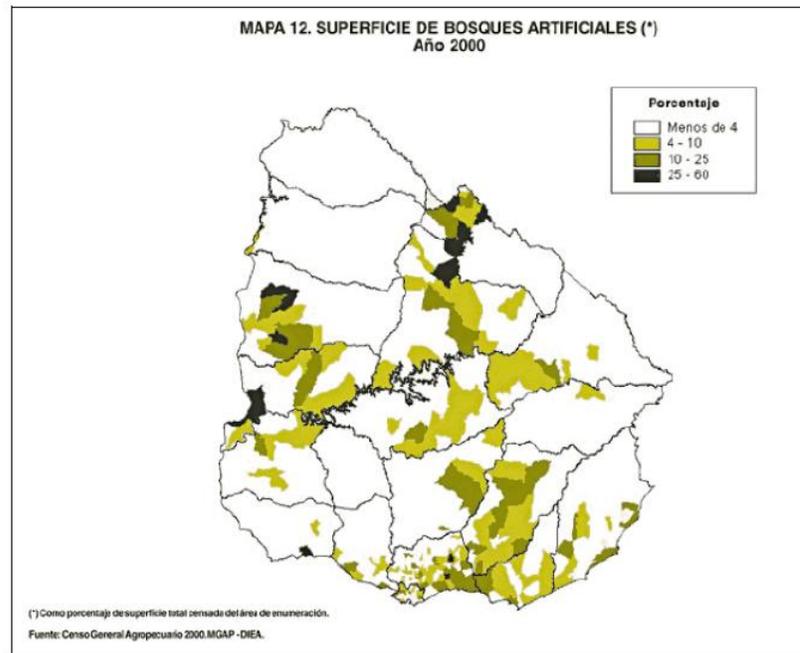
LA INDUSTRIA FORESTAL URUGUAYA EMPRESAS, PROCESOS DE TRABAJO Y PERFIL DE LOS TRABAJADORES

2.1) El desarrollo de la forestación en Uruguay.

A partir de la década de los ´60 en nuestro país la actividad forestal es apreciada como una realidad viable y dinamizadora del medio rural, como así también de toda la economía en su conjunto. Desde principios de los años ´90, la actividad forestal en el Uruguay ha sufrido un crecimiento sustantivo tanto en términos económicos como sociales, posicionándose como el sector con mayor dinamismo en los últimos 15 años debido a su gran demanda laboral. (Tommasino – Bruno, 2010).

Algunos estudios señalan que para el período 1988 – 2005 en nuestro país el área forestada se ha multiplicado más de 15 veces; siendo Rivera, Tacuarembó, Paysandú y Río Negro los Departamentos que concentran las mayor densidad de plantación.)(Riella – Ramirez, 2007). Según datos provenientes del Censo General Agropecuario, entre 1990 y el 2000 se forestó a una tasa promedio de alrededor de 50.000 hectáreas por año (DIEA, 2003) Específicamente, vemos que en Paysandú, Río Negro, Rivera y Tacuarembó se concentra casi el 62% de la forestación, área que representa el 27% del territorio nacional. (Ver Cuadro 3)

Cuadro 3

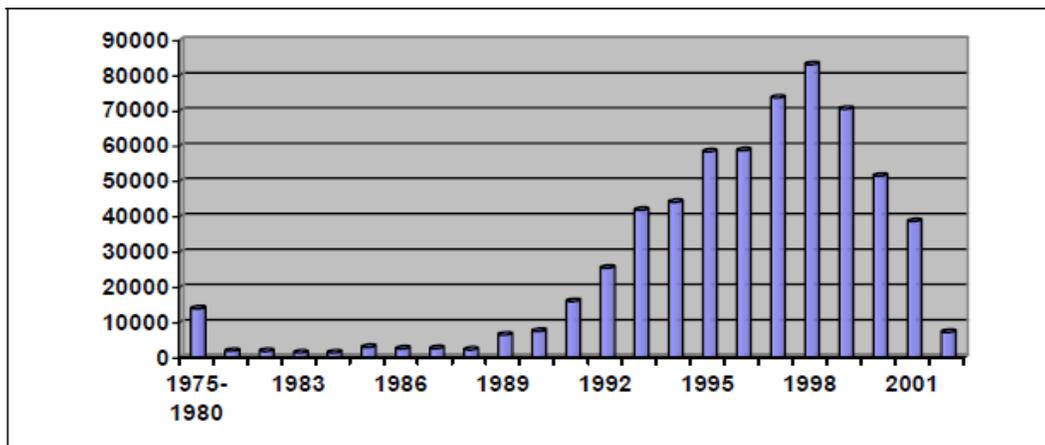


Fuente: Tubío, 2006.

Este crecimiento se relaciona con la existencia de políticas enfocadas al desarrollo productivo de tipo rural ligado a los procesos de atracción al país de inversiones extranjeras en el rubro, que consideran no sólo los beneficios económicos sino también los beneficios sociales (la retención de la población en las zonas rurales y el aumento del empleo relacionado al aumento en la demanda de la mano de obra de estas actividades) de dicho desarrollo. Concretamente la Ley N° 15.939 (de diciembre de 1987) y el decreto de Regulación de las empresas forestales (272/99) han sido el marco legislativo a partir del cual se re-impulsó la producción forestal en el Uruguay.

El gráfico 1 describe claramente cómo sobre todo a partir de la década de los ´90 y hasta el año 2000 se da el auge de la plantación de áreas destinadas a la forestación.

Gráfico 1
Superficie Forestada bajo Proyecto (1975-2002)



Fuente: MGAP, 2003

Fuente: Tubío, 2006 (en base a datos MGAP, 2003)

Cabe señalar que no existe consenso sobre los efectos de la forestación en la dinámica poblacional. Mientras algunos se centran en el efecto de retención de mano de obra explicado por el incremento de mano de obra del sector forestal (principalmente para tareas de la etapa de silvicultura y cosecha), otros señalan el efecto contrario – la pérdida de población en áreas forestadas- causada por el desplazamiento de los pequeños productores a núcleos urbanos derivado del modelo de grandes extensiones de forestación. (Riella – Ramirez, 2007).

Schiavo y Córdoba (2001) señalan que el impacto de la forestación se manifiesta, sobre todo, en las localidades cercanas a las plantaciones forestales ya que allí es donde se concentra efectivamente el reclutamiento de los trabajadores y el aumento del empleo. En este sentido, se habla de que la forestación *dinamiza la red de pequeñas localidades urbanas* (Riella; Ramirez, 2007).

Este proceso es acompañado por el hecho de que se ha comprobado que en las pequeñas localidades próximas a áreas forestadas en saldo poblacional ha sido positivo, y por tanto que en estas zonas la forestación estaría enlenteciendo el despoblamiento rural. Concomitantemente, en los centros urbanos cercanos a las zonas de plantación la demanda de mano de obra generada estaría contribuyendo a aumentar la población residente. (Riella; Ramírez, 2007) Como los propios autores advierten, “...las constataciones empíricas presentadas solo aluden al volumen de población afectada y en ningún sentido pueden traducirse como mejoras en la calidad de vida de las zonas donde se registra el aumento de población.” Más allá de estos datos sobre el contexto en que se

desarrolla la actividad, el sector forestal, aparece como un tipo de actividad que no ha sido profundamente estudiada aún, y que cuenta con una serie de elementos que la definen como un campo rico de estudio (tanto a nivel macro organizacional como a nivel micro de los individuos involucrados) en materia de riesgo, y condiciones laborales, dada su amplitud de situaciones de partida y cambios recientes. Es una actividad para la cual aún no existe formación y/o experiencia laboral amplia en nuestro país, y que –como toda actividad productiva que se muestra como salida a situaciones de desempleo y/o vulnerabilidad socio-económica- ha atraído a diversidad de trabajadores (en cuanto a sus perfiles laborales, procedencia geográfica, etc.).

2.2) La normativa vigente

La primer Ley Forestal (N° 13.723) de 1968, promovió esta actividad en su fase primaria mediante exoneraciones tributarias y líneas de crédito. La misma tuvo resultados moderados.

Numerosos estudios señalan el desarrollo de la actividad forestal, sobre todo de su impulso en la etapa a partir de la década de los '90, a partir de la aprobación de la Ley N° 15.939 (de diciembre de 1987), a través de mecanismos de exoneración de impuestos, reintegro de parte del costo de plantación, créditos para el desarrollo tecnológico de las empresas madereras y “pasteras”, entre otras medidas. (Tubio, 2006. Paolino, 2010, entre otros). Esta nueva Ley de 1987 brinda beneficios adicionales a aquellos ya contemplados por la de 1968.

Posteriormente, el decreto 372 de 1999, sobre la regulación de la empresas forestales, hace hincapié específicamente en la necesidad de reglamentar las condiciones de trabajo (seguridad, higiene, salud ocupacional) de esta industria. Dicha necesidad se fundamentaba en el desarrollo y potencial del sector, la creciente demanda de mano de obra calificada y los riesgos asociados a dicha actividad, y tenía por tanto como objetivo el profesionalizar y reglamentar la actividad forestal.

También se debe tener en cuenta que esta actividad debe regirse por las disposiciones de la Ley N° 5.032 de 1914, sobre prevención de accidentes y protección de maquinaria. Como así también a la Ley N° 15.965 de 1988 en la cual se aprueban los convenios internacionales (el 148 sobre medio ambiente de trabajo, el 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y el 161 relativo a los servicios de salud) en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. Por último, cabe mencionar la Ley N° 16.074 de seguro de accidentes y enfermedades profesionales, en la cual se establecen las obligaciones y acciones a tomar por los empleadores en estas situaciones.

Concomitantemente, el perfil exportador de la producción final de la industria forestal ha enmarcado a la misma bajo una serie de requisitos internacionales fuertemente delimitados por los esquemas de certificación de calidad vigentes (en constante actualización). Dichos esquemas han permitido que las empresas uruguayas encuentren mayores facilidades a la hora de colocar sus productos y a la obtención de mejores precios. (Paolino, 2010).

Un paquete de este tipo de normas es el de Gestión Forestal Responsable y Cadena de Custodia FSC. El Forest Stewardship Council (FSC) es una organización internacional que ha definido un conjunto de principios y criterios tendientes a la promoción del manejo ambiental y de los impactos de la actividad forestal en la zona de influencia directa. La Gestión Forestal Responsable, entonces, garantiza la responsabilidad del manejo ambiental, el beneficio social y la viabilidad económica de las operaciones forestales de la empresa. Por otro lado, la certificación de Cadena de Custodia FCS tiene por objetivo el asegurar la procedencia de los productos (su trazabilidad), de modo que la misma sea controlada, verificable y aceptable.

Asimismo, la norma ISO 14001, tiene por objetivo guiar en los estándares adecuados para la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental eficaz, el cual garantice que se cumpla tanto con las políticas y objetivos empresariales como con los marcos legales correspondientes, sin dejar de lado un manejo ambiental adecuado. En otro plano, la norma ISO / OHSAS 18001 fija estándares para el desarrollo de un Sistema de Gestión de la Seguridad y de la Salud Ocupacional, capaz de controlar los riesgos asociados y mantener el cumplimiento de los marcos legales vigentes.

Este tipo de normas (ISO – OHSAS) demanda a las empresas el desarrollo de procedimientos altamente estandarizados y la definición de personal asignado especialmente para su cumplimiento continuo. Asimismo, estas normas han impulsado en gran medida que dentro de las empresas exista un área de responsabilidad social empresarial orientada al acompañamiento en el desarrollo de las zonas de incidencia cerca de las cuales se desarrolla la actividad de cada empresa.

Dado lo anterior se observa que, si bien la actividad de trabajo en la industria forestal se define en la actualidad como un contexto con altos niveles de dinamismo económico, productivo y tecnológico y altos niveles de riesgo, la misma también constituye –en particular en las últimas dos décadas- un foco de creciente reflexividad normativa e institucional en materia de seguridad laboral y medio ambiental. No obstante, estos elementos contrastan con la cultura de trabajo rural existente y con la precariedad típica en la cual se trabaja en el sector rural.

2.3) La industria forestal como mercado de trabajo

Las actividades forestales en su fase rural demandan una cantidad importante de mano de obra fundamentalmente en las etapas de silvicultura (preparación del terreno para plantar, plantación en sí mismas, raleo, poda) y en la cosecha (sobre todo si es manual o semi-mecanizada). De igual modo, los viveros son lugares donde se emplea un gran número de trabajadores. La diferencia entre uno y otra etapa se encuentra en la necesidad de traslado de la mano de obra de un lugar a otro (como sucede en silvicultura y cosecha) o en la realización de la actividad siempre en el mismo predio (en los viveros). Para todos los casos, las condiciones climáticas y del momento en el proceso de trabajo en que se encuentre –teniendo en cuenta que el mismo dura 8 años aproximadamente– determinan la mayor o menor demanda de mano de obra, stando a su vez fuertemente guiada por la estación del año y las condiciones climáticas imperantes.

En términos generales los trabajadores forestales han tenido un perfil más joven que los ganaderos. Estamos hablando en su mayoría de hombres (salvo en el caso de los viveros), con un nivel educativo bajo (más bajo que el promedio de los trabajadores agropecuarios, aunque menos que el de los trabajadores ganaderos), asalariados en su mayoría, y que presentan un alto índice de urbanización como zona de procedencia. (Tubío, 2006) Simultáneamente, son en general trabajadores menos afincados, lo que remite a una mayor movilidad de sus hogares si los comparamos con el total de la PEA agropecuaria. (Romero – Tubío, 2004). Tal vez por su juventud, existe también un mayor número de trabajadores solteros dentro de la actividad forestal.

Tradicionalmente las condiciones laborales de los trabajadores forestales han sido consideradas a nivel mundial como de las peores, no sólo en el medio rural si no para el conjunto de las actividades económicas. En este sentido, la OIT ha tenido un papel fundamental en advertir el contexto donde se circunscribe la actividad de trabajo forestal. (Bardomas, 2007).

En el Uruguay, a favor del desarrollo de la industria forestal se ha argumentado también que el mismo generaría un desarrollo social del medio rural y la reducción de la brecha con el medio urbano. (Riella – Ramirez, 2007).

Si bien algunos datos (Ver Cuadro 4) confirman el aumento del empleo en zonas ligadas a la actividad forestal, los mismos no pueden dar cuenta de un aumento de la calidad del empleo y la homogenización de las condiciones asociadas al mismo (teniendo en cuenta que la actividad de trabajo rural tradicionalmente se ha asociado a *condiciones de trabajo y de empleo* precarias) A esto hay que agregar que la actividad forestal por sus propias características cuenta con un proceso de trabajo particularmente

compartimentado –incluso entre distintas empresas- (Riella; Mascheroni, 2009), traduciéndose esto último en situaciones de trabajo heterogéneas y exposición a riesgos también disímiles inclusive dentro de un mismo proceso productivo.

Cuadro 4

Número de trabajadores en la forestación en 2000 y 2009, por departamento (promedios anuales) (1)

Cuadro 4. Número de trabajadores en la forestación en 2000 y 2009, por departamento (promedios anuales) (1)

	2000	2009	Diferencia 2009-2000	Variación % 2009/2000
TOTAL	983	8.032	7.049	717
Florida	3	231	228	7.584
Cerro Largo	1	70	69	6.852
Soriano	4	176	172	4.310
Canelones	22	384	361	1.615
Montevideo	101	1.449	1.348	1.331
Durazno	12	166	154	1.305
Tacuarembó	57	671	615	1.086
Paysandú	197	1.598	1.401	712
Maldonado	13	99	86	639
Río Negro	86	566	481	559
San José	20	108	88	442
Rivera	319	1.596	1.277	401
Lavalleja	95	405	311	328
Artigas	6	10	4	73
Rocha	48	29	- 19	- 40
Colonia	0	299	299	----
Flores	0	7	7	----
Salto	0	78	78	----
Treinta y tres	0	90	90	----

(1) Permanentes y zafrales

Fuente: elaborado por OPYPA, con base en información del BPS

Fuente: Tommasino – Bruno (2010)

Asimismo, Piñeiro y Carámbula (2006) señalan que la los efectos de la forestación en el mercado de trabajo rural ha redundado sobre todo en la concentración de trabajadores temporarios en alguna de las etapas del proceso de trabajo en su fase rural, dadas la variedad de calidad y cantidad de dicha demanda. En este sentido “...se acepta que la forestación ha tenido un impacto poblacional positivo en las pequeñas localidades asociado a la creación de empleo en la actividad forestal aunque el crecimiento demográfico se da en forma diferente de acuerdo a la calidad del empleo generado en cada localidad.”

Es así que en el mercado de trabajo asociado a la industria forestal, la demanda de mano de obra proviene sobre todo de empresas de intermediación laboral (no sólo en el Uruguay, si no que es una característica de la forestación nivel mundial), que pretenden suplir la escasez de trabajadores forestales en las localidades directamente asociadas a la

plantación y cosecha sobre todo, apelando a la movilización de trabajadores desde otras localidades más o menos cercanas.

Más allá de esto, no se pueden negar la realidad de que el desarrollo de la industria forestal de los últimos años ha redundado en un aumento del número de trabajadores, sea por la incorporación de nuevos trabajadores pero también por un aumento de la formalización –inscripción en BPS mediante- de los que ya se desempeñaban en dicha actividad. (Tommasino-Bruno, 2010)

El estudio de la construcción social del riesgo y de la definición del umbral aceptable de los trabajadores forestales de la fase rural, permite aproximarse a un colectivo heterogéneo de trabajadores inmersos en lógicas que pueden ser tomadas como contrapuestas (normatividad vs precariedad), y objeto de desarrollo reciente de diversas políticas de seguridad y salud laboral. Hay que tener en cuenta también que pertenecen a un grupo de trabajadores cuya situación laboral fue tradicionalmente, si no olvidada, regulada bajo procesos de estancamiento normativo y práctico. Esto lo confirma, por ejemplo, la disparidad de la situación de estos trabajadores con sus pares “urbanos” en materia de regulación de las relaciones laborales (y las prestaciones asociadas a ella) que se han encontrado en investigaciones recientes (ver Mascheroni, 2008).

Dentro de los trabajadores rurales, algunas investigaciones muestran cómo los trabajadores forestales se encuentran tradicionalmente en desventaja en comparación a sus pares ganaderos. (Romero – Tubío, 2004. Tubío, 2006) Un ejemplo de esto es la menor cobertura total de salud entre los forestales con relación a los trabajadores ganaderos. Incluso, tal como menciona Tubío (2006), para 1996 los trabajadores forestales de la fase agraria presentaban *un mayor porcentaje de personas en cada una de las situaciones de carencia.*

A modo de síntesis, podemos decir que el desarrollo de la industria forestal y su correlato normativo ha redundado sin lugar a dudas en un aumento de la demanda de empleo, y en un mayor dinamismo en este sentido sobre todo en las localidades próximas a dicho sector. Pero, más allá de esto, se puede apreciar que es un mercado de trabajo que no ha escapado a la flexibilización de la mano de obra mediante la tercerización de etapas concretas del proceso de trabajo, y, consecuentemente, a la precarización de las relaciones laborales. En este contexto, a nivel empresarial, el marco legal vigente y la normativa internacional ligada a los sistemas de calidad han redundado en un desarrollo de los sistemas de prevención, control y respuesta ante eventuales incidentes/accidentes, los cuales iremos analizando a lo largo del trabajo.

2.4) Caracterización de empresas seleccionadas

A continuación presentaremos las principales características de las tres empresas seleccionadas en lo que refiere a orígenes y formación de las empresas, capitales, zonas donde despliegan actividades, cantidad de trabajadores empleados, entre otros.

En relación al surgimiento de la empresa A, éste data de la década del '90 empleando en la actualidad a más de 2200 trabajadores en los departamentos de Fray Bentos (donde se encuentra la planta de celulosa), Tacuarembó, Durazno y Florida. Mientras la gran mayoría del personal es contratado a través de 50 empresas contratistas, una minoría de alrededor de 350 personas son empleados directos de la empresa. La empresa funciona desde el inicio con capitales extranjeros, bajo la órbita de xxx:

“[La empresa A] desde los inicios, esto empezó siendo una empresa, era xxx cuando se instaló en Uruguay. Xxx desde el inicio fue socia de xxx, la actual propietaria, 60% xxx , 40% xxx . Luego apareció xxx . Se compró primero el paquete accionario de xxx , xxx en realidad, xxx también es dueña de xxx en 50%. O sea que xxx siempre estuvo en este proceso. Y bueno, actualmente volvimos a ser 100% xxx ”. (Jefe vivero empresa A)

Las actividades forestales comprenden desde el inicio del proceso de producción de celulosa (trabajo en el vivero donde pueden llegar a producirse 20 millones de plantines por año) pasando por cosecha y plantación. En entrevista con trabajadores sindicalizados que pertenecen a la empresa, éstos señalaron que la producción es destinada en su totalidad para el mercado externo:

“...la madera es 100% para exportación. Hay un poco para el mercado interno pero... Y el uso; nosotros vendemos 2 tipos de madera: pino y eucaliptus. El pino es para la construcción de casas y eso. Y el eucaliptus es una madera para hacer palets, para hacer encofrado”. (Entrevista colectiva trabajadores sindicalistas forestales).

Por otro lado, en lo que respecta a la segunda empresa forestal (B), ésta nace en 2009 a partir de la coalición entre dos empresas internacionales del sector forestal mundial y con capitales extranjeros:

“...la empresa (...) está integrada por una sociedad cincuenta y cincuenta, eh, por XXX que es una empresa sueco finlandesa, y YYY que es una empresa chilena. Las dos tienen partes iguales, 50% cada una (...) Bueno, esas dos empresas en octubre del 2009, resuelven establecer esa sociedad en partes iguales y el 1º de octubre del 2009 nace [la empresa B]. Cuando deciden fusionarse, a su vez

compran parte de los activos que tenía xxx acá en Uruguay e incorporan todos esos activos al paquete de la fusión (...). Bueno, y en esa situación incorporan una importante cantidad de activos de xxx , el cual lleva a un total de hectáreas que ronda las doscientas cincuenta y cuatro mil en este momento; en este momento entiendo yo que debe ser eh...la empresa que tiene más patrimonio en el Uruguay porque incluso que tiene más en este momento que UPM no?, la ex xxx” (Director RRHH empresa B)

Con un total de más de 250.000 hectáreas forestadas, despliega actividades en los departamentos de Colonia, Durazno, Flores, Florida, Paysandú, Río Negro, Rivera, Soriano y Tacuarembó trabajando con dos tipos de especies: eucaliptus y pino. Según el director de RRHH de la empresa, la cantidad de esa tierra se fracciona entre propiedad de la empresa y propiedad de productores asociados:

“De esas doscientas cincuenta y cuatro mil hectáreas, en este momento, tenemos parte que son propiedad y parte que se hacen con lo que se llama fomento medianería, o sea con pequeños productores se asocian y se comparte de acuerdo a un acuerdo, un convenio, este, la forma en que se va a plantar y cómo interviene cada uno en función de, uno pone la tierra, otro pone toda la plantación, la producción, los árboles, los procesos y, a la larga después se reparten las utilidades” (Director RRHH empresa B)

En la empresa, se desempeñan alrededor de 1000 personas, cifra que se divide entre personal contratado por la empresa propiamente (aproximadamente 250 trabajadores) y el resto a través de más de 40 empresas contratistas que trabajan para la misma:

“Nosotros en este momento más o menos estaremos en unos doscientos dos empleados fijos. Se incorpora gente, permanentemente y va variando esa cifra. Tomemos en el entorno de los doscientos, este, más eh...unas treinta y nueve, no, cuarenta y algo de empresas contratistas que en su, en su conglomerado deben andar en unas novecientas personas en este momento...eh...más una treinta y algo de empresas, treinta y siete creo que son empresas de transporte, con unos, el transporte en realidad deben ser unos cuarenta, cincuenta personas que están trabajando en este momento” (Director RRHH empresa B)

Al momento del trabajo de campo de esta investigación llevado a cabo durante 2009 y 2010, la empresa se encontraba en pleno proceso de desarrollo de la instalación de una planta de celulosa en el departamento de Colonia.

Finalmente, la última de las empresas seleccionadas es la más antigua en la actividad forestal, desempeñándose desde 1964 en la ciudad de Paysandú y más tarde sumando el departamento de Durazno. En oposición a las empresas reseñadas más arriba, ésta es exclusivamente la que se inicia y funciona con capital nacional. Con un total de 18000 hectáreas distribuidas entre los dos departamentos señalados, se trabaja tanto para la exportación como para el mercado interno con especies de pino y eucaliptus, empleando a un total de 300 personas entre trabajadores propios y aquellos empleados por empresas contratistas.

2.5) El proceso de trabajo en la industria forestal.

Las tres empresas analizadas presentan procesos de trabajo similares, salvo muy escasas salvedades. En este capítulo se describirá el proceso de trabajo de la fase rural de la industria forestal, a partir de la reconstrucción del mismo dada la información recolectada en las entrevistas

El proceso de trabajo en la fase rural dura, para la especie más difundida (eucaliptos) 8 años, los cuales abarcan desde la preparación de los plantines, su plantación y la cosecha. Como se han constatado en otras investigaciones (Riella – Mascheroni, 2009) y en las entrevistas realizadas, estos tiempos pueden variar según la tecnología empleada en la empresa, tanto en la fase del vivero (producción con tecnología genética y/o estacas) en la plantación (manual vs mecanizada) y en la cosecha (manual, semi mecanizada, mecanizada).

a) Vivero

En el vivero es donde se producen los plantines (siembran y acondicionan) que luego se plantan en el campo, y posteriormente se cosechar para derivar a su producción final (maderera o pasta de celulosa). En total, el proceso de trabajo en esta etapa dura de 3 a 5 meses.

El vivero es propiedad de las empresas en dos de los casos (empresas A y C), si bien también trabajan con producción en viveros tercerizados en las épocas de mayor zafra. En el caso de la empresa C, la etapa de producción de plantines es tercerizada 100%.

La capacidad de producción de los viveros tiene condicionantes climáticos importantes, junio y julio son los meses de menor intensidad, y –por tanto- en los que el número de trabajadores merma de manera significativa (salvo en el caso de B, en donde todos los trabajadores son plantilla de la empresa, es decir, no hay empresas contratistas trabajando en ella).

El proceso más difundido en esta etapa es la creación de plantines a base de estacas. La primera tarea es la producción del sustrato que se coloca en las macetas y donde crecen los plantines. El sustrato consiste principalmente de corteza de pino. Estas bandejas con el sustrato dentro de los tubetes son llevadas al vivero especialmente diseñado para el momento de la plantación.



Por otro lado se cuenta con las plantas que van creciendo en los viveros especialmente diseñados para su crecimiento, y donde se realiza la cosecha de las mismas. En el caso del vivero la cosecha consiste en el corte de las plantas de manera de a partir de un trozo de una rama generar estacas que luego se transformen en plantines.

En este sentido, una vez que se cosecha, se procede a trasladarlas a un cuarto especialmente acondicionado (con mesas y temperatura ambiente en aproximadamente 20°) en donde se podan y se transforman en estaquillas susceptibles de ser plantadas.

Una vez producidas las estaquillas, se trasladan en baldes al invernáculo especialmente diseñado para la producción de los plantines, se pinchan las estacas en las bandejas con sustrato y se dejan prontas para generar raíz (aproximadamente a los 30 o 60 días, dependiendo de la temperatura). En este lugar la temperatura es templada (en algunos casos se mantiene a través de losa radiantes) y húmeda.

Una vez que se enraizan, se llevan las plantas a su destino final en donde se “aclimatan” a las condiciones exteriores, donde cuando terminan el período de crecimiento se acondicionan para ser despachadas y trasladadas a los predios en donde serán plantadas para su crecimiento (es decir, donde comienza la etapa de silvicultura). El proceso culmina, entonces, con la clasificación de las plantas a partir de la cual se separa aquellos plantines aptos para ser trasladados y plantados de aquellos que no crecieron y deben ser desechados, y la preparación de los plantines para su traslado fuera del vivero.

Existe también la posibilidad de que se produzcan los plantines a partir de semillas, el cual es un proceso automatizado. En este caso las bandejas se dejan directamente, luego de plantada la semilla, en el invernáculo para su crecimiento.

Paralelamente a estas tareas se da la limpieza de las bandejas sea de plantines que no crecieron o de aquellas que vuelven de las plantaciones. Asimismo, en cada uno de los viveros existen tareas destinadas al manteniendo del vivero y de las plantas. En el caso de las plantas en específico, se cuenta con un sistema de riego programado que es acondicionado, y también toda la aplicación de plaguicidas que se da semanalmente por los trabajadores especialmente capacitados para esta tarea.

La modalidad de traslado y de segmentación de las tareas varía de una empresa a otra. En algunos casos los mismos trabajadores son quienes cosechan las plantas, producen las estacas y las plantas. Contando con personal específico que se encarga de la elaboración del sustrato, traslado de bandejas y limpieza de bandejas.

Otra diferencia entre los viveros estudiados tiene que ver con tareas derivadas de la infraestructura misma. En el caso de los viveros que no son techados, en caso de lluvia y/o viento, se adiciona la necesidad de tapar las plantas y plantines para su protección

b) Actividad silvícola

La segunda etapa del proceso de forestación se caracteriza por: i) la recepción de los plantines que provienen del vivero, ii) control de malezas y la preparación de la tierra para su plantación controlándose mediante la aplicación de herbicidas; iii) la plantación forestal; iv) el control de hormigas, tarea que se realiza por dos años continuos para descubrir donde se encuentran los hormigueros y que posteriormente se vigilaran a partir de la aplicación de productos químicos. Por último, se procede al tratamiento de los árboles durante 8 años hasta su posterior cosecha.

En entrevista con trabajadores de plantación, éstos señalan no sólo la diversidad de tareas que comprende esta fase y quienes las desempeñan, sino además, el carácter cambiante y rotativo de las mismas así como también de los puestos de trabajo cuando se está en actividad:

“Y...y acá en plantación nomás tenés, ta, la gente que está plantando, tenés que tener acarreadores que les acarreen las bandejas, que le hagan la ficha también, tenés que tener uno que te maneje el vehículo ...con la sorra, tenés que tener el viverista, que esté en el vivero allá regando, acarreando agua...cosas que hay para hacer en el vivero...ta y...yo para controlar también...calidad y...Ya su vez tenés, el transporte, horarios y ...los horarios de trabajo, el tema de la comida, la comida al mediodía, y después el tema de las actividades que es muy dinámico, entonces hoy te dicen hoy fertilizamos y mañana hacemos otra cosa entonces eso es todo un cambio de herramienta, de logística de, hasta de gente de repente, este...o mañana cambiamos de campo, o mañana cambiamos de...acá va una planta, acá va otra, o sea, este...las cuatro o cinco cosas que dijo Luciano, que pasan en el campo, pero después sobrevolando hay un montón de cosas de que ...que se va a hacer hoy, que se va a hacer mañana, que viene planta...”
(Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

En términos generales, en lo que refiere a los implementos y ropa de seguridad que deben ser usados para evitar accidentes en esta fase, los trabajadores utilizan (dependiendo de la tarea): *“Sí...en plantación lo que se les exige, los zapatos con puntera de acero, chalecos reflectivos, guantes, este...algo, algún trabajo con veneno de hormiga, mascarillas, guantes...por fertilizante, si es químico también”* (Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

La plantación se caracteriza por una multiplicidad de actividades que siguen una secuencia determinada.

Un primer grupo de tareas se componen de actividades denominadas de laboreo que son aquellas que tienen que ver con preparar y adaptar el terreno para la plantación forestal. En esta etapa, los trabajadores preparan la tierra mediante la aplicación de herbicidas y se detecta la existencia de hormigueros; tarea que se realiza por dos años seguidos aplicando productos químicos cuando se encuentra un nuevo foco:

“Lo marcás con una bandera, le aplicás y después volvés por las dudas si no...pero el...eso que se aplica es bastante...” (Supervisor plantación empresa B)

Las denominadas cuadrillas de trabajadores que se encargan de este grupo de tareas se componen dependiendo de la extensión del predio y de la estación del año, de entre 10 y 20 personas, quienes responden a un capataz y supervisor.

Un segundo grupo lo componen aquellas tareas que refieren a la plantación de los plantines provenientes del vivero. En este grupo, se desempeñan entre 10 y 25 trabajadores que además de plantar, conducen los plantines del camión a un lugar determinados. Estas dos tareas, pueden ser realizadas -en función del personal contratado - por más de un trabajador.

Un último grupo, refiere a la fertilización de la planta, control de malezas y hormigas, finalizada la plantación. Las tareas son realizadas por cuadrillas distintas de entre 10 y 15 personas que se encargan por un lado, de la aplicación de agroquímicos para el control de malezas, teniendo especial cuidado al rociar por los componentes tóxicos de los productos y utilizando como implementos de seguridad: antiparras, guantes y máscaras protectoras.

Algunas de las tareas, por ejemplo, la plantación es realizada de manera individual, mientras que otras tales como la aplicación de productos químicos para el control de malezas y control de hormigas (antes y después de la plantación) es realizada por varios trabajadores simultáneamente.



c) Cosecha

Luego de 8 años de plantado el monte, se procede al corte, pelado y trozado de la madera. En nuestro país, estas tareas pueden realizarse a través de tres formas diferenciadas, conocidas como cosecha: manual, semi- mecanizada o mecanizada.

Para el caso de las empresas seleccionadas en esta investigación, la empresa A es la única que posee escasísima mano de obra en cosecha semi- mecanizada (casi la totalidad de la cosecha es mecanizada), mientras que en las restantes prevalece la cosecha semi- mecanizada.



La primera de estas formas se caracteriza por una mayor destreza de fuerza física, donde se desempeñan motosierristas que deben haber adquirido una capacitación previa que los califique como tales y son quienes se encargan de cortar y trozar los árboles. Junto a ellos, trabajan los ayudantes de motosierristas quienes los asisten en tareas tales como el hacheo y el cargamento de la madera.

El segundo tipo, semi mecanizada, se caracteriza por sumar al procedimiento manual de poda (y también con el objetivo de evitar accidentes de trabajadores), máquinas desmalezadoras. En este tipo de cosecha, se desempeñan motosierristas, operadores de máquina desmalezadora y máquina descortezadora, así como también 1 o 2 trabajadores ayudantes mecánicos que se encargan del arreglo de máquinas.

Por último, la cosecha totalmente mecanizada es aquella en la que se desempeñan operadores de maquinaria Harvester y Forwarder y operadores de grapos de carga. En este tipo de cosecha se minimizan considerablemente los riesgos de accidentes de trabajadores pero para nuestro país, la inclusión de este tipo de cosecha data de escaso tiempo:

“...Hubo un tema que hace poco que la cosecha mecanizada recién vino al Uruguay. La historia de la cosecha mecanizada no tiene más de 6 años que empezó a desarrollarse fuertemente. Hay algunas empresas que ya la tenían desde antes. Pero hubo un tema que fue la crisis del 2008 que afectó mucho al sector, sobre todo mecanizado. O sea, ahora de vuelta se está retomando y se está viendo que hay mucha gente que sí, que vos los ves de nuevo que se está quedando. Y hay mucha gente nueva. Pero es muy pronto como para decirte si este año como que se retoman las actividades (...) En general, te diría que se mantienen” (Encargado general de cosecha de la empresa B)

Finalmente, están las actividades que hacen a la logística mediante contratos de servicios tercerizados que se encargan de la carga de la madera en el monte, su transporte en camiones y posterior descarga en las plantas de celulosa.

2.6) Perfil de los trabajadores.

El análisis de los procesos de trabajo de la industria forestal se acompañará de una caracterización de los trabajadores/as que desempeñan tareas en vivero, cosecha y plantación de las tres empresas seleccionadas teniendo en cuenta: edad, zona de procedencia, formación previa, experiencia/trayectoria de trabajo, conocimiento sobre la tarea que desempeñan, distinción de género de acuerdo a las tareas, entre otros.

a) Trabajadores en viveros

De acuerdo a las entrevistas realizadas es notorio que la creciente oferta de trabajo en la actividad forestal a raíz de la explosión del mercado de celulosa en el litoral del país, atrajo tanto a varones como mujeres con distintas experiencias laborales a ingresar a las tareas en los viveros. De acuerdo a los testimonios de los trabajadores/as de los viveros sobresale la diversidad de trayectorias laborales tanto de personas jóvenes que provienen de otros viveros o del sector servicios, producción citrícola o de empleos independientes, como también se desempeñan trabajadores de más edad con una larga trayectoria en la actividad forestal:

“Tengo 21. Trabajaba de niñera, trabajé lavando autos. De todo” (trabajadora de empresa contratista vivero de empresa B)

“Tengo 22 (...) van a hacer 3 años. Entré cuando tenía 19 [plantando]”. (Trabajadora de empresa contratista de empresa A).

“Yo trabajé en citrus.”-Yo también...yo también (grupal); [Yo] en Azucitrus” (trabajadores vivero empresa B)

“... antes trabajaba particular. Técnico en mantenimiento informático...y...como es, electricista y ta, después trabajaba en otras áreas y ese tipo de cosas” (Trabajador vivero empresa A)

“Yo particularmente trabaja en otro vivero pero también de Flores” (trabajadora vivero empresa C)

“Ama de casa, niñera, todo así, en distintos trabajos, labores...manicura” (trabajadora vivero empresa C)

“...yo trabajaba allá en el otro vivero...ahora ya hace un tiempo ya que estoy, en este trabajo...si ha de ser, con esta gente nomá' ha de ser como doce años que estoy” (Trabajador vivero empresa C)

En los tres viveros relevados, al considerar aspectos tales como la formación del plantel de trabajadores/as salta a la luz perfiles de trabajadores bien distintos en lo que hace a la permanencia o no en el sistema educativo formal. Por un lado, se distingue claramente una mayoría de trabajadores/as (generalmente los más adultos) con escasos años de estudios en primaria y en algunos casos de secundaria, que provienen de actividades rurales y forestales desde muy temprana edad en el caso de los varones, y de mujeres que no han tenido un trabajo asalariado años anteriores. En ellos/as el trabajo en el vivero se les presenta como una de las salidas laborales al no requerir casi formación para ingresar (volveremos sobre este punto más adelante). Por otro lado, mientras algunos más que nada los más jóvenes señalan no poder continuar con los estudios secundarios, otro grupo retoma los estudios con el objetivo de poder cambiar de actividad en el corto plazo:

“...algunos tenemos digo hasta la escuela y la oportunidad de trabajo hoy en día digo, si no tenés estudio, no tenés una puerta libre, una puerta abierta para que...un poco también discriminación digo, ta bien digo porque no vas a hacer

que el que estudia se rompa el bocho estudiando y que le den este, trabajo al que no, no hizo nada, pero también un poco ha sido, pero acá en ese sentido digo...puertas abiertas para todo el mundo, no importa lo que sea” (trabajadora vivero empresa C)

“...ahora dejé todo porque no podía con el tema del horario y todo este...se me complicaba mucho...y este y ta...por excepción como yo soy una de las que entré primero y eso este...me dejaban, si el horario hasta las cuatro en verano se hacía doble turno entraba a las once de la mañana y salía a las siete de la tarde...y se me complicó después entrar, entraba a las ocho a clases, teóricas este...hasta las diez de la noche, y después en la mañana tenía que hacer, de las seis de la mañana hasta las diez tenía práctico en el hospital. Digo y se me complicaba los horarios, era así andaba todo el día...y digo no no me daba digo no me daba pa’ estudiar ...bravísimo era y digo bueno ta, cuando él se reciba, yo voy a aflojar un poco y sigo mi carrera sino...” (trabajadora vivero empresa C)

“Viste, porque somos varias que estamos estudiando, que estamos terminando el liceo y hay otras que están haciendo otra carrera y es de noche porque trabajás todo el día (...) Yo estoy terminando unas materias de 5º, el año que viene hago 6º ya me retiro. No quiero estar más en la empresa, estoy cansada, entendés?, tengo un agotamiento físico (...)” (trabajadora vivero empresa B)

Al atender a los motivos por los cuales se unieron al trabajo en viveros, están por un lado, aquellos/as que no tienen una larga trayectoria en la actividad forestal que señalan haberse interesado por el trabajo por factores decisivos tales como el salario, la facilidad de las tareas, estabilidad laboral y por tratarse en varios casos de ser el primer empleo de carácter 'formal' al que acceden. En oposición, en las entrevistas a quienes vienen de largos años desempeñándose ya sea en vivero o en otras fases del proceso, manifiestan que el trabajo en el vivero (en las 3 empresas) se presenta como una posibilidad de acceder a mejores condiciones de empleo y de trabajo de las que se encontraban anteriormente:

“(...) yo trabajaba en un packing de naranja, y una compañera me dijo, mirá dice que están precisando gente para un vivero y vos viste que las...las packing es...una zafra... (...) En el tipo de tarea, en el tipo de sueldo, así como hay cosas malas hay un montón de cosas buenas también, que yo le veo a este trabajo” (Trabajadora tercerizada empresa A)

“[Entré] por una conocida que entró primero y me dijo de este trabajo.Y.. empezando, el sueldo. Y ta, y las actividades que, dentro de todo, no son difíciles. Lo más complicado es el horario”. (Trabajadora tercerizada empresa A)

“Sí, por el sueldo...sí sí...a su vez acá trabajamos...trabajamos a gusto también y así...cumplimos las ocho horas, entonces a veces en otro vivero hacíamos...prácticamente te explotan vamo’ a decir y no ganás, no ganás nada, entonces, para mejorar y ...vine para este vivero” (trabajadora empresa C)

“(...) nosotros en aquel momento, en el año 2002 ganábamos lo que en aquel momento era un salario mínimo y medio. Verdad? Es decir, un salario de hambre. Luego con todo este proceso que viene, de algún modo, para; viendo lo que era la llegada de un gobierno de izquierda al Uruguay y luego de haber triunfado la izquierda en las elecciones, de una forma casi mágica, se da un aumento de salario al doble. Nosotros pasamos de ganar en aquel momento, de 150 pesos por día, a 300 pesos, verdad? Y en aquel momento, bueno, había toda una parafernalia publicitaria en torno a todo este proyecto industrial que al trabajador le daba cierta tranquilidad porque se hablaba de un proyecto a 50 años. Incluso hasta el día de hoy. Y que los salarios forestales iban a ir mejorando. Incluso en aquel momento, era muy tentador, por ejemplo, para la gente del medio rural. Hubo; se notó ahí una gran migración de aquellos trabajadores rurales que, de repente, laboraban en estancias y en tambos, a la forestación”. (Sindicalista forestal, empleado de empresa contratista de vivero de empresa A)

“Bueno, al lado de cómo trabajábamos allá, acá es mucho mejor (sonrisas) Allá estábamos en... la cosecha, bueno allá era cosecha y también era...de poda, podías trabajar todo el año, después había zafrales (...) O sea, pero lo veías como un tema de decir bueno, antes de donde estoy ahora, hoy viene esto, pero no como una cuestión de que entro acá porque a largo plazo me sirve ni nada por el estilo... Y por la necesidad también” (Entrevista colectiva trabajadores vivero empresa B)

Una de las diferencias más sustantivas que resulta del análisis de las entrevistas que se presenta entre las empresas, es que los trabajadores del vivero de la empresa B provienen en su totalidad de la ciudad donde se encuentra establecido el vivero (Fray Bentos), mientras que los trabajadores de la empresa A concurren de varias localidades o departamentos cercanos a donde se sitúa el vivero: *“100% son de acá...algunos datos de personal...” (Jefe vivero empresa B).*

El trabajo en los viveros involucra una multiplicidad de actividades que comprenden desde la producción de semillas, producción clonal de plantas, cortes, plantación, sembrado de plantines, aplicación, riego, entre otras.

En el caso del vivero tercerizado de la empresa C se desempeñan 9 trabajadores, 7 mujeres y 2 hombres. Según la supervisora del vivero: “...la mayoría [son] mujeres, es decir, [tienen] mejor manejo, en sí la planta es porque es delicada, el hombre como que es más bruto y las mujeres como que es más, ...se dedica, se fija más en los detalles con la planta” (Supervisora vivero empresa C).

En oposición, los viveros de las empresas A y B cuentan con un número bastante más amplio de trabajadores/as. Para el caso de la empresa A, al interior del vivero funcionan tres empresas contratistas que emplean a más de 100 trabajadores, mientras que alrededor de 30 personas son funcionarios de la empresa. Por su parte, en el vivero de la empresa B (con más de 50 trabajadores) no funcionan empresas que tercericen personal:

“Bueno, en el vivero en particular nosotros trabajamos en el entorno de unos 120 a 130, un poquito más. De 120 a 140 trabajadores durante todo el año, de los cuales hay un grupo de 30 que son funcionarios de [la empresa], y luego hay, en este momento, 3 empresas contratistas que completan esos otros 100 y algo de trabajadores. Entonces tenemos una estructura un tanto paralela de supervisores. Tenemos los supervisores de [la empresa] y luego cada empresa contratista tiene sus supervisores y sus mandos medios”. (Director del vivero empresa A)

“En el vivero, capaz ahora cuando venga el jefe del vivero, les damos los datos, pero operarios son unos, creo que cincuenta y dos, y en total con todas las personas que están como servicios o supervisión, son unos... en el entorno de los sesenta, sesenta y algo” (Director RRHH empresa B)

“...el vivero ocupa hoy a cincuenta y ocho personas, y el 46% son mujeres, es un trabajo...si bien es un trabajo rural, es un trabajo sin mucha barbaridad, la producción clonal de plantas, que clonal suena medio raro pero en realidad es muy sencillo, es producción de ramitas que se hacen enraizar o...cualquier...logramos la planta no por una semilla, sino por una rama, a partir de un material seleccionado” (Jefe vivero empresa B)

“No, porque nosotros lo que pasa acá...el vivero, el vivero este produce clones. Es solamente un vivero clonal, después todo lo que es la parte de semilla, eh, se produce, se compra afuera, en viveros de terceros. Entonces hay muchos

contratistas que a veces también tienen un vivero. Entonces... pueden vendernos a nosotros y a otros (...) lo que pasa que nosotros...nosotros lo que es vivero, la planta de chip, ..., eh...son todos propios, ahí no hay empleados...perdón...contratistas” (Jefe vivero empresa B)

Ahora bien, antes de pasar a describir las tareas que trabajadores/as desempeñan, daremos cuenta de: i) las formas de ingreso al vivero, ii) la experiencia de referentes y el conocimiento previo que se tenga sobre las tareas, iii) la capacitación precedente o aquella que brinda la empresa mientras los trabajadores despliegan la tarea y, iv) distinción de género de acuerdo a la misma.

En primer lugar, al atender a las formas de ingreso la gran mayoría de trabajadores/as entrevistados señala que se enteraron por conocidos, ex jefes, familiares (que ya se encontraban trabajando en el vivero) quienes les informaron de la posibilidad de trabajo. De esta manera, no se observa diversidad en los testimonios de los entrevistados/as quienes narraron que se produce una especie de “cadena” con el objetivo de poner en conocimiento a otros conocidos de la oferta laboral:

“Bueno yo estaba con el tema de la vidriería, cuando justamente él [señala a un compañero] me avisa que, que había una changa por quince días, veinte días en el vivero” (trabajador vivero empresa B)

“Por recomendación de otro patrón que yo tenía y como se vino la crisis y no podía seguir empleada y creo que es amigo del patrón, tengo entendido algo de eso, hablaron y me probó y quedé”. (Trabajadora vivero empresa C)

“...entré por un compañero de mi padre cuando hicieron el vivero que hay uno acá” (trabajador vivero empresa A)

“...Al principio cuando entraron los contratistas, al principio éramos 32 personas nada más. No había contratistas. Cuando empezó el tema de los contratistas, digo, conseguí trabajo para mis primos. Que hoy en día no hay ninguno, se fueron todo. Consiguieron trabajos mejores y se fueron. Digo, trabajos, no de peón, sino de otras cosas. Y después tengo mi hermano está en el laboratorio, allá”. (Supervisor de empresa contratista vivero empresa A)

En relación a las maneras de cómo los trabajadores aprenden la tarea es de capital importancia el rol que juega los compañeros/as en el aprendizaje de las mismas. La gran mayoría de los entrevistados/as señala haber aprendido la tarea “sobre la marcha” y a través de la ayuda y conocimiento de compañeros/as y supervisores/as que fueron

enseñándoles. El jefe del vivero de la empresa B confirma que la especificidad de las tareas hace que se ‘aprenda trabajando’ en el día a día:

“...las tareas que desarrollamos dentro del vivero no tienen mucho que ver con, con las de plantación, son muy particulares de...de vivero no? Este...la gente en general aprende trabajando, se les va...se los va capacitando, haciendo seguimiento en la tarea que van desarrollando y le van agarrando la, le van agarrando el oficio” (Jefe vivero empresa B)

“Y me vine yo...y bueno de ahí ya entré a prueba por quince días y de ahí seguí nomás...digo en realidad me iba aprendiendo los trabajos, cada trabajo iba aprendiendo ahí mismo (...) Y las mismas compañeras me ayudaron un montón” (trabajadora vivero empresa B)

“...fui aprendiendo el día que llegué (...) eran pocos, habían dos compañeras nomás antes acá, cuando yo vine eran dos mujeres y tres hombres que, los hombres estaban más bien para invernáculo y eso. Y la compañera que estaba fue enseñándome lo que ella sabía y fui aprendiendo en...en el momento, venía el patrón, nos decía cómo hacer las cosas y así fuimos aprendiendo todo y después una se va dando idea también, no? (Trabajadora empresa C)

“Acá mismo, este...nos fueron enseñando...ya teníamos digo, nosotras dos teníamos experiencia de otro vivero...habíamos trabajado, y a su vez nosotras mismas nos encargamos de enseñarles a las otras muchachas, de enseñarles, explicarles...todo. También con paciencia...es lo mejor eh...hablar, explicarle lo que se hace, lo que no, este y de ahí van aprendiendo, y de ahí que ellas van mirando, van...a su vez...la rapidez también de, día a día lo van...” (Supervisora empresa C)

Un factor al que se hizo mención más arriba y que debe atenderse relacionado a las actividades que trabajadores/as desempeñan es aquel que refiere a la capacitación previa que los de empleados/as tengan. De acuerdo a la información relevada en los viveros de las tres empresas, el/la trabajador/a que comienza como peón común, realizando tareas de corte, preparación de estacas, sembrado de plantines es contratado sin necesidad de formación previa en la tarea y a medida que el trabajo es más especializado se requiere personal más capacitado ya sea en experiencia o formación:

“Bueno, la selección de los puestos que son un poco más avanzados si se quiere como un peón especializado, eh...justamente surge del conocimiento y las, las capacidades que va uno teniendo. En el desarrollo como peón común, se accede

normalmente sí. Por lo menos desde que yo estoy no hemos tomado gente especializada para un cargo específicamente sino que lo hemos formado primero, generalmente entra en un período de adaptación al lugar, este...como un ascenso dentro del sistema” (Jefe vivero empresa B)

En este sentido, quienes se desempeñan como supervisores/as cuentan con una larga trayectoria en actividades de vivero en la empresa y además, las entrevistas a supervisores/as dan cuenta que quienes son seleccionados para este rol son considerados en función de su capacidad para el manejo del personal:

“(...) Yo hace 5 años que estoy con ellos y he estado por varios sectores de la empresa (...) Yo empecé de chofer de camión. ..He tenido 109 personas a cargo en un monte...”. (Supervisor vivero empresa contratista empresa A)

“Voy a cumplir 42 (...) entré a limpiar semilla, estee y bueno de a poco entré después como un peón puntero y fui ahí hasta que bueno me especialicé en capataz, en tipo de supervisión y ...desde entonces bueno estoy trabajando en eso (...) O sea...estudios de lo que es forestación yo no tengo, yo en este momento lo que estoy haciendo ya te digo, es la conducción del personal, digo, los años que hace que estoy acá, adquirís experiencia, manejo de gente, digo, pero estee, me parece a mí, ya te digo es lo que yo creo” (Supervisora vivero empresa B)

“Yo tengo hasta 5^a año...después había hecho que me gustaba también Administración de Empresas, hice en UTU [En la empresa] Entré primero haciendo tareas de vivero como todo el mundo, y después, estee, [...] me dio oportunidades de pasarme a la parte más de investigación, hacíamos ensayos, salíamos a campo, medir ensayo (...) Muchas veces nosotros tenemos que estar armando con [la otra supervisora], qué es lo que hacemos, qué hacemos primero, qué es lo que no hacemos, eh que la gente no tenga los espacios, o sea que no se queden sin tarea...” (Supervisora vivero empresa B).

Por último, si bien algunas tareas son compartidas por varones y mujeres, a partir del trabajo de campo realizado y de acuerdo a los testimonios, se observa que existe una distinción de género relativa a lo que la tarea demande. Por un lado, aquellas que exigen movimiento o traslado de la persona son realizadas generalmente por varones mientras que las que demandan manualidad son realizadas en su mayoría por mujeres:

“ (...) la mujer es más...son más prácticas...el trabajo con las plantas es que es mucho trabajo manual digo...que el de fuerza...por la clasificación de plantas, la

mujer es más rápida...las mujeres por más delicadeza digo, está en esos trabajos” (Entrevista grupal trabajador vivero)

“Y, yo aprendí allá...yo trabajaba allá en el otro vivero, y ta, me dijeron esto así y así vamo’ a echar fertilizante y fumigar lo que sea y ta, agua y tanto de remedio y ta, ahí ya aprendí y ya después vine p’acá” (Entrevista trabajador vivero empresa C)

“Sí, mayoría mujeres...es decir...mejor manejo, en sí la planta es...porque es delicada el hombre como que es más...más bruto, y las mujeres como que es más...se dedica se fija más en los detalles con la planta...descargar los camiones, necesitamos sí al hombre, je” (Supervisora vivero empresa C)

“Eh, yo estoy en preparación de estacas, se llama, o parte de clones pero la preparación de estaca, desde la cosecha, el corte y el plantado...” (Trabajadora empresa contratista empresa A)

“Eh...mi tarea es la preparación de las estacas, o sea allá abajo, eh... como es, desde la cosecha, corte y la plantación. Y...como es, todo eso lleva...eso, como te puedo decir, es un proceso eso que se hace 3 o 4 veces por día, todo es... Toda la vuelta...todo el ciclo ése, y...en general es eso más bien, son tres tipos de calidades que trabajamos...Eh, cosechar, cortar y plantar, esa, esa es mi tarea (Trabajador vivero empresa A).

Las tareas que realizan varones y mujeres en los viveros son diferenciables de acuerdo a las representaciones de ciertas capacidades (delicadeza vs. fuerza física) con las que se distingue socialmente a varones y mujeres. Según una de las supervisoras entrevistadas del vivero de la empresa B, las últimas son empleadas para actividades que se identifican con mayor manualidad y que requieren más cuidado, mientras que a los varones se los identifica con aquellas tareas que requieren un mayor despliegue de fuerza física:

“Sí, hay...estee...la mujer es la que más trabaja en el manejo de la planta, el hombre es más para las tareas de por ejemplo movimiento, preparación de bandeja, sustrato, cosas más pesadas, cosas que se trabaje con la espalda, con...eso maneja más el hombre, no?, obviamente que es diferente; hay algunos hombres que tienen eh ciertas habilidades con las manos entonces uno los utiliza en las tareas de cosecha por ejemplo la... estaquillado, pero el hombre generalmente hace un trabajo un poco más pesado no?, que la mujer... (Supervisora vivero empresa B)

b) Trabajadores en plantación

En la segunda etapa del proceso de trabajo nos encontramos con que aquellos/as trabajadores/as que desarrollan tareas de manejo silvícola, cuya edad varía en un rango que va desde los 18 a 49 años. En general provienen del mismo departamento o localidad donde se encuentra la plantación o de localidades cercanas, y también al igual que quienes se desempeñan en el vivero, tienen una trayectoria laboral que involucra actividades forestales u otras de carácter zafral:

“Tengo 32 años [En la empresa]: hace un año y pico. Una compañera me comentó y bueno, fui a hablar con el hombre y al mes, me llamó. [Se desempeña] desde los 20 años (...) todo de forestal. Trabajé en un aserradero en Algorta, yo era de Algorta antes (...) en un aserradero parecido a éste...ahí en Guichón trabajé en 2 y con esta tres, y en Algorta, cuando estaba trabajé en xxx ” (Trabajadora plantación empresa C)

“Ya tengo 40 años, recién cumplidos, pero...En esta empresa un año ya. Hace seis años que vengo trabajando en forestación (...) [Soy] de Guichón Y trabajé, tuve en Montevideo tres años trabajando después, de empleada doméstica, después hice moza, estudié hotelería, gastronomía y terminé en forestación. Me encanta el trabajo de la forestal. (...) Trabajé en [xxx] y en (...) trabajé” (Trabajadora plantación empresa C)

“30 [años] Once meses hace [en la empresa] (...) trabajaba en la...como es...en (...)v, cítricola, trabajaba ahí, hacía podas y eso, de todo un poco [por] 4 años” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“49 [años]. Y ahora en octubre van a hacer dos años [Antes] en Paysandú, en un supermercado” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Yo...dos años y medio” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Yo casi tres” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“18 años. Eh, hará creo que cinco meses” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Sí, ahora a, a fines de setiembre va a ser un...fin de setiembre hace un año [Antes] tuve trabajando en panaderías, trabajé cinco años en Montevideo...Y después entré a la naranja y después acá...acá hace un año que estoy tranquilo” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Yo hará, cuatro meses así [en la empresa] trabajé sí...parte trabajé en forestación pero en sí..en el campo, afuera (...)Yo soy del Carmen, pueblito El Carmen” (Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

“Yo hace un año que estoy [en la empresa] [antes] Y yo anduve en cosecha...y después empleado en otro trabajo, plantaciones... Siempre forestal...siempre forestal (...) Yo soy de Durazno” (Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

En lo que refiere a los lugares de procedencia de los trabajadores de la empresa B, todos provienen de la localidad de San Javier cercana a donde se encuentra la plantación.

“Cuando se precisa así se avisa si no...como es un pueblo tan chiquito, enseguida se sabe y son...dos contratistas que hay, dos cuadrillas (...)” (Supervisor plantación empresa B)

Al igual que en las restantes fases del proceso, un factor relevante a tener en cuenta en el reclutamiento de las cuadrillas que trabajan en plantación es que los trabajadores/as llegan al trabajo por medio de conocidos y también, integran a otros familiares o conocidos:

“Sí sí sí, lo que pasa que, al trabajar en otras empresas viste, tenés, contactás mucho y prácticamente son todos amigos los que trabajamos acá de, compañeros ya en otros trabajos, por ejemplo servicio de moza que yo hago en casamiento y todo eso hay...mi hermana...ella es mi hermana” (Trabajadora plantación empresa C)

Al atender a los motivos por los que se unen al trabajo en las plantaciones, las trabajadoras de la empresa C señalan que además del factor salarial, esta es la única fuente de trabajo que se encuentra en la zona:

“Y porque se gana bien (...) Y yo que sé, a limpiar, a limpiadora en el pueblo yo que sé pero...Sí, va a llegar un momento que me voy a cansar...en el pueblo el que paga más será dos mil pesos, tres mil pesos un doctor, los demás no te pagan, pagarán mil pesos, una limpieza te matan, te pagan ciento cincuenta, doscientos

.Y acá estamos sacando, según el trabajo...la tutela más baja dos mil pesos, no?. Tres quinientos” (Trabajadora plantación empresa C)

“...me presenté en la empresa así, pedí trabajo, me dieron, a una cantidad de mujeres...acá es mezcla digo, en otra es sólo de mujeres. Y entré. Gracias a Dios entré...que no hay fuentes de trabajo, que no sea forestal. En esta zona no...no hay otra fuente de trabajo (...) por el sueldo” (Trabajadora plantación empresa C).

De acuerdo a la información relevada, los/as trabajadores/as que se desempeñan en esta fase no cuentan con una capacitación previa en la tarea. Al momento de trabajar, el supervisor explica que es lo que deben hacer, seguido por ayuda de sus compañeros de tarea que cuenten con la experiencia y aprendiendo la tarea in situ, sobre la marcha:

“Y al que no sabe tengo que explicarle, tengo que explicarle y después en un momento que yo no estoy bueno, los mismos compañeros le van indicando como, cómo hacerlo”. (Supervisor plantación empresa B)

“Mirando (...) Llegamos y...hay que hacer esto y bueno y... Los metros te explican [de la plantación] más o menos y después, eso está en vos si agarrás la mano, si no la agarrás...depende” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“(sonrisas) Y fui mirando y agarrándole la mano y me iban explicando y eso” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Y, a golpes se aprende” (Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

Al hacer referencia a las tareas que realizan trabajadores/as en las plantaciones, se destaca que los tipos de actividades demandan que se desempeñe personal joven o de mediana edad, ya que se pone en práctica la rapidez, la movilidad y fuerza/destreza física:

“Y yo creo que...gente mayor acá no creo que venga, no creo que no viene mucho a trabajar por eso mismo porque sabe que, eh, la plantada está la cintura, la abonada también la cintura, la abonada es peor’ que esto porque digo” (Trabajador de empresa contratista de empresa B)

De la mano con esto, el trabajo que se realiza en plantación involucra una serie de actividades (plantar, fertilizar, repartición de semillas, etc) que en el caso de la empresa C

son desempeñadas por varones y mujeres por igual, mientras que en las restantes sólo se desempeñan varones y las mujeres sólo son reclutadas cuando se necesita realizar la tarea de control de hormigas. En éstas, los trabajadores varones entrevistados coinciden en señalar que las tareas en plantación requieren un despliegue de resistencia física que en muchos casos, las mujeres no son capaces de sostener:

“Acá no...acá me parece que el trabajo es mucho de físico...en general, hay mujeres que son mucho más guapa de repente que hombres pero digo, pero en general en promedio...o sea...si no hay rendimiento perjudica a ella y a todos...en general, o sea para...todos” (Entrevista colectiva trabajadores plantación empresa A)

“...a veces trabaja, en el tema de la hormiga a veces ha habido una dama pero ta, ahora como está medio controlado el tema de la hormiga... Y porque son trabajos más livianos...o repartir el trabajo que hace él, viste a veces alguna dama anda repartiendo” (Supervisor plantación empresa B)

“No...desde que yo estoy...no hay mujeres...pero antes había mujeres. Repartían...o hacían hormigas...y algunas creo que cortaban también” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Yo creo que, mujeres ya de ahí del pueblo de donde yo soy han hecho, plantar y abonar lo han hecho, yo creo que hay mujeres que, que es guapa, yo creo, capaz no tiene el mismo rinde que el hombre y lo hace digo, lo hace o capaz hay, yo sé que hay mujeres que tienen el mismo rinde que el hombre, digo, capaz que más también, pero ya...teniendo, teniendo el mismo rinde que el hombre ya es demasio, lo las mujeres ya está bien..No, no, vos sabés que acá no, acá habían creo que para matar hormigas, viste? (...)” (Trabajador de empresa contratista plantación empresa B)

“Plantación también, herbicida, eh...abono, como abonamos ahora así, después machete, poda, carpía, todo lo que, todo lo que entra en la forestal lo hacía”... Y ahora hoy me tocó la repartida, pero hago el mismo trabajo que hacen ellas, y después herbicida que andamos con las mochilas, y después plantar, después te dan el machete o la asada que carpís, eh, cortar rebrotes” (Trabajadora plantación empresa C)

“...trabajamos igual y hacemos capaz un poco menos que ellos no? Pero, cuando es por tanto se trata de andar todos medios igual, por ejemplo en el herbicida

tratamos de andar todos medios igual (...) Y...en todas, de herbicidas, abonadas, plantadas, eh...rebrote” (Trabajadora plantación empresa C)

A pesar de que los varones ven en el rendimiento físico, un factor distintivo entre varones y mujeres a la hora de desempeñar las tareas, los testimonios de las trabajadoras de la empresa C dan cuenta que realizan las mismas actividades bajo las mismas condiciones en las que se desempeñan los varones.

c) **Trabajadores en cosecha.**

Las actividades que se despliegan en la última fase del proceso forestal cuentan - en oposición a las que se realizan en el vivero- con niveles de exposición a riesgos de accidentes mayores. El trabajo que se realiza en los montes debe ser cuidadosamente realizado, con personal capacitado y con los mayores implementos de seguridad para evitar accidentes tanto del trabajador como de terceros.

En lo que refiere al tipo de cosecha (semi- mecanizada o mecanizada) la empresa A es la única que posee muy poca mano de obra en cosecha semi- mecanizada (casi la totalidad de la cosecha es mecanizada), mientras que en las empresas C y B predomina la cosecha semi- mecanizada.

De acuerdo a los testimonios de los entrevistados que trabajan y supervisan trabajadores en cosecha se señala la importancia de contar con personal capacitado en experiencia y formación:

“Sabés qué pasa? El riesgo es mayor acá (...) Acá no hay una monotonía. (...) acá hay unas variables que no están en juego en un sistema productivo automático. Entonces, de repente un exceso puede ser el que carga tablas que tiene que largar las tablas en el aserradero de esta manera y en un momento se demoró un segundo, se le trancó una tabla, le pega la tabla en la espalda, la mano, donde sea. ..Acá, si bien vos podés determinar en las estadísticas de qué pueden ser los accidentes o cuáles son en función de la gravedad, es variado. Vos vas caminando por acá y tenés que tener cuidado con el suelo (...) Acá es todo más irregular” (Supervisor de cosecha empresa B)

“Bueno, cosecha en general también por ser una área catalogada de altísimo riesgo. En [la empresa] van a encontrar poca, muy poca cosecha manual o semi-mecanizada (...) desde el inicio de la compañía se veía la cosecha manual como excesivamente peligrosa. Entonces arrancamos desde el inicio, la cosecha mecanizada. Ya habrán visto las máquinas de cosecha y demás. El personal trabaja en otras condiciones. Sin embargo existen montes... sobre todo, en esta

etapa de crecimiento de la compañía, se adquirieron muchas plantaciones de otros productores que no tenían las condiciones mínimas para ser cosechados mecánicamente (...) Yo no sé qué porcentaje cosechamos manual pero es extremadamente poco”. (Jefe vivero empresa A)

Esta fase del proceso de producción se caracteriza por un fuerte desarraigo ya que los trabajadores (aislados de sus hogares y familias) permanecen varios días habitando en campamentos en los montes donde trabajan. En este sentido, los entrevistados manifiestan la importancia de contar con un perfil de trabajador capacitado y dispuesto a permanecer en el puesto de trabajo:

“El tema de cosecha en particular tiene varias cosas. Hay que ir a trabajar donde están los montes. Los montes no los pueden trasladar cerca de la ciudad. Entonces, qué pasa? Uno esperaría que gente joven venga a trabajar y quiere capacitarse. El tema es que después la realidad es que el trabajo está acá. No está al lado de la ciudad. Es ahí donde entran los problemas en conseguir gente, como decía [él], gente capacitada para trabajar. Tú imagínate lo que vale una máquina de esas, que tienes que capacitarlo al operario adecuadamente para que maneje una máquina de esas. Pero la máquina está acá. Está en el monte. Eso te lo dicen los propios trabajadores. O sea, si tú les preguntas después a ver qué gente, en cuanto a rangos de edades, qué gente es. Y bueno, generalmente el tipo que queda es el que está más estabilizado, que tiene una familia atrás. El tipo joven es el que anda permanentemente buscando acá o allá. O se te baja de la máquina o se te va. El tipo más estabilizado, que es el que tiene familia, que tiene que trabajar, ese es el que queda”. (Encargado general de cosecha de empresa B)

Al considerar las características de los trabajadores motosierristas de la cosecha semi mecanizada de la empresa B, se puede señalar que se trata de trabajadores jóvenes de alrededor de 30-35 años provenientes de Paysandú que se desempeñan en esta tarea desde hace varios años o que han pertenecido a la actividad forestal o rural desde muy jóvenes. Un punto a resaltar es que el oficio es aprendido en algunos casos al interior de la familia de origen, a través de hermanos o padres. Contrariamente, en la empresa C trabajan motosierristas y ayudantes de motosierristas con una trayectoria similar en años a la de los más jóvenes de la empresa B pero bastante más adultos:

“Y hace como 9 años...6 como motosierrista y 3 de ayudante de motosierrista. [Antes] Trabajaba en las naranjas y eso. Y cortando naranjas (...) Vine de muy joven y aprendí cómo era el trabajo de ser peón y después me gustó la motosierra. Hasta que después hice el curso y salvé y hasta ahora estoy. Y yo

volteo árboles nomas con la motosierra y los desguazamos.” (Motosierrista cosecha empresa B).

“Sí. En esta empresa 4 años (...) Tenía un hermano que trabajaba con la motosierra. De verlo trabajar la empecé a agarrar. Y después fui aprendiendo. Siempre se está aprendiendo, no?. (...) [Años en total en la industria forestal] Hace como 8 años. (...) No, como era conocido del patrón este. Trabajaba primero en una empresa citrícola. Y después cuando conseguí me cambié para acá. Y volteo ahí los árboles, los desramamos. Les cortamos todas las ramas. A veces se hacen otras tareas. Pero ahora estamos en eso” (Motosierrista cosecha empresa B)

Aquellos entrevistados que tienen una larga trayectoria de trabajos en los montes, manifiestan el gran cambio acaecido en relación a las malas condiciones en las que antes desempeñaban la tarea en oposición a los cuidados y precauciones que tienen actualmente:

“[En la empresa] 2 o 3 años” El único que me enseñó fue mi viejo. Trabajábamos en familia, trabajábamos todos juntos, hermanos, mi viejo (...) Mayormente, trabajaba, o casi siempre, en los montes y eso. (...) En el monte hice todo. Motosierrista, peón. Siempre iniciando desde abajo. Haciendo todo. (...) A los 13 años me sacaron para trabajar en los montes. No había esta forestación así. No. El cambio que hay es imponente. Antes no era de andar de zapatos de seguridad o ropa (...) El cambio que hay ahora es para bien. Si uno se acostumbra a las cosas que uno tiene, lo importante es acostumbrarse. A lo primero te cuesta. (...)” (Motosierrista cosecha empresa B)

“Y ahora 63 (...) [En la empresa] 3 años (...) Siempre la misma actividad...bah, de repente varía, hacemos esto como sacamos leña de a metro, de eucalipto [Trayectoria en la actividad forestal] Y casi siempre, casi toda la vida he trabajado en esto, un poco acá, a veces en otros lados, pero siempre en lo mismo, en la tarea forestal (...) Yo llegué a trabajar con...trabajar así nomás, no había casco, no había pantalón, no había nada, pero yo gracias a Dios siempre tuve mucho cuidado, entonces nunca me lastimé...siempre tuve mucha precaución (...) Hace muchos años ya, estoy hablando de...cuarenta años atrás viste? Sí, yo era joven, tenía veinte y pocos años, por entonces no había esas eficiencias (...) pensar que yo lo hice cuando recién empezó esta empresa acá, la década... le estoy hablando en la década del sesenta por ahí, yo trabajé como cuatro años trabajé en las plantaciones” (Motosierrista cosecha empresa C)

Al atender a los motivos que hacen que los trabajadores en cosecha se dediquen tal actividad, se menciona el factor trayectoria, así como también el cambio en las condiciones de trabajo resultado de nuevas normativas que hacen que los trabajadores accedan a una mayor seguridad personal y laboral y también, por el factor salario:

“Y es por la actividad, que, uno, como todo; uno trabaja por la remuneración. El dinero y otra que, generalmente ganan más trabajando, de operador de máquina, ganan más trabajando acá que trabajando en la ciudad. Tienen el desarraigo, tienen lo otro, pero si ponen en la balanza...” (Supervisor empresa tercerizada cosecha empresa B)

En estrecha oposición a lo que sucede en el vivero, en la fase de cosecha –como dijimos más arriba- se requiere personal altamente capacitado por los peligros que la actividad conlleva. No obstante, en el aprendizaje de la tarea –al igual que en el vivero- los compañeros desempeñan un rol más que importante. De acuerdo a los testimonios, por un lado, los trabajadores son formados por las empresas en cursos específicos de capacitación como así también, bajo la supervisión de otro operario (cuando están manejando las máquinas) con más tiempo de permanencia en la actividad:

“Las más normales son cursos para motosierristas de 40 horas con evaluación teórica y práctica (...) 10 cursos de motosierristas participaron 90 motosierristas, algunos renovaron el permiso y otros aprendieron el oficio” (Entrevista colectiva con sindicalistas forestales de empresa A)

“Se trabaja junto con un operario de los que hace más tiempo que trabajan. Y ese operario le va enseñando. Está una semana, 15 días igual trabajando con él. Y después se va trabajando sólo y se le va vigilando hasta que agarre un ritmo de trabajo. Mientras tanto trabajan juntos. El otro, el operario con este y le enseña lo que es el trabajo”. (Supervisor empresa contratista cosecha empresa B)

“El motosierrista, lo que hace, se toman motosierristas con carnet o si no se hace el curso de motosierrista (...) Es un curso de una semana. Son 2 días teóricos y una semana de volteo en el campo con un instructor (...) Y ahí, a lo último del curso, a la semana, se le hace una prueba. Pasan la prueba y se le entrega un carnet de motosierrista que lo habilita a trabajar. Porque vos no podés tomar un motosierrista para trabajar que no tenga carnet”. (Supervisor empresa contratista cosecha empresa B)

En lo que respecta a la distinción de género de acuerdo a las tareas, los informantes de las empresas A y B coinciden en señalar que el trabajo de motosierrista es

realizado exclusivamente por trabajadores varones ya que se requiere mucha fuerza y resistencia. Sin embargo, también coinciden en que en los últimos años, las mujeres han pasado a realizar tareas que anteriormente eran desempeñadas por varones:

“Operadores sí. Operadores de Harvester y eso, sí. Es más, se tienen buenos resultados. El tema es que no hay muchas mujeres. Pero mujeres en estas máquinas trabajando, ahí adentro tienes aire acondicionado, radio. Ergonómicamente es mucho más bueno”. (Encargado general de cosecha empresa B)

“(…) Fue la primera operadora de xxx y de Uruguay arriba de la máquina. Le costó un poquito pero llegó a operar muy bien. Incluso estaba hoy manejando el simulador”. (Entrevista colectiva con sindicalistas forestales de empresa A)

A pesar de que la mujer se ha incorporado en los últimos años al trabajo en cosecha, condicionantes tales como no poder dejar a terceros el cuidado de sus hijos y la lejanía de los montes de su hogar hace que no puede permanecer –según los entrevistados- en esta actividad:

“Lo que pasa que no es fácil en estas comunidades locales de acá tener alguien que te cuide los niños. A pesar de que está tu madre y tus hermanos cerca, a veces no es fácil. No tenés una guardería de 8 o 10 horas. O habitualmente las hermanas están con 3, 4 gurises. No es fácil eso. Perdieron un excelente laburo. Para estar en estas áreas rurales, tener un laburo de los ingresos que tenían acá, es doloroso dejarlo”. (Entrevista colectiva con sindicalistas forestales de empresa A)

Una característica común de los procesos de trabajo de la producción forestal es rotación de tareas permanente que se realizan entre trabajadores. La misma se asocia a los diferentes ciclos productivos y a las oscilaciones en las demandas de los mercados.

“Soy cortador pero ahora en día estoy haciendo otras tareas, éramos cuatro cortadores, ahora no hay tanto trabajo como para que estemos los cuatro, entonces hay dos solamente, y los otros dos nos derivan para otros trabajos.” (Trabajadores empresa B)

“No, podés tener por ejemplo, tenés muy abastecida la mesa de material, está sobrando material en la mesa para la cantidad de gente que está armando las estaquillas, entonces algunos de los que están cortando van a la mesa de

estaquillado a estaquillar, no?, para no acumular material. Lo mismo que las clasificaciones, podés tener mucha gente clasificando, depende de la época del año, del momento y de cómo está el vivero, mucha gente, hay mucho material que está saliendo de las cámaras de enraizamiento y precisás mucha gente clasificando el material. Después más próximo al embarque, desplazás gente, una parte de esas personas van al área de embarque.” (Jefe de Vivero empresa B)

La rotación permanente de los trabajadores permite el aprendizaje de diferentes tareas y genera las condiciones para profundizar los procesos de construcción de un conocimiento colectivo más adecuado para afrontar los desafíos de la producción.

“La tarea rota...rotamos siempre. Vos decís si...rotamos, nunca estamos haciendo la misma tarea. Yo creo que está bien, o sea porque...sí claro...si hacés siempre lo mismo...podés aprender otras cosas, porque como es, capaz que te quedás en un solo lugar, digo, ya ha pasado, yo me he quedado en...dos meses en un un solo lugar, y que me...” (Trabajadores empresa B)

También se verifican rotaciones cuando los trabajadores no logran alcanzar los rendimientos exigidos en las tareas que se les encomiendan, o no la realizan con los niveles de calidad requeridos.

“No, no pero eh...hace, de un tiempo a esta parte, la gente, rotan muy poca gente, se rota eh.. a la gente que anda baja en rendimiento o que no agarra el tema de calidad, entendés? Porque rotamos, pero yo que sé, hay ciertas posturas que no las podés ...eh dejar de hacer por por, como es, para para mejorar en la salud como quien dice, una por el tema de los minijardín, no sé si vos viste, son muy altos, hay que subir a un cajón...” (Trabajadora empresa A)

La rotación de tareas también permite que los trabajadores realicen los trabajos más adecuados a sus capacidades y aptitudes físicas y síquicas.

“Digo...no es que rote ni no...sino que siempre digo, se trata de buscar el perfil de cada funcionario, no?, entonces se lo va llevando al lugar donde corresponde no, es lo que se hace, se busca el perfil del funcionario...en qué, en qué mejor trabaja y eso y entonces se lo...y se lo trata de mejorar ahí no?, en esa tarea que está haciendo.” (Supervisora Empresa B)

“Pero cuando ocurren, viene de parte de ello, o cuando también, viste una persona por H o por B no está, tiene realmente dificultades, ya lo conversaste y tiene dificultades en determinada tarea... que pasa, este...lo ponés en otra tarea,

lo cambiás y anda volando, sin problema. Realmente no se adaptó a la tarea, eso pasa también, entonces a veces tiene la la contra de la rotación es decir, tenés que rotar para que las personas no se sientan aburridas en el mismo lugar o para que no genere, si es que genera, un problema de salud en el mismo lugar siempre, no?” (Jefe de Vivero empresa B)

La rotación de tareas también permite que el trabajador cambie cada tanto sus posturas físicas en las tareas que realiza, lo que disminuye los riesgos de enfermedades o lesiones por la permanencia en una determinada posición durante mucho tiempo.

“...pero de repente se ha buscado de rotarlos, viste que no estén permanente con esa posición. Y en algunas tareas sí, en algunas tareas sí. También tenés otro tipo de problemas ahí, que vos al rotar, que mucha gente pase y no se compromete con la tarea, viste como que...” (Supervisora empresa C)

“Entonces técnicamente vemos de rotarlo y no, no habría problema. Es preferible atacar por ejemplo en el caso de estaquillado que han tenido charlas por ejemplo de las posturas...en las zonas de estaquillado, tampoco que pasen sentadas con la tijera, como ellas permanentemente pasan cortando, pero cada quince veinte minutos cambian de tarea totalmente, la tijera queda en la mesa, se lleva y van a la sala de enraizamiento. Pero han tenido con qué charlar, están paradas al lado de la mesa, cuál es la postura de esa, de esa persona con respecto a la mesa, para que no tenga problema de columna...cómo tiene que estar sentada, una persona que está en estaquillado tiene los apoya pie, tú le podés dar la mejor silla evaluada del 2004 hasta ahora y la persona se sienta allí y se pone así..y está el problema...” (Jefe de Vivero empresa B)

Hay trabajos altamente especializados que no rotan, como el de los aplicadores

“Los aplicadores no son de los que rotan porque tienen este...tienen una capacitación especial. Son especializados y están en eso. De determinada forma rotan sí porque nosotros tenemos tres aplicadores, eh...no hay tantas aplicaciones y normalmente hay, por semana una aplicación, dos aplicaciones y alguna aplicación de herbicida...tamos de acuerdo? Y rotan en puesto con eh...riego.” (Director RRHH empresa A)

También se producen rotaciones debido a problemas de tipo personal entre los trabajadores que no tienen relación con los requerimientos del proceso de trabajo sino con los vínculos interpersonales que se generan en el mismo.

“La rotación no les...no les convence demasiado. Cuando hay algún inconveniente que son los inconvenientes a veces, porque fulana habla demasiado, o porque no quiero estar trabajando con ella, o sea...Viene por parte de ellos que hay algún inconveniente entre ellos, personal, este...bueno se trata de reubicar, tampoco trabajan amontonados como para tener ese tipo de inconvenientes.” (Director RRHH empresa A)

Las características de las empresas forestales, el perfil de los trabajadores y las tareas que se desarrollan en las diferentes fases del proceso de trabajo conforman el escenario en el cual se despliegan las políticas de gestión del riesgo que analizaremos a lo largo del trabajo. Para profundizar en las mismas, resulta imprescindible previamente detenernos en una descripción más detallada de las condiciones de empleo y de las condiciones de trabajo que encontramos en las empresas analizadas, ya que son factores determinantes para comprender los procesos de gestión del riesgo en la actividad forestal.

CAPITULO 3

CONDICIONES DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

Estudiar las políticas de gestión del riesgo que se implementan en las empresas forestales requiere una descripción previa de las condiciones de trabajo que se presentan en este sector de actividad. Estas condiciones son las que sustentan los procesos de evaluación y selección de riesgos que se realiza de manera implícita o explícita en el contexto de las organizaciones de trabajo del sector forestal, y sobre las cuales se construyen las políticas de seguridad y se negocian los niveles aceptables de riesgo-

En este sentido, las definiciones sobre qué alcances tiene el concepto de condiciones de trabajo son múltiples y variadas. Algunas de estas definiciones se remiten al entorno físico en el que los trabajadores desarrollan su tarea, otras definiciones incluyen las relaciones sociales que se entablan en el proceso de trabajo, en tanto que las más amplias incluyen también las condiciones de vida de los trabajadores.

Castillo y Prieto (1983) analizan diferentes acepciones de las condiciones de trabajo, estableciendo una clasificación de las mismas que engloba la vida de trabajo en su conjunto. Esta clasificación remite a seis categorías:

1.- Las condiciones materiales de trabajo que conciernen la higiene, la seguridad en el trabajo y el ambiente laboral

2.- La organización del trabajo que comprende:

- La implantación y la concepción de los puestos de trabajo.
- La fijación de las normas
- La reestructuración de las tareas
- La organización del mando
- La información y asociación de los ejecutantes a las decisiones

3.- La duración del trabajo

4.- Los modos de remuneración del trabajo

5.- El desarrollo de las carreras y la formación profesional

6.- El entorno de la empresa, el alojamiento y el transporte de los asalariados.

Esta clasificación incluye un conjunto de factores que determinan la conducta de los trabajadores, traducidos en exigencias impuestas al trabajador, contenido del trabajo y factores objetivos y subjetivos que actúan sobre la salud de los trabajadores. Sin embargo, más allá de estas definiciones, Castillo y Prieto señalan la falta de una definición conceptual de las condiciones de trabajo. Esta dificultad tiene su origen, según estos autores, en el énfasis puesto en el contenido de las condiciones de trabajo, descuidando el análisis del sujeto de estas condiciones de trabajo. En este sentido, lo esencial en la definición de los puestos de trabajo es incluir en estas definiciones la perspectiva relacional: las condiciones de trabajo son, desde esta perspectiva, todo aquello que es y gira en torno del trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan.

Esta posición propicia la necesidad de abordar el estudio de las condiciones de trabajo desde una visión global, que incluya los aspectos físicos, psicológicos y sociales del mundo del trabajo, y su incidencia sobre la conducta de los trabajadores. En este sentido, analizar las condiciones de trabajo implica no sólo tener en cuenta el trabajo físico que se realiza, sino también las dimensiones subjetivas, como la monotonía, el aburrimiento, la responsabilidad, el nivel de calificación, entre otros.

En este capítulo comenzaremos por el análisis de las condiciones de empleo prevalientes en la actividad forestal, la duración del trabajo y las formas de remuneración más extendidas en las relaciones de trabajo entre las empresas forestales y sus trabajadores. Este análisis se sustenta en entrevistas realizadas a los encargados, técnicos y trabajadores de las empresas forestales estudiadas. En el capítulo siguiente continuaremos con el abordaje de otras dimensiones relevantes del mundo de trabajo de este sector.

3.1) Las condiciones de empleo de las empresas forestales.

Una de las características centrales de los proceso de trabajo de la actividad forestal es que los mismos están fuertemente tercerizados. Salvo los supervisores, administrativos y los trabajadores de algún proceso específico como chipeado o vivero, la mayor parte del proceso productivo se terceriza a contratistas que aportan sus trabajadores especializados en las áreas de cosecha, cultivo y demás aspectos de la actividad forestal. La presencia de los contratistas se debe al carácter cíclico de buena parte de la actividad forestal, que requiere de individuos con capacidad para reclutar

trabajadores de acuerdo a los vaivenes de demanda de fuerza de trabajo inherentes a esta actividad.

“Eh...el esquema de estructura organizacional de la empresa en general, en general va hasta el nivel de supervisión, excepto en la parte administrativa, excepto en la parte de vivero y excepto en la parte de planta de chipeado...ta? Ahí sí llegamos al nivel de operario, específicamente donde hay más gente vinculada a esas tareas es acá en el vivero...Pero después, en el área rural específico, cuando hablamos de silvicultura que es la parte de plantación, el manejo, eh...cosecha, carga, transporte son contratistas, ta? En realidad no no es un capricho lo de, lo de contratistas o empleados, sino que muchas veces las tareas son cíclicas. Entonces, al haber ciclos es imposible mantener eh...una capacidad operativa de empleados propios que no...no se sostiene, entonces... Lo que pasa es que como los contratistas muchas veces son versátiles, cuando hay picos de alta en un momento y picos de baja, ellos van cubriendo esos picos entonces, de alguna forma... Hay contratistas que son de silvicultura y de cosecha, o, que se han ido capacitando y avanzando en su gestión y se han transformado y ahora tienen, yo que sé, un pequeño vivero propio más, hacen la parte de silvicultura más, eh, vos le decís bueno, y tenemos cosecha y se puede, bueno sí, van a cosecha también, entonces van tapando... “(Jefe de Vivero empresa B)

Otro factor importante que explica la abundante presencia de contratistas en el trabajo forestal es la gran capacidad de adaptación que los mismos tienen, en función de las diferentes partes del proceso de trabajo que componen la actividad forestal. Cada contratista se especializa en la contratación de trabajadores de un área específicas, por lo la eficiencia del trabajo forestal depende en buena medida de la estabilidad de las relaciones entre la empresa y los contratistas.

“...en cambio el contratista tiene mucha más capacidad de adaptación, entonces si hay un contratista que está trabajando en silvicultura y él ve que tiene posibilidades de desarrollarse en el área de cosecha, probablemente se desarrolle y cubra esos ciclos de baja que yo te digo, haciendo otras actividades. Y en general lo que se trata es de compensar esas actividades porque no te sirve perder un contratista, porque lo desarrollaste, lo capacitaste, eh...le diste todos los elementos como para que pudiera crecer y desarrollarse, cada vez que hay que parar un contratista es un problema (Supervisor empresa A)

“Y la diferencia entre que sean empresas contratistas distintas es porque se dio porque sí o porque una se especializaba más en un tipo de cosecha y otro en otro.” (Supervisor empresa B)

Los contratistas aportan la mano de obra, la maquinaria y el mantenimiento de la misma.

“El contratista. Mantenimiento, todo es del contratista. (Supervisor empresa B)

Las diferencias entre los diferentes contratistas van desde las vestimentas y elementos de protección personal que les brindan a los trabajadores hasta las formas de trabajo que implementan y los salarios que pagan a la mano de obra. Estas diferencias implican que cada cuadrilla desarrolla una lógica de funcionamiento laboral y un tipo de relación social específico, generando un contexto altamente fragmentado de división del trabajo en la actividad forestal.

“Eh, hoy por hoy no debería porque eh, hoy le das a todos la...a todo el personal le das lo mismo, hace un tiempo atrás, un año y medio atrás, dos años, dos años en agosto....dos años, eran contratistas y...no, un año, un año, estee, eran contratistas y y había diferencia en..ya arrancá de la vestimenta, o de la que la vestimenta no era de la misma calidad que la ropa que..., entonces había, estee, la diferencia en sueldo, muuy importante, estee, haciendo la misma tarea ganaban menos...había diferencia y y la formación que le daba el contratista a su gente...de repente no era la la, la que la empresa le iba...a su personal, entonces hay diferencia y estee, yo creo que que nosotros en este momento tendríamos que empezar a...a hacer de vuelta como desde el inicio todo eso, todos esos cursos, todas esas charlas, tod...viste, antes nos acribillaban y uno decía ay otra vez!, pero al final vos ves que a la gente...le entró, viste que lo... que lo retuvo (Supervisora empresa B)

En algunas empresas, los trabajadores de diferentes contratistas comparten el mismo lugar de trabajo y desarrollan tareas comunes. En otras empresas, en cambio, los trabajadores de cada contratista trabajan de forma separada.

“No es que combinen, de repente, los trabajadores de distintas? Porque en algún lado pasa de que conviven de distintos contratistas en el mismo lugar.”(Supervisor empresa C)

“Son 2 empresas separadas. Aquí no se da como en la construcción que quizás están trabajando en un mismo lugar. No porque son áreas separadas. Son formas totalmente diferentes de trabajo.” (Supervisor empresa B)

Las separaciones que se establecen entre las cuadrillas de los contratistas contratados por la empresa matriz se deben, muchas veces, al hecho de que existe competencia entre los contratistas por el reclutamiento de trabajadores. En este sentido, se generan formas de cooperación entre trabajadores al interior de las cuadrillas que conviven con lógicas de competencia entre las diferentes cuadrillas.

“Sí. Porque puede llegar a pasar de que entre las empresas se saquen operarios. (Supervisor empresa B)

Las características del proceso de trabajo forestal, marcada por la estacionalidad de la producción y la fuerte presencia de contratistas, se traduce en condiciones de empleo típicas del trabajador forestal, en las cuales la característica saliente es la sazonalidad de su trabajo. El trabajador forestal es un trabajador jornalero; la empresa le paga el salario de acuerdo a los días trabajados en la semana o en la quincena.

“Y se les paga por quincena. Seguro, no, a ver...él da adelantos, si uno quiere da adelanto a los quince, veinte días y después te liquida, cuando la empresa le paga a él los siete, liquida...liquida.” (Supervisor empresa B)

“Siempre el jornal. Si la máquina bueno, trabaja bien, o trabaja, como quien dice; y hace madera, hace 10 palos, se les pagan 10 palos. O sea se les paga el jornal más los 10 palos. Si la máquina trabaja normal de vuelta, no le pasa nada, se les paga el jornal, y si en vez de hacer 10, hacen 100, se les paga 100. Así, el jornal siempre lo ganan. Lo que es variable es la producción diaria.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Y sí ahí el trabajo ese es como pa' un tanto, pero a veces hay trabajo yo que sé, de limpiar un ramero o así un descarga un camión y eso, le pagan las horas. A cada, cada operario de ellos se les va a pagar una hora, un trabajo por descargar el camión. Aparte, después que vos empezás esto es...es otro trabajo...cada tarea tiene, tiene su precio.” (Supervisor empresa C)

Las condiciones climáticas constituyen un componente esencial en la regulación de los salarios de los trabajadores jornaleros, debido a la cantidad de días laborales que se pierden por lluvias o mal tiempo. En este sentido, el trabajador forestal comparte

condiciones similares a las de los trabajadores que desarrollan actividades al aire libre, como el sector rural y la industria de la construcción.

“Un proyecto que no va a haber barro, que va a ser todo cerrado. O sea que no vamos a perder días de trabajo. Porque ahora los 5 días de lluvia que hubieron son perdidos, porque no nos pagan un peso... En cada tarea tenemos un número que hacer. Pero si no llegás, bueno, no tenés incentivo. Te pagan el día y no tenés el incentivo...Nos mandaron para la casa. Llegamos al trabajo, bajamos del ómnibus, guardamos la comida, todo, como siempre; y en seguida nos llamaron que nos fuéramos nomás. Y bueno, y eso de que fuimos hasta el trabajo y todo no nos paga.” (Trabajadora empresa B)

Si los trabajadores jornaleros aportan sus propios instrumentos de trabajo, como las motosierras en el proceso de cosecha, los sueldos que reciben son superiores a los que tendrían si utilizan tecnologías e instrumentos que brinda la empresa. Estos mecanismos de contratación de personal abaratan indirectamente los costos de producción, dado que los trabajadores no sólo aportan el esfuerzo físico y el conocimiento de la tarea sino también la tecnología necesaria para el desarrollo de las tareas.

“6 como motosierrista y 3 de ayudante de motosierrista. La diferencia es que ganás más y te pagan por la motosierra que vos ponés también. Claro porque nos conviene a nosotros. Porque al poner una máquina nos pagan el alquiler de la máquina aparte del sueldo. Es mucho más. Si uno quiere te dan la motosierra ellos. Pero no nos sirve porque ya te bajan sueldo.” (Motosierrista empresa B)

Además de cobrar por jornal realizado, el trabajador forestal debe estar siempre a disposición de la empresa en función de los cambiantes requerimientos del proceso de trabajo y de las necesidades de producción. Esto implica que los trabajadores no tienen días de descanso fijos y no tienen derecho a los días feriados establecidos a nivel general.

“Bueno, se aplicó ese régimen que, hoy por hoy, yo había convocado a los compañeros para que hablaran de ese régimen de trabajo, que es una forma legal de esclavitud. El trabajador no tiene derecho a estar enfermo, no tiene derecho a estar mal porque está sometido a un volumen diario de producción que le permite mejorar el salario.” (Entrevista colectiva sindicalistas forestales)

“...somos jornaleros, llueve y perdés, te presentás a trabajar, te volvés para atrás, pero ellos no te consideran que te presentaste, que estás a disposición, entendés...por ejemplo los feriados, carnaval, que siempre los trabajamos, [la empresa] no los trabaja porque nunca los trabajó, pero tampoco, nosotros

estamos a disposición, date cuenta que febrero es cortito, no, no trabajan en carnaval y menos cobramos porque somos por jornal... Entonces sabés que me contestó...qué te puedo decir si sos jornalera, sos jornalera...y la empresa está pagando en regla lo que debe pagar; pero el tema es que si la canasta básica es treinta y cinco mil pesos, nosotros muchas veces no llegamos ni a la cuarta parte porque las cosas suben y al ser por jornal...” (Trabajadora empresa B)

Las empresas forestales pagan, además del jornal diario, un incentivo por producción, lo que por un lado mejora las condiciones salariales de los trabajadores pero por otro lado agrava la situación de incertidumbre y de disponibilidad permanente del mismo. La introducción de incentivos económicos también afecta la dinámica de trabajo y las relaciones entre los trabajadores, dimensiones que serán analizadas más adelante.

“Se les paga por jornal y aparte de eso se les da incentivo por producción.” (Supervisor empresa B)

“La preocupación en un jornalero, para mí la preocupación en un jornalero es que vos, la que tiene la mayoría es llegar al, al rendimiento mínimo y y, o superarlo no, para tener un un incentivo y para que nadie te esté diciendo bueno, mirá que no llegaste, tal..es eso y no, no tiene mayor preocupación; ellos piden guantes, piden delantal, piden no sé protector solar, lo que pidan, ellos piden y ta, lo tienen. La preocupación que tenés que ehh..que tienen, que tenemos en este momento nosotras es, bueno, que no falte nada de eso, que cuando ellos me pidan las cosas yo las tenga, o sea queeh ...” (Supervisora vivero empresa B)

“Cuanti más bandejas vos hagas, plantes...sino...serían 344 lo que, te pagan por día...es por tanto, igual que la abonada, después que se planta se abona y ...y también es por tanto...por hectárea...cuanti más hectáreas hagas. Claro, esto es por bandeja y después la abonada es por hectárea, cuanti más hectáreas hagas en el día...” (Trabajador plantación empresa B)

De todas maneras, en las condiciones de empleo de la industria forestal, el trabajador jornalero prefiere el pago por pieza que el pago por jornal, debido a que resulta más atractivo desde el punto de vista económico.

“Y acá obvio que sirve trabajar más por tanto, porque siempre ganás más...este...en otro, otro estuvimos plantando la última vez en marzo y se hacía, se hacía mil pesos. Y a nosotros en este momento nos servía porque todo el trabajo que veníamos haciendo acá era...era alguno de nosotros por día,

estábamos por día y no nos servía estar muchos días por día.” (Trabajador plantación empresa B)

Pese a las duras condiciones de empleo de los trabajadores jornaleros, la actividad forestal les proporciona ingresos que no obtienen en otras actividades escasamente calificadas del medio urbano. En este sentido, la modernización de la actividad forestal constituye un elemento positivo en las zonas rurales en las cuales se han instalado las empresas forestales, en la medida en que generan condiciones de trabajo mejores que las que existían históricamente.

“Y es por la actividad, que, uno, como todo; uno trabaja por la remuneración. El dinero y otra que, generalmente ganan más trabajando, de operador de máquina, ganan más trabajando acá que trabajando en la ciudad. Tienen el desarraigo, tienen lo otro, pero si ponen en la balanza...” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Estos beneficios son más importantes para las mujeres, para las cuales la oferta de trabajo en las zonas rurales siempre fue muy reducida. Las empresas forestales han incorporado a la mujer como integrante estable de la fuerza de trabajo, en contextos rurales en los cuales la misma fue históricamente excluida de la actividad laboral. En la actividad forestal, además de tener las posibilidades de obtener empleo, las mujeres obtienen salarios más altos que los que se pagan en otras actividades típicamente femeninas como el trabajo doméstico.

“Es que acá otra cosa que, digamos que te pague como te pagan ahí que no te pagan tan mal, no hay...y no hay mucho trabajo, para mujer no? Y más a la edad de los treinta a los cuarenta la mujer, mucho trabajo no...según el trabajo que sea.” (Trabajadora empresa C)

3.2) Los contratos de trabajo.

Las realidades contractuales en las empresas forestales son variadas. Junto a los trabajadores jornaleros también encontramos trabajadores que cobran por mes, en función de un contrato de trabajo formal. Estos trabajadores cobran su salario aunque la jornada de trabajo se interrumpa por mal tiempo o por problemas técnicos, lo que no ocurre con los jornaleros, que no cobran nada en estos casos.

“Si la máquina se rompe y ellos están acá y pasa el día la máquina rota y no hacen madera, ellos ganan el jornal.” (Supervisor cosecha empresa C)

“El motosierrista es el día. Si llueve, no, no trabaja. El operador, si llueve trabaja igual. El que no trabaja si llueve mucho, por el tema del terreno y eso, es el auto cargador.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa A)

En este contexto, los trabajadores estables son un grupo privilegiado en la actividad forestal, en la medida en que tienen garantías y derechos que no tienen la mayoría de los trabajadores del sector. De todas maneras, incluso los trabajadores estables pueden ser afectados por el carácter estacional de la producción forestal.

“Yo creo que estoy mejor....creo que estoy mejor sí, estee...lo único que yo siempre digo que me ha pasado ahora en la empresa que estoy, me brinda una estabilidad de..., yo estoy en [nombre empresa tercerizada] , yo cumplo...soy empleado de [esa empresa]. Cuando yo estaba en [xxx]Xxx, yo era empleado de [xxx]Xxx, pero mi contrato con [xxx] Xxx era el contrato que [xxx] Xxx tenía con [la empresa forestal], entonces se le vencía el contrato con [empresa forestal] y yo me quedaba prácticamente eh....me liquidaban, ellos renovaban, yo volvía y así tuvimos... eh, varios meses. Yo hoy a la empresa se le termina el contrato con[empresa forestal], yo, estee...voy a otra, otro distrito, a otro frente...tengo esa celeridad, yo estoy efectivo. En cambio yo en Xxx[xxx] tenía cada 6 meses, firmaban por un año, bueno yo al año...quedaba afuera...estaba...con incertidumbre...cuando yo estuve con el mismo dueño de[xxx] Xxx, yo tuve en otra...que tiene viveros él, ahí yo estaba efectivo, tenía todos los beneficios...esta empresa hoy me brinda esa estabilidad acá.” (Entrevista trabajador vivero empresa A)

La coexistencia, en una misma empresa, de trabajadores estables y de trabajadores tercerizados de las empresas contratistas constituye un factor de tensión permanente, en la medida en que existen fuertes diferencias en las condiciones de trabajo de ambos grupos. Estas diferencias también se traducen en diferencias sociales relevantes entre ambas categorías.

“Es un punto muy importante...nosotros, este vivero pertenecía a [...] antes [...] está en el Uruguay desde el año 90...y pasamos por todos los ciclos, tuvimos empleados, después tuvimos parte empleados parte tercerizados...desde el año 2006. Este...tuvimos tercerizados y parte empleados y en el año 2008, resolvimos, por varias razones, entre ellas, una de las razones más importantes eh...que creo que, en un área donde tú tenés una concentración importante de personas, tener un mix de contratistas con empleados propios no, no es de alguna forma una buena política. Porque desde el punto de vista social las personas pueden o no

sentirse iguales, o pueden o no tener puesta la camiseta de la misma forma.”
(Jefe de Vivero empresa B)

Los contratos formales mantienen las características de zafralidad del trabajo forestal, debido a que los mismos se renuevan con cierta periodicidad. De todas maneras, estos contratos brindan más derechos a los trabajadores, como la posibilidad de cobrar despido en cada renovación de contrato. Sin embargo, este tipo de contratos no permiten que el trabajador adquiera antigüedad en la empresa.

“No no no, cuando entré, viste te hacían así por zafra así, cuando vos sos nueva entrás, antes era así porque ahora ni sé, entrás y te hacen un contrato de 90 días... trabajamos en 9 horas 36” (Trabajadora empresa B)

“Eh, claro porque..acá aunque tengamos...hay gente que debe tener 7, 8 años capaz trabajando en la empresa, eh, XXX le renueva contrato a la empresa, entonces, eso, va a que también, va a despido, va todo ese tipo de cosas, como que te retoman de vuelta en la segunda semana, media, unos días y....como es...y después de eso como es, como que seguís trabajando, siempre renovándote, así nunca acumulás eeh, antigüedad.” (Trabajadores vivero empresa A)

Los contratos zafrales, aunque no le dan derechos de antigüedad al trabajador, mantienen vigentes las observaciones y suspensiones que el mismo ha tenido en el pasado. Este tratamiento desequilibrado de la carrera laboral del trabajador es objeto de críticas y discusiones por parte de los trabajadores, que consideran injustas estas disposiciones. .

“...es una advertencia y una suspensión....entonces, eso nos trae cierta polémica a nivel sindical puede ser, eh por el tema de que eso no caduca...no caduca por años, no caduca no, las faltas tampoco caducan, aunque se renueve contrato tampoco caducan, entonces eso lleva a que si vos... O sea, nosotros somos jornaleros todavía en XXX, viste?. Yo pienso que a la altura que estamos, que ya hace...15 años, hay gente que hace más...y sigue cobrando jornalero...viste, pasar a ser mensuales para la empresa...” (Trabajadores vivero empresa A)

Si bien una de las características centrales del proceso de trabajo de las empresas forestales es la zafralidad, la misma no implica que el trabajador forestal se vea afectado por el desempleo crónico. Existe, en las condiciones actuales de desarrollo de la producción forestal, una oferta continua de trabajo que se va renovando en los diferentes ciclos del proceso laboral del sector.

“No, por ahora no. Seguimos los mismos motosierristas que hemos estado. Algunos se van para otras empresas y todo. Pero nunca por falta así de trabajo. Hace 6 años que estoy y no he parado. Pero en un futuro hasta 10 años o 9, ahí va a disminuir mucho. Yo me doy cuenta de eso.” (Motosierrista empresa B)

“Este...yo cuando me vine a anotar para trabajar, este, vine, sabía que había un vivero, que existía un vivero, no tenía ni idea de...me comentaron que existía un vivero, esto era muy chiquito todavía cuando...cuando yo vine...me anoté, en ese momento estaba el Ingeniero XXX y me tomó los datos y ta..quedé en lista de espera. Al mes, mes y pico más o menos, este, me llamaron por 10 días para trabajar..y nunca nunca salí...” (Supervisora vivero empresa B)

La existencia de bolsas de trabajo organizadas a nivel sindical también permite mitigar la zafralidad y mantener la continuidad del empleo forestal para los trabajadores jornaleros. En este sentido, los sindicatos del sector forestal cumplen un papel decisivo en la regulación del mercado de trabajo de este sector, tarea que no es común en la mayor parte de los sindicatos del sector industrial.

“...después con un acuerdo de la empresa con el...sindicato digamos, en general, hizo un listado de la gente que podía entrar a trabajar al vivero, y bueno, en esa, en esa estaba yo...” (Trabajadora empresa B)

Algunas empresas prefieren aumentar los niveles de estabilidad y formalidad de la mano de obra, eliminando las formas de trabajo por jornal y sustituyéndolas por formas de trabajo mensual a través de contratos formales de trabajo. Esta política resulta, para los encargados de las empresas forestales, más beneficiosa para la gestión de recursos humanos y para la capacitación y calificación del personal que la coexistencia de trabajadores estables y jornaleros en el mismo lugar de trabajo.

“Sí...pero desde el año 2006. Este...tuvimos tercerizados y parte empleados y en el año 2008, resolvimos, por varias razones, entre ellas, una de las razones más importantes eh...que creo que, en un área donde tú tenés una concentración importante de personas, tener un mix de contratistas con empleados propios no, no es de alguna forma una buena política.” (Jefe de Vivero empresa B)

“En un principio teníamos una base de veintidos personas este...propias, empleados propios y el resto era a través de contratistas... Eso se modificó, este, a fines del 2008, mediados de setiembre del 2008 y nosotros absorbimos ese personal y tomamos un número estable de personas, en vez de tener la zafralidad que teníamos antes, que en campaña estábamos contratando gente de afuera,

manteníamos siempre los nuestros pero tomábamos mucha gente y luego el contratista al finalizar el contrato este...quedaban afuera. Este, eso se modificó, eh...en realidad a fines del 2008 estuvieron ingresando la mayoría. Después llegó una segunda tanda en el 2001, 2002, y después el resto se suma, eh...esa gente sigue estando y después el otro ingreso fue cuando hicimos esta modificación en el 2008 y son los que están hasta ahora, Ha habido poco...poco cambio en realidad, la gente es estable, después que entra a trabajar acá, están por mucho tiempo, por lo menos es lo que hemos comprobado hasta ahora... pero la mayoría entró en el 92, 93, fue un ingreso importante y después en el 2001.” (Director RRHH empresa A)

Más allá de las condiciones que se establecen, los trabajadores valoran los beneficios de los contratos de trabajo, porque los mismos permiten formalizar una actividad que durante mucho tiempo se realizó de manera informal.

“Mirá, en este caso... lo que XXX exige es que esté todo en blanco, acá no ...hasta donde sé, a mí nunca me tocó trabajar en negro. Es más, a nosotros nos pagaban el tema de producción de las 34 bandejas ésas, yo te contaba, nos pagaban en bonos, esos bonos no generaban aguinaldo, licencia, no? XXX se enteró que estaban haciendo eso y dijo bueno...es plata lo que tienen, eso tiene que figurar en el recibo.” (Trabajadora empresa B)

“Hoy por hoy acá estamos en regla digo...aparte los pagos...” (Trabajadores empresa B)

La formalización del trabajo permite integrar todas las modalidades de contratación y de generación de ingresos de los trabajadores, sean viáticos, trabajo a destajo, jornales, etc.las cuales contribuyen a los aportes sociales de los mismos.

“Entonces, vos ahora...el sabe que tiene un aporte, que tiene un viático de alimentación y vivienda, que tiene un jornal o que trabaja a destajo... Eh...si aparece jornal él quiere relacionarlo con su destajo, etc., etc. Eh...y eso también es parte del proceso, nosotros como empresa certificada tenemos la responsabilidad y sobre todo en el ámbito social de, eh verificar que los trabajadores conozcan sus derechos, ta?”(Jefe de Vivero empresa B)

La extensión de los contratos formales y del trabajo mensual, si bien mejora notoriamente las condiciones de empleo de los trabajadores, no siempre aseguran una estabilidad de largo plazo para los trabajadores.

“Seguro en...seguro no es nada, vamos al caso porque en algún lado por más laborante que seas, si te tienen que volar, te van a volar... Ay va...de estar digo estable, no estar...pendiente de a ver si si mañana o pasado me van a echar qué hago acá, que no hago...si porque acá...nosotros todos estamos en el vivero, pero mañana o pasado te vuelan y vos... “ (Trabajadores empresa B)

La extensión de los contratos formales al conjunto de los trabajadores permite la expansión de beneficios laborales como el derecho a la licencia anual.

“Sí. Nos dan licencia. Yo generalmente siempre salgo en diciembre. Paso las fiestas. Y según los días que tengas generado y cómo hayas trabajado. 15, 18.” (Motosierrista empresa C)

Otro de los beneficios que se asocian a la extensión de los contratos formales es el derecho a la atención médica en los servicios mutuales de salud.

“Y también tiene... ese reglamento no son obligaciones, también hay derechos. Por ejemplo como política de la empresa los primeros cinco días de, de una enfermedad por ejemplo, eh, son cubiertos por la empresa, entonces en el año tienen cinco días en donde se pueden enfermar y si BPS no los cubre, son cubiertos por nosotros.” (Director RRHH empresa A)

“No, no. La empresa nomás. Porque ahora como tenemos la ley esa de que el que quería estar en COOMEPA o en el hospital, ese aporte va al hospital. Un descuento que se hace. Un descuento chico a nosotros. Y lo demás lo paga la empresa. Seguro, pero antes, como que a algunas personas como a mí no me sirve estar en COOMEPA. Porque COOMEPA me descuenta el tiquet ya desde que entró. Y si me mandan algún remedio o algo, es un disparate lo que cuesta eso, no? En el hospital vos vas, te atienden con el carnet y corre todo por cuenta de ellos. Pero eso va si uno quiere estar en COOMEPA o en el hospital. Ahí la empresa no se responsabiliza. En el sentido de que uno busca la conveniencia. En mi caso es mejor así.” (Motosierrista empresa B)

Los trabajadores tienen también la posibilidad de unificar beneficios derivados de los contratos de trabajo de las empresas forestales con beneficios o derechos generados en otras actividades.

“Indudablemente yo diría que fue exitosa la gestión de unificación de beneficios porque yo diría que se hizo en un tiempo bastante rápido, eh...creo que la mayoría de la gente quedó satisfecha con el procedimiento utilizado y es

indudablemente...ya está estabilizado, no hay, no no, no está en discusión, ya pasó, yo creo que siempre el peor momento es cuando estás en la incertidumbre.”
(Director RRHH empresa A)

Los beneficios derivados de los contratos formales también generan espacios de discusión y de negociación entre empresarios y trabajadores. Un punto de discusión importante tiene que ver con la determinación de los períodos en los cuales los trabajadores pueden tomar sus licencias anuales, que no siempre coinciden con sus aspiraciones.

“Y ahora por ejemplo no quieren dar más licencias en verano, las van a dar solamente en invierno, y en verano vos llegás a tu casa y con los calores vos te acostás tarde, te tenés que levantar temprano, tu cuerpo no rinde lo mismo... Pero viste capaz cambian de opinión, por supuestamente para este verano no van a dejar salir a nadie en, de licencia, ni siquiera la mitad de la licencia...”
(Trabajadora empresa B)

Otro tema de preocupación para los trabajadores se refiere a los aportes a la jubilación y a la previsión social que conllevan la expansión de los contratos formales de trabajo. Los trabajadores forestales prefieren ser considerados como trabajadores industriales y no como trabajadores rurales, debido a los mayores beneficios que otorgan las cajas de jubilaciones del sector de industria y comercio en relación a las cajas del sector rural.

“Otra cosa que nos preocupa que nosotros deberíamos ser este...industria y comercio, y el jefe me dijo que esa conquista la tiene que hacer el consejo de salarios, tienen que hacerlo lo, los que nos representan a nosotros en el consejo de salarios...y bueno, pero va a hacer una pelea que nos va a llevar porque viste que la empresa no, como que el rural y privado es el último orejón del tarro, me parece a mí.” (Trabajadora empresa B)

En algunos casos, los derechos que emanan de los contratos de trabajo no son considerados ni tomados en cuenta por las empresas. En estos casos, los trabajadores deben movilizarse y recurrir al sindicato para hacer respetar estos derechos.

“Estaba embarazada y la encargada me dijo que a mí no me correspondía cuando me reintegrara, eh, la licencia maternal no, pará...cuando vos te reintegrás a trabajar y tenés la hora de la lactancia?...Que también estaba embarazada...entonces yo dije pero no puede ser, y me dijo que, que la empresa lo daba porque lo daba, pero que en realidad no...entonces yo agarré y se hizo

una asamblea con...viste que estaban viniendo los del SOITMA, la forestación, los del sindicato SOITMA, como que no se les daba bolilla porque, como que eran tabú viste?” (Trabajadora empresa C)

3.3) Los niveles salariales.

Los salarios de los trabajadores formales también son mejores que los de los trabajadores jornaleros. Por el mismo trabajo, los trabajadores formales ganan mejores sueldos y obtienen más beneficios laborales que los jornaleros, lo que genera diferencias importantes al interior del conjunto de trabajadores.

“Y ...aparte digo conflicto por el tema salario, digo, porque ellos ganaban mucho menos, digo, el salario de ellos era bajísimo al lado de nosotros digo, que teníamos un sueldo más alto que el de ellos, siendo que hacíamos el mismo trabajo, la idea de nosotros siempre fue, digo...ganar todos iguales, pero siempre tuvimos conflicto por el tema salario, tuvimos un montón, varios conflictos.” (Entrevista grupal trabajadores empresa B)

En este sentido, los salarios de los trabajadores jornaleros no siempre son suficientes para cubrir sus necesidades, incluso cuando cobran los incentivos económicos por productividad que pagan las empresas forestales.

“Sí...claro...lo que pasa que un día que pierdas acá...no es mucha la plata que ganamos, las cosas son carísimas acá, un día que pierdas, ya te está...complicando para cuando vayas a pagar tus cuentas, digo...aparte si tenés crédito no podés fallar, digo...Sí. Yo la vez que cobré más incentivo fue una vez sola, 1500. Pero después... no cobrás más de 1000 pesos. Y ahora con eso que han cambiado el incentivo, te cambian el número para pagarte menos, más te exigen y menos hacés. Entonces... Pero por suerte nos hemos concientizado nosotros mismos de no matarnos a llegar. Porque si no podés, no te podés matar vos. Entonces, ta. Mejor no cobrar el incentivo y trabajar tranquilo.” (Trabajadora empresa B)

3.4) Las jornadas de trabajo.

La extensión de las jornadas de trabajo es una dimensión significativa de las condiciones de empleo, en la medida en que incluye en el cansancio físico y mental que los trabajadores sufren en el proceso de trabajo. Un primer aspecto a resaltar en relación a este tema es que la propia fijación de la duración de la jornada de trabajo es un avance en

términos de condiciones de trabajo en el mundo rural, acostumbrados a trabajar “de sol a sol”, en contextos laborales en los cuales no se establecía ningún tipo de regulación de la jornada de trabajo ni de protección al trabajador.

En las empresas forestales, los contratos de trabajo establecen la duración de las jornadas de trabajo, incluso para los trabajadores jornaleros. Esta regulación aproxima el mundo forestal al mundo industrial, superando el modelo del trabajador a tiempo completo típico de la actividad rural. A su vez, los días y horarios de trabajo son variables en las diferentes empresas forestales analizadas. En algunos casos se trabaja de lunes a sábado al mediodía, con turnos especiales en la noche para algunas tareas específicas.

“Trabajan de lunes a sábado al mediodía. De lunes de mañana al sábado al mediodía se trabaja. Y se descansa el sábado de tarde y domingo. Y ta, y hay gente que trabaja de noche, por ejemplo, las máquinas trabajan de noche y duermen de día. Y ta, y esta gente duerme de noche. Entonces, el tema de la convivencia se les pide que a cierta hora en la casa los celulares estén en silencio. Porque hay gente que está descansando, hay gente que duerme más que otra. Que no se fume adentro de la casa.” (Supervisor empresa B)

En otras empresas se trabaja hasta el viernes de tarde, y en alguna ocasión, por necesidades de producción, también se los sábados.

“Nosotros nos vamos los viernes de tarde y a veces los sábados. Volvemos el lunes. Trabajamos 8 horas. Y ahora estamos arrancando 7 y media. Las 7, 7 y media. Seguro. Comemos y después seguimos. Ah, no. No trabajamos los días de lluvia. Nos quedamos ahí.” (Motosierrista empresa C)

Las jornadas normales en algunas empresas son de 8 horas diarias, con descansos para comer. Si los trabajadores se tienen que quedar después del horario porque tienen que resolver algún desperfecto técnico, la empresa compensa esas horas fuera del horario normal. Este modelo es típico de empresas industriales formales y constituye un fuerte avance en relación a las formas de contratación históricas de la región.

“Un día normal son 8 horas y paramos a comer, y seguimos las otras horas. Claro, 4 horas ahí, nos vamos al comedor a comer y después venimos a hacer las otras 4. Después agarramos la camioneta y nos vamos. Quedan los otros del otro turno.” (Motosierrista empresa B)

“Cambian la tarea....Después tienen bueno el almuerzo y van este...van cortando un poco la jornada...Y después tienen algunos otros desplazamientos, las idas al baño...este...les corta, les corta la tarea. Eso y los cortes que la tarea en sí tiene no, no genera tantas horas en lo mismo.” (Jefe de Vivero empresa B)

“8 horas. A veces se tiene que quedar un rato más por alguna rotura. Pero después la empresa siempre nos arregla. Seguro. Por quedarnos. Cuando hay roturas en el turno de uno que no puede arreglar. Entra el otro turno y seguro, para que no quede el turno de la noche que tiene que estar pendiente de las máquinas. No tanto como nosotros. Nosotros cuando estamos acá, estamos haciendo algo en el taller. Pero el turno de la noche siempre tienen que estar acá pendientes solamente para las máquinas. Nosotros hacemos arreglos.” (Motosierrista empresa A)

Otras empresas tienen jornadas de 12 horas diarias, pero el jornal incluye las 8 horas corrientes y el resto es considerado horario extra que se debe compensar como tal. Aquí también encontramos formas de contratación más cercanas al mundo industrial formal que a la que se puede encontrar en diferentes tipos de actividad rural.

“Se trabaja haciendo 2 turnos de 12 horas. El jornal incluye las 8 horas más las extras de trabajo. Los motosierristas hacen 8 horas. Supervisor XXX cosecha mecanizada. (Trabajadores empresa B)

En estas empresas, las máquinas funcionan las 24 horas del día, por lo que se requieren dos turnos de 12 horas para dar cuenta de la producción.

“Seguro. Son 2 turnos de noche. Por lo menos las máquinas. Los motosierristas sí paran, eso es aparte. Hacen las horas correspondientes de ellos y se van. Las máquinas están trabajando las 24 horas. Si no paran ante alguna rotura o algo.” (Motosierrista empresa B)

También los invernaderos donde se cultivan las plantas requieren una atención permanente las 24 horas. Las tareas de vigilancia también son permanentes, pero las realizan empresas tercerizadas.

“Siempre hay gente las 24 horas lo que hay es un servicio de vigilancia, que eso es contratado, tercerizado Prosegur, eso es vigilancia. Después eh...tenemos dos períodos en el año, los invernaderos siempre tienen que estar atendidos, desde la mañana antes que entre el personal hasta a última hora de la tarde, seis, siete de la tarde...tamo' de acuerdo?. Entonces se cubre desfazando el horario, porque

tenés que también considerar sábado y domingo, eso siempre tiene que estar considerado. Ta, entonces los libres los van rotando, en caso del invernadero acá son cuatro personas y entre esos cuatro tienen corridos los horarios y corridos los libres de manera de mantener los libres por mes pero a la vez cubrir en todo los..en todo el tiempo ta? (Supervisor empresa B)

Hay tareas especiales, como las que realizan los aplicadores de riego, que tienen horarios específicos en función de las características del trabajo.

“Y...las horas esas son coordinadas, normalmente los aplicadores igual que los de riego, en vez de trabajar en el régimen de nueve horas con seis por día, de lunes a viernes, trabajan ocho horas de lunes a sábado...Tamos de acuerdo, tienen simplemente un horario diferenciado al resto, como por ejemplo la gente que trabajan en los invernaderos, los que cuidan, que dirigen no sólo el riego sino las aperturas de ventanas.” (Jefe de Vivero empresa B)

La expansión de los contratos formales y la regulación de la jornada de trabajo no siempre cubren todas las formas de prestación de trabajo. En algunos casos, para mantener los niveles de producción exigidos, los trabajadores deben extender su jornada de trabajo sin cobrar compensaciones. Esta modalidad es aceptada por los trabajadores debido a que, en estos casos priorizan la defensa de la fuente de trabajo sobre el salario. Esta estrategia ha sido común en muchos sectores laborales y también formó parte de la estrategia del movimiento sindical en las ramas de actividad golpeadas por el desempleo. De todas formas, los trabajadores sienten que este esfuerzo adicional no siempre es reconocido por las empresas, lo que erosiona las relaciones de diálogo que se pueden establecer con la empresa.

“Nos hicieron quedar en el vivero. Porque terminábamos de trabajar 5 y media. Y estábamos haciendo un embarque y el embarque tiene que salir en el día porque se va para el campo. Entonces, eran 5 y media, tocó el timbre y ninguna nos dijo: 'Vamos, tienen que irse.' Entonces seguimos trabajando. Que estuvimos mal porque nosotros tendríamos que haber agarrado las cosas e irnos. Pero ta. Y después que pasó eso, que nos fuimos y eso, todas re calientes nos fuimos. Y después empezamos a hablar y dijimos que estuvimos mal todas en habernos quedado. Porque ellos no nos agradecen nada a nosotros. Ta, nos pagaron media hora extra pero no es nada. Entonces, agarramos y le pedimos un reunión. Una compañera, Andrea, la que vas a llamar ahora, le pidió la reunión. Y subimos y hablamos sí, las que nos quedamos. De que no contara más con nosotras para quedarnos porque nosotras cumplíamos el horario y nos íbamos.” (Trabajadora empresa B)

“Y en sí, en sí, nosotros...era una época que no se sabía para dónde iba la empresa, no se sabía qué iba a pasar, y nosotros, por el compromiso de trabajadores, no, ni por sindicalistas ni por nada, nosotros por el compromiso de nosotros con el trabajo, nosotros nos quedamos y terminamos el trabajo, no?, y no fueron capaces de pagarnos ni media hora...extra...que nos quedamos ahí.” (Trabajadores empresa B)

“Que, hubo gente que se quedó a terminar el embarque y le pagaron la extra, te das cuenta...eran dos...ponele el año pasado...a nosotros nunca nos pagaron la extra ni nada...” (Trabajadores empresa B)

En algunas empresas los jornaleros trabajan el día y vuelven a sus hogares a dormir, mientras que en otras se quedan a dormir en la empresa. Este aspecto constituye un punto de intersección entre las formas tradicionales y las formas más modernas de producción forestal. La modernización de la actividad forestal implicó una mayor formalización de la actividad, por lo que el clásico trabajador rural, cuyo trabajo se asociaba al ritmo de la naturaleza, es sustituido por un trabajador de tipo industrial que cumple su horario de trabajo diario y vuelve a su hogar. Las características del trabajo forestal, en el cual los trabajadores realizan sus tareas en zonas lejanas a los centros poblados, impiden el pleno desarrollo de un modelo de trabajador industrial, y mantiene rasgos de la actividad rural tradicional incluso en las empresas más modernizadas.

“Sí, sí. Los llevamos y los traemos. Se quedan a dormir. Sí. Acá hay gente Queguay, de Paysandú, hay gente de Flores...” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Los datos recogidos hasta aquí a través de las entrevistas nos permiten realizar una primera caracterización de las condiciones de empleo del sector forestal. El primer aspecto a resaltar es el carácter fuertemente tercerizado de la actividad, cuya expresión más clara es la presencia de un proceso de trabajo fragmentado en múltiples cuadrillas de pocos trabajadores que son contratados por un tercero que no es la empresa. La empresa forestal se compone de una constelación de contratistas que proporcionan la mano de obra necesaria para satisfacer las exigencias de producción.

El segundo aspecto relevante lo constituye la presencia de dos tipos de trabajadores: los trabajadores estables y los trabajadores jornaleros, que tienen condiciones de empleo y de vida muy diferentes. Más allá de esta distinción, la formalización de la actividad laboral del sector forestal constituye una mejora histórica de

las modalidades de contratación predominantes en las zonas rurales en las cuales las empresas forestales desarrollan su actividad.

3.5) La incorporación de la productividad.

Un componente significativo de las condiciones de empleo de los trabajadores forestales es la incorporación de la productividad en la fijación de los salarios. Este criterio se justifica en tiendas empresariales como un mecanismo para mejorar los niveles de eficiencia productiva de la actividad, asociando las remuneraciones a los desempeños productivos de los trabajadores. Este sistema de remuneraciones, que se aplica a los trabajadores jornaleros, es el pago de un sueldo bajo, que se obtiene cuando el trabajador alcanza los mínimos requeridos por la empresa, y una compensación que se obtiene si el trabajador llega a rendimientos superiores a los exigidos. Como señala Coriat (1979), estos mecanismos no sólo operan como factores de mejora de la eficiencia productiva sino también como mecanismos de control de la fuerza de trabajo. El pago por destajo cumple las funciones que en los contextos industriales tuvo la implantación de modalidades tayloristas de producción. Estas modalidades son difícilmente trasladables a la producción forestal, debido a la matriz rural que tiene este tipo de actividad. A través de los estímulos a la producción generados por los incentivos económicos, la empresa controla el ritmo de producción del proceso de trabajo, y lo adecúa a las exigencias de producción de los mercados compradores.

*“Ahora nos bajaron a la mitad el sueldo y nos pusieron el resto en producción.”
(Trabajadores vivero empresa C)*

“Ellos tienen una producción básica que es para, para ganarse el jornal tienen una producción, no?, y a partir de ahí este, todo lo que hacen por encima eso, ellos ganan un dinero extra, y este...hay gente que le interesa, hay gente que No le interesa.” (Supervisora vivero empresa B)

Este modelo de contrato salarial implica para los trabajadores un aumento importante en el ritmo de trabajo y en el desgaste físico que se requieren para alcanzar los niveles de producción exigidos. La incorporación de la productividad se asocia a una fuerte intensificación de la carga de trabajo, con sus consecuencias negativas en términos de salud laboral de los trabajadores forestales.

“Si vos trabajabas, vos estabas ganando el día...redondo, \$ 500 el día, vos tenías una base de producción por ejemplo en mi sección...20 bandejas...era lo mínimo, vos hacías 20 bandejas vos estabas bien...era más pero...vos ganabas \$ 500, hacías 20 bandejas y estabas pronto, vos te tomabas tu tiempo, la hacías

tranquilo...El destajo vos pasas a ganar 300... ganás 300, tenés que pasar las 20 bandejas, pero cada tanto porcentaje y más vos más hacas con la misma calidad, más para llegar a ganar esos \$ 500 que vas a ganar te exigen más...por eso digo, cambió, acá eso ahora, cambió. Ahora... te exigen más.” (Trabajador empresa C)

“Y bueno, y justamente por eso es que no, que a veces no podés descansar. Porque si vos te parás a descansar 10 minutos, 20, no llegás al rendimiento. Entonces vos lo que querés es llegar porque no cobrás incentivo. Porque más hacés y más cobrás por el incentivo de productividad. Y por todo. Para mejorar yo. Por lo menos el lugar de trabajo que no me gusta. Pasás frío, pasás calor. Es espantoso.” (Trabajadora empresa B)

Esta forma de contratación, a su vez, es internalizado por el propio trabajador, que se autoexige al máximo para alcanzar niveles salariales más decorosos. En este sentido, alcanzar los niveles de exigencia de la producción pese a sus costos en términos de salud se constituye en una estrategia de sobrevivencia de los trabajadores forestales, dados los niveles salariales que se pagan.

“El ...el incentivo es todo...va corriendo día a día, y por ejemplo hay gente que igual si no baja de los cuarenta, si baja de las cuarenta bandejas se pone mal. Es importante que digamos, la persona ponga de él en querer progresar y llegar al rendimiento, aparte tenés un incentivo que te dicen bueno, tantas bandejas tenés tanto incentivo...de ahí podés hacer más...no te piden, pero siempre es por...sabiendo que vos tenés un premio detrás de las bandejas Si yo quiero ganar más plata, yo por ejemplo ahora yo estoy haciendo treinta, treinta y tres, treinta y cuatro, según treinta y cinco, pero si vos querés ganar plata, vos querés ganar más plata, más te vas a esmerar para hacer el trabajo, no?” (Trabajadora empresa B)

En este sentido, los incentivos que se les paga a los trabajadores jornaleros pueden llegar a constituir el doble de lo que ganarían si sólo percibieran el salario. En este sentido, pese a las consecuencias negativas que tiene para la salud, los niveles salariales que pueden obtener los trabajadores forestales en estas condiciones, son muy superiores a los niveles históricos percibidos por los mismos.

“Te recontra...en un día vos hacías tres días que si estuvieras por día, mil o mil y pico, ochocientos, ya haciendo ochocientos pesos te sirve ya, porque ganás el doble en un día y trabajás siete horas nomás porque mientras que vas allá y volvés ...” (Trabajador plantación empresa B)

La fijación de criterios de productividad no siempre se acompaña de incentivos económicos para los trabajadores. En algunos casos, las empresas fijan límites mínimos de producción, que si son superados, no generan derechos a cobrar incentivos. En estos casos, como vimos más arriba, la introducción de criterios de productividad opera como mecanismo de control de los trabajadores, como ocurría en las modalidades pre-tayloristas de producción analizadas por Coriat (1979)

“Pero, eso fue hasta que vino la famosa producción, que acá también tenemos un dilema bárbaro con lo que para la empresa forestal es producción y para nosotros no lo entendemos así...Porque para mí si yo te pongo a vos a trabajar...por destajo o no sé o a ..o a producción, vos no me podés poner a mí un tope, entendés. Yo hoy por hoy tengo un mínimo de 17 bandejas para ganar ...por decirte 20 pesos, no me acuerdo cuanto es, 200 y algo, para para redondear para que veas..... y un máximo de 29...si yo paso esas 29, yo no sé qué arreglo tiene mi empresa, ésta, con XXX, pero si yo paso las 29 a mí, mi empresa ésta, me pagan hasta la 34, las otras bandejas yo las pierdo.”
(Trabajadora empresa A)

Otra modalidad utilizada por las empresas forestales es fijar niveles de producción que no implican niveles de exigencia muy altos, de manera de que constituyan un incentivo alcanzable y estimulen al trabajador a aumentar sus niveles de producción. Esta modalidad constituye otra forma de control del proceso de trabajo construido en torno a las exigencias promedio de producción que se estilan en el sector.

“Tope no hay, lo que si no hay son valores, escalones muy altos. O sea, por dos razones, una porque no cumpliría el efecto de incentivo si no es alcanzable. Primera cosa, tiene que estar dentro de los valores normales de los funcionarios, tienen que estar en el rango de operación normal del grueso de los empleados del vivero...estamos de acuerdo? En la tarea, si vos ponés un escalón demasiado alto te fuiste, como no alcanzás realmente en vez de incentivo, desestimula.” (Jefe de Vivero empresa B)

Uno de los ejes problemáticos de la incorporación de criterios de productividad en la producción forestal lo constituye la fijación de criterios para establecer los límites de producción que generan derechos a cobrar los incentivos. En la perspectiva empresarial, los topes y mínimos de producción que se fijan se construyen a partir de la experiencia acumulada de la empresa y de los rendimientos promedio de los trabajadores.

“Hay un historial de producción, sabemos por cada tarea lo normal que produce una persona, ni hablar. Pero más allá de eso hay un sistema de incentivo en las

tareas que son cuantificables que tiene varias razones de existir eso en realidad. Por un lado al funcionario le sirve porque le produce un dinero extra, no? Los valores que están colocados en el incentivo, en la escala de producción, son valores normales dentro de la producción, o sea vos considerás mínimo...no?, de ese mínimo para encima, va aumentando la ganancia extra al...a la persona, tamos de acuerdo?” (Jefe de Vivero empresa B)

Estos procesos de definición de los niveles de producción exigidos en la producción forestal son cuestionados, en muchos casos, por los trabajadores. Desde esta perspectiva, se plantean fuertes dudas acerca de la transparencia de los mismos, y se critica la falta de información que proporciona la empresa y la claridad de los fundamentos que respaldan las decisiones que se toman.

“Sí, pero también, creo que los números viste que, digo, están hechos prácticamente en lo mínimo de lo que ellos hacían, y los números salieron de la producción de la misma gente. O sea, no fue algo que XXX puso ahora...los números se tomaron en cuenta de, del tiempo, de números que ellos venían haciendo, inclusive en algunos casos hasta se bajó un poco, por eso yo no sé, digo, si será, tanto así el tema de los números...puede ser capaz la tarea, como te digo de repicar, ralear, que, que estés un día o dos capaz que sí, te estresás un poco más y después otra cosa que creo también que un poco es....no sé cómo explicartela, como decimos normalmente, comúnmente la manija, la...de gente que...Y seguro, empieza con la manija y...” (Trabajadores empresa A)

“Capaz tienen todo el derecho del mundo pero...también nos gustaría saber lo que ellos cocinan porque hay veces que vienen y te dicen tal cosa y vos no sabés para donde vas a agarrar..entonces todo, todo un una maraña de cosas que uno no...a veces les pedirías un poco más de información, pero ellos vienen con un montón de papeles, y no te entienden a vos porque hoy por hoy en invierno merma pila la cantidad de bandeja...entonces yo que estaba haciendo 34 bandejas en épocas de producción que arranca desde, ponele agosto hasta abril, ando las 29, 30, 32 bandejas....pero yo la 29 hasta la 34, tengo que hacer 34 para cobrar un peso más. Ese, ese..esas bandejas que me quedan entre las 29 y las 34, yo nos cobro...vos me entendés? Pero qué pasa?, yo hago, ponele que yo diga, vo' está, ahora entré, yo hace poquito entré de licencia y digo, no no me voy a ..calentar la cabeza, voy a, me voy a fijar 29 bandejas, llego bien, pero me sobra tiempo...pero al sobrarme tiempo la empresa me presiona que yo tengo que hacer otro trabajo...o ir a cosechar y cortar y hacer todo otra vez, así sea una bandeja, o irme a hacer cualquier otra tarea, pero a mí me la siguen poniendo como producción...” (Trabajadora empresa A)

Otro de los puntos de discusión entre empresarios y trabajadores se refiere a que los criterios que fundamentan los promedios sobre los cuales se construyen los topes y los mínimos de producción impuestos por las empresas. En opinión de los trabajadores, estos promedios muchas veces no se ajustan a los niveles históricos de producción del sector. Esta discusión enfrenta el conocimiento práctico de los trabajadores, producto de su experiencia cotidiana, con el saber técnico de la empresa, basada en cálculos racionales y estadísticos. Estas discusiones revelan las dificultades que tienen algunas empresas forestales para establecer espacios de comunicación entre el saber técnico y el saber profano (Giddens, 1995) lo que genera zonas de conflicto entre la empresa y los trabajadores.

“Es siempre...más de lo mismo, como dice el dicho, hoy mejorás en esto, y mañana te buscan otro detalle más... el tema de la producción se tomó hace cuestión de dos años, tomaron, para hacer un promedio para poder pedirte una bandeja...pero qué pasó? Cuando, para mí, estuvo mal tomado el tema de producción, yo como te digo, capaz no me considero super rápida pero me desenvuelvo bien en lo que hago, pero hay gente que no llega a 29 bandejas, y si yo gano 5000 pesos por quincena y el otro cobra 4, es obvio que el que cobra 4 se va a poner mal.” (Trabajadora empresa A)

También ocurren fricciones en la medida en que los topes establecidos por las empresas no coinciden con los que fijan los contratistas para cada grupo de trabajo. Estos conflictos son la consecuencia de los altos niveles de tercerización de los procesos de trabajo de la producción forestal que mencionamos más arriba, lo que genera una tendencia a la segmentación de los niveles salariales de los trabajadores de la misma empresa.

“Te piden un rendimiento, no?, yo hago las 34 bandejas. Me pasé, ya estoy pasada de lo que XXX, me pide a mí, o sea lo que le pide a mi empresa, pero como mi empresa me propuso a mí pagarme hasta las 34, es más, yo no sé si no estoy... a un 100% casi segura que no lo tengo en claro todavía porque...muchas cosas las hablan...sss así y nosotros ni nos enteramos.” (Trabajadores empresa C)

La fijación de los topes y mínimos contruidos de acuerdo a valores promedio, genera un fuerte proceso de selección de la fuerza de trabajo, debido a que no todos los trabajadores pueden alcanzar los niveles promedio que se establecen. Esta selección implícita acentúa la segmentación interna e incentiva los mecanismos de control del

proceso de trabajo, debido a que alcanzar los niveles exigidos se transforma en una condición de empleo del sector.

“Si vos ponés a dos personas que hacen 34 bandejas y la otra hace 25, hacés un promedio de eso y te va a dar 29, pero cómo hacés para que ese pobre, que apenas llega a las 25, llegue a las 29?” (Trabajadora empresa A)

Las empresas varían los incentivos de acuerdo a las demandas de producción de los mercados y a las diferentes tareas que realizan los trabajadores cuando no hay fuertes necesidades de producción. Esta variación marca la importancia que tienen los incentivos para adecuar los niveles de producción a la demanda, operando como mecanismos de ajuste de la mano de obra a las incertidumbres de los mercados.

“Y el incentivo varía. Porque todos los días te mandan... ahora, por ejemplo, que hay poco trabajo, estamos haciendo cualquier cosa. Estamos desmalezando, sacándole el yuyo a unas plantas, es re poco. Yo el mes pasado saqué 500 y algo, nada más.” (Trabajador empresa A)

“O sea, el incentivo eh... hoy por hoy estamos en una etapa media, media light, media tranqui viste, por un tema de cambios de.. que hubo en la empresa del tipo de clones que estamos usando, pero en la.. cuando estamos en la producción firme eh, ta. Si... en este tiempo, en este tiempo como que los desmotiva un poco porque el incentivo es muy poco, porque como no hay tanta producción, es bajo.” (Supervisora vivero empresa B)

En algunas empresas se producen intensos procesos de negociación de los topes y mínimos de producción, que no siempre terminan en acuerdos entre los trabajadores y la empresa. En estas discusiones se oponen las necesidades de producción de la empresa con las reivindicaciones de los trabajadores en términos de salarios y de condiciones de trabajo.

“...el tema del incentivo fue todo un... estuvimos tiempo negociando con César, y hablando con la empresa y... nosotros tuvimos tiempo... un año y pico, no?... un año, sí un año... estuvimos estee hablando, y nosotros hablábamos y yo le dije, a veces era, como venir y hablar con, hablar con ellos... lo que nosotros le planteábamos que la gente nos decía, los números que la gente nos decía, a ellos no les servía... nosotros no le estábamos diciendo si les servía o no, nosotros estábamos diciendo lo que decía la gente.... y ellos nos escuchaban y ellos ponían los números que ellos querían. Llegado el, llegado el momento había que firmar

eso, y nosotros no se lo firmamos y eso fue todo...todo un problema...” (Trabajadores empresa B)

En otros casos, la negociación de los topes se realiza con la participación del sindicato y se establecen acuerdos a nivel colectivo entre ambas partes. Estas situaciones se verifican en las empresas más modernas, que tienen políticas de relaciones laborales más abiertas al diálogo que las que se encuentran tradicionalmente en el sector

“Eh...no, nosotros tenemos, por un lado tenemos el sistema de incentivos, este...que fue...o sea viene, lo ha sido modificando también, siempre acordando con el sindicato, con el personal, la gente que normalmente está en la tarea o sea, ha generado un poco los valores...” (Director RRHH empresa A)

Las empresas le dan un significado positivo a la definición de topes de producción, más allá de las ventajas como mecanismo de regulación de la fuerza de trabajo frente a la variabilidad de la demanda. En algunos casos, los mandos superiores consideran que la fijación de incentivos permite romper con la monotonía del trabajo y estimula al trabajador a su auto control y al manejo de sus tiempos.

“El tema...el tema tiene una cosa muy buena que se nota, ventajas para para ...todas las partes no? Pero por ejemplo, eh...una de las cosas es la rutina del trabajo, no? O sea, si tuvieras estaquillando siempre, se tornaría un poco aburrido si no tiene algo, algo atractivo y variable de tu, de cada persona no? Entonces el tener ese...ese incentivo genera en cada uno, no es una competencia pero sí genera que yo soy dueño de hacer o no hacer una cierta parte. El base lo tenés o sea el salario lo tenés asegurado, pero por encima de eso, tenés un margen para manejarte de acuerdo a tu interés. Y eso torna un poco más atractivo el trabajo tan monótono, si no es medio como venir a cumplir y a pasar las horas y no tiene mucho...mucho...” (Jefe de Vivero empresa B)

También se sostiene, desde esta perspectiva, de que la fijación de topes mínimos y máximos de producción genera en los trabajadores capacidades de auto-regulación de los tiempos de trabajo, logrando alcanzar los topes exigidos sin requerir intensos esfuerzos físicos. Estos procesos de auto-regulación son visualizados como nuevas competencias que los trabajadores pueden desarrollar gracias a los estímulos establecidos en el proceso de trabajo.

“Sí...sabés que la gente con incentivos en las tareas que están fijas como que se autorregulan no? O sea no no precisan...y eso es una ventaja también para la empresa que no tiene, no necesitás estar tanto atrás de, no te preocupás tanto si

están cumpliendo el mínimo o no, se manejan solos. El mínimo está puesto...si..el que no lo cumple y tiene que ser conversado por las capatazas o por nosotros, es cuando en realidad está en unos valores muy por debajo de... Y sí, ocurre...ocurre. O también es normal que ocurra con una persona nueva que todavía no le tiene, o tuvo un cambio, por eso a veces no quieren mucho los cambios, porque tienen mucho la...los que están en clasificación, tienen mucha destreza en esa tarea y de repente si tú los rotás a estaquillado por ejemplo, les cuesta lograr los valores, no tienen tanto, tanto dominio de...” (Director RRHH empresa A)

Otro argumento sostenido por los encargados de gestión del personal a favor de la introducción de estímulos a la producción es que, en caso de que algún trabajador no tenga la capacidad de alcanzar los mismos, la empresa y sus mandos siempre encuentran alguna manera colectiva de resolver esta situación, por lo que la introducción de estímulos a la producción no siempre genera procesos de selección de la fuerza de trabajo.

“..eso es muy raro que lo hagas por bajo rendimiento y esas cosas...no porque ellos tienen todos claro cuál es el rendimiento entonces ya saben lo que tienen que hacer...a veces cuando a veces la tarea se dificulta por alguna razón entonces ellos te dicen, mirá que me parece que no vamos a llegar; entonces ahí está, le buscamos la forma a ver para poder llegar pero...generalmente llegan, no tienen problema por eso.” (Supervisora vivero empresa B)

Los incentivos a la producción adquieren un significado muy diferente para los trabajadores. El aumento de la intensidad del trabajo y de la carga global del trabajo son una consecuencia directa, en esta perspectiva, de la introducción de criterios de productividad en la producción forestal.

“Hoy por hoy, si antes XXX le decía, yo les pago 2000 pesos por hectárea a ustedes; lo que dice XXX es que hay que apelar a la competitividad y a la eficiencia. Traducido al lenguaje de los trabajadores, significa menos salario y más carga de trabajo. O sea, más explotación y más miseria. Nosotros lo vemos de esa forma. Porque uno habla; nosotros hemos tenido la suerte de encontrar en el interior algunos contratistas que han sido abiertos al diálogo con el sindicato. Y ellos plantean que, hoy por hoy, la forestación es una actividad inviable. Ellos plantean, hoy por hoy, que la carga impositiva no la pueden reducir. No pueden reducir el costo fijo que tienen en mantenimiento de maquinaria y de herramientas propias para la labor. Y por dónde van a achicar? Van a achicar por el lado más débil que es el salario. Entonces, lo que vemos es, por ejemplo, y

esto sí es una triste anécdota. En quebracho que es una localidad, no sé si alguna vez la oyeron nombrar.” (Entrevista colectiva sindicalistas forestales.)

Los trabajadores señalan otros aspectos negativos de la introducción de criterios de productividad en la producción, como las presiones que generan, tanto desde el punto de vista físico como síquico, sobre el conjunto de trabajadores forestales. En este sentido, la fijación de criterios de productividad no sólo aumenta la carga física de trabajo sino que también se intensifica la carga mental, debido a que estas presiones dejan fuertes huellas en la subjetividad de los trabajadores

“Ahora nos bajaron a la mitad el sueldo y nos pusieron el resto en producción En el trabajo sí y en la actitud también. Porque, eh..como es, antes, vos trabajabas con cierto régimen, eh tenías ciertas otras ...como te puedo decir... ideas de cómo hacer el proceso. Al cambiar eso, eh...vinieron nuevas leyes, nuevas cosas, unas nuevas cosas, entonces, al día de hoy trabajás un poco más presionado, no?, porque tenés que hacer producción, y...a su vez, como es, también depende del bolsillo también, si vos un día andás mal, o una quincena más bien porque cobramos por quincena, andás mal, eh, sabés que el bolsillo tuyo va a venir...y eso te genera cierto...puede ser desánimo, o a su vez, trabajás más cansado como quien dice con...” (Trabajadores empresa A)

Desde la perspectiva de los trabajadores, la introducción de incentivos a la producción estimula el desarrollo de formas de stress y de tensión psicológica debido a los costos síquicos que supone alcanzar los niveles de rendimiento más altos posibles.

“No saludable por el tema del stress, porque vos tenés que estar pensando que si querés ganar más tenés que llegar sí o sí a esa meta, sin cometer ningún error, si vos cometés algún error te pueden sancionar, en el caso de allá arriba, nosotros estamos a producción, no, pero, no nos permiten eh...que cada vez que vamos allá arriba superen la cantidad de 12 bandejas, no, porque nosotros tenemos, como mínimo 3 viajes tenemos que hacer, entonces nos dicen, ta, no pueden superar...tanta cantidad de bandejas, si vos superás, en el caso de la empresa de nosotros que ahora, se ha flexi..como se dice, se flexibilizó, eh..., como es, por el tema que te llamaban la atención por parte de XXX, de que, nosotros nos pasábamos de esa cantidad, hacíamos 13 bandejas y...si tenías un aviso te suspendían, no?, aunque estuvieses a producción, entonces....son cosas que a vos, vos decís, bueno, me ponen, me ponen a producción pero no me dejan producir, entonces todo eso genera estrés, cansancio y...mucho...como te puedo decir...Mucha tensión, sí.” (Trabajadores empresa A)

“Y yo creo que la otra gente lo toma distinto, sí. Porque yo, por ejemplo, ta, siento la presión, todo. Pero como soy joven y voy y vengo y ando, ta. Pero hay gente que tiene otra responsabilidad en la casa y llega y tiene que hacer otro tipo de cosa. Yo no porque yo llego y si quiero descansar, descanso. Porque no tengo chicos. Y si quiero irme al gimnasio, me voy. Y hay gente que no.” (Trabajadora empresa A)

Esta presión es transmitida a través de los mandos superiores, que son quienes exigen de manera directa a los trabajadores los niveles de producción exigidos. En este sentido, el proceso de selección implícito que se establece es doble. Los trabajadores, para mantener sus niveles salariales y su empleo, no sólo deben ser capaces de soportar el aumento en la intensidad física del trabajo, sino también la fuerte presión síquica que trae aparejada la fijación de máximos de producción.

“No si no se llega, no se gana el incentivo, digo, pero aparte hay, hay una presión también del encargado de que, que tenés que hacer tanto, tenés que hacer tanto, tenés que hacer tanto, entonces...” (Trabajadores empresa B)

La implementación de incentivos económicos se complementa, en muchas ocasiones, con la exigencia de alcanzar de altos niveles de calidad del producto. Esta doble presión también recae sobre los trabajadores, que deben aumentar sus ritmos de producción y de desgaste físico, y al mismo tiempo debe prestar mucha atención para alcanzar una producción de acuerdo a los niveles de calidad establecidos.

“Entonces...como es, eso a su vez genera cierta tensión en nosotros, no?, por el tema de claro, eh, nosotros queremos trabajar por, porque nos piden, creo, en menos personal no?, que es uno de los pocos lugares que te piden que la calidad y la cantidad tienen que ir juntas, cuando es...siempre lo contrario, que cantidad no no es igual que calidad...eh...con respecto a eso, eh...ahora la empresa nos pide, eh, nos pedía ya de un principio cuando empezó todo esto del incentivo, un número que..el...sólo llegaba al 80% de la gente, no?, entonces las otras personas que trabajaban tranquilas, no, es decir, descansándose pero... sí trabajar a un ritmo que le era saludable para uno, eh, a eso tuvo, tuvo que quedar de lado y empezar a exigir fuerte tanto...porque en el área de nosotros hay mujeres...” (Trabajadores vivero empresa A)

“No. Entonces arrancó este año, creo. Sí, este año arrancó. No, el año pasado. Antes se trabajaba por jornal nomás. Entonces, digo, uno no se preocupaba tanto si llegaba o no llegaba. Y ahora a lo que hay más exigencia, te andan más atrás. Hay gente que le gusta trabajar más tranquila. Entonces todas esas cuestiones...”

O de llevarse el sueldo seguro a la casa. Porque vos venís y tenés que hacerlo el jornal sí o sí... Ellos te exigen, más que nada... te exigen la cantidad pero más que nada la calidad de la cantidad. Que antes, digo, era... no sé si era más importante la cantidad o qué. Digo, es una empresa que busca el mejoramiento de ellos, que está bien.” (Trabajadora empresa A)

Los incentivos económicos también general relaciones de competencia y rivalidad entre los trabajadores, los cuales priorizan sus objetivos de producción individuales sin interesarse por el trabajo de los demás.

“Y yo ...por ejemplo donde estoy yo digo, para mí hay competencia porque una está pensando qué está haciendo la otra, cuánto tiene la otra o cuánto llega, digo a mí en mi caso me...digo me fijo en lo que hago yo, que me interesa que es mi plata y lo que hace el otro bueno, no no no me molesta...pero siempre hay competencia.” (Trabajadora vivero empresa B)

La competencia por alcanzar los niveles de producción rompe los vínculos de solidaridad básicos entre los trabajadores. Aquellos que no tienen la capacidad para alcanzar los toques fijados quedan relegados, sin recibir ningún apoyo por parte de sus compañeros, debido a que estos apoyos suponen para los demás trabajadores descuidar su ritmo de producción y sus posibilidades de alcanzar los toques requeridos.

“Vos les ves las caras, digo, y a veces te sentís con una impotencia bárbara porque te dicen: Ah, pero podés ayudarlo...todo bien, yo lo ayudo una vez o dos, pero después, en mi contrato no dice que yo tengo que ayudar a fulano o mengano...vos podés tener más amiguismo con otro y le das una mano, pero también...le pedís a la empresa que si, bueno, si me las va a sacar o las voy a perder, porque eso es otro...te piden un rendimiento...es, mirá que es complicado el trabajo acá dentro ...” (Trabajadora empresa A)

Los incentivos de productividad también producen fuertes desgastes físicos, en particular en los trabajadores de mayor edad o de mayor antigüedad, que ya vienen sufriendo ese desgaste desde hace tiempo. En este sentido, los valores promedio utilizados en la fijación de los toques muchas veces presuponen trabajadores jóvenes con un estado físico óptimo, lo que no siempre coincide con la realidad de la fuerza de trabajo de la actividad forestal.

“Claro...y ellos hacían...el encargado de allá hacía reuniones con las mujeres y decía que tenían que tal número que tenían que ir ahí, que esto que el otro, viste que...que por qué antes hacía tanta cantidad y ahora no, pero...lo que no tienen

en cuenta es que las mismas mujeres que antes hacían esos números hoy en día ya no pueden, ya no llegan...ta...porque la forma, vos te ponés a mirar, la gente que hace años que trabaja ahí, ha dejado toda la juventud ahí adentro, no?, y hoy en día ya no son los mismos y están desgastados, y el día de mañana cuando salgan y se jubilen, no van a cobrar nada, lo que es la jubilación rural, no es nada, no?...y la empresa sin embargo ha incrementado su ganancia y todo...” (Trabajadores empresa B)

Los incentivos también chocan con las normativas de salud ocupacional que postulan las diferentes posturas que los trabajadores deben tener en su proceso de trabajo. Estas normativas chocan con las exigencias concretas de producción que las empresas definen.

“Claro...vos querés hacer un incentivo, vos querés cobrar ponele el mínimo que es quinientos pesos y vos te tenés que romper la espalda para llegar a hacer, a rendir en esa tarea para llegar a esos números porque, de otra forma vos no vas a llegar a...trabajando en una postura derecha así...la tarea que sea, vos nunca vas a llegar a esos números.” (Trabajadores empresa B)

El miedo a la pérdida de trabajo y a ser considerado poco apto para la tarea también constituye un estímulo para alcanzar los niveles de producción establecidos. En este sentido, alcanzar los niveles de producción establecidos pasa a ser considerado por la empresa y por los trabajadores como una condición de empleo de la actividad forestal.

“Llegó a las tres de la tarde, va la capataz, cuenta cuántas bandejas van embarcadas y entonces sacó la cuenta y dice, para las cinco y media que es la hora de salida ustedes no terminan, y es porque están demorando y están haciendo tiempo...no estábamos demorando, estábamos trabajando normal y, y precisábamos ayuda, que nos pusieran más gente, pero ellos como que no te dan la razón, viste? Y yo pienso que, que sí, mientras el cuerpo de, mientras ellos te, te aguanten no?, porque yo pienso que nadie es seguro y como...yo pienso que somos todos números, cuando la empresa diga, bueno, fulano no llega al número que yo preciso no sirve, te sacan...así lo veo yo.” (Trabajadora empresa B)

En algunas empresas, el hecho de no alcanzar los niveles de rendimiento exigidos no genera consecuencias tan dramáticas para los trabajadores. Las empresas les dan tiempo a los trabajadores para que ajusten sus niveles de producción, y si siguen sin alcanzar los niveles establecidos, los rotan en sus tareas.

“Te piden veintisiete bandejas de noventa y seis cada bandeja, no?, ponete, se piden tres mil plantas, pero si vos no llegás al rendimiento que te dicen bueno, en dos semanas tratá de esmerarte un poquito y llegar al rendimiento o o casi al rendimiento...si lo pasás mejor, pero...si vos no llegás al rendimiento como que te cambian de tarea, capaz en otra tarea rendís más que ahí.” (Trabajadora empresa B)

Las formas de organización del trabajo de las empresas pueden incidir de manera positiva o negativa en el logro de los niveles de rendimiento requeridos. La disponibilidad de materiales y de herramientas y las distancias que se deben recorrer inciden de manera significativa en las posibilidades de los trabajadores de alcanzar los objetivos de producción.

“...pero lo que pasa que depende del material que traigas para, para cortar digamos no, y para pinchar donde vas a poner la planta, digamos a plantar la planta que a veces te queda recontra lejos.” (Trabajadora empresa B)

La introducción de incentivos a la producción choca en ocasiones con las culturas de trabajo establecidas y con las prácticas laborales desarrolladas por los trabajadores a lo largo del tiempo. Esta contradicción se expresa en las dificultades que tienen algunos trabajadores para alcanzar los niveles de producción exigidos.

“...entonces vos hacías eso y vos aprendiste a hacer eso...ahora hace cuestión de, esto se implementó el, la...la producción se tomó como hace dos años...por ahí, pero que está implementada hace un año y algo, no sé si hace el año...entonces vos aprendiste a hacer un trabajo y un día pal' otro te pusieron, te marcaron 29 bandejas porque si no, no te conviene venir a trabajar por todo el horario que pasás acá dentro, no?”(Trabajadores empresa A)

La fijación de criterios de productividad en la actividad forestal modifica hábitos de trabajo profundamente arraigados en los trabajadores, que provienen generalmente del contexto rural tradicional en el cual han realizado sus primeras experiencias de trabajo. Esto implica que los ritmos de trabajo y las actitudes hacia los factores de riesgo deben adaptarse a estas modalidades de contratación. En este sentido, la productividad constituye una condición de empleo que, en muchos casos, como veremos más adelante, entra en contradicción con la implementación de políticas de seguridad y de calidad en la actividad forestal.

CAPITULO 4

CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONES DE COOPERACION Y AUTORIDAD

4.1) Las dimensiones de las condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones físicas de trabajo comprende diferentes dimensiones del ambiente de trabajo en el cual se desarrolla la producción forestal. Algunos factores son propios de la situación de trabajo, como los humos, gases, vapores, vibraciones, polvo o sustancias tóxicas que se asocian al desarrollo del proceso de trabajo. Otros factores remiten a situaciones que no son específicas del trabajo, pero que afectan a los trabajadores, como la humedad, luz, ruido, temperatura, ventilación, volumen y espacio. Estos factores son relativamente más importantes en la actividad forestal que en otras actividades industriales, en la medida en que buena parte de las tareas se realizan al aire libre. En este sentido, la actividad forestal, si bien en los últimos años ha incorporado tecnologías y métodos de trabajo que la acercan a la producción industrial, mantiene características que la acercan a la actividad rural y a la actividad que se desarrolla en la industria de la construcción. La tercera dimensión importante del entorno físico son las posturas y posiciones que los trabajadores tienen cuando realizan su trabajo físico. Estas dimensiones serán analizadas a lo largo de la primer parte de este capítulo.

En la segunda parte de este capítulo, analizaremos las dimensiones relacionadas con las relaciones sociales que se establecen en el espacio de trabajo de la producción forestal. En este sentido, privilegiaremos dos dimensiones de la variedad de vínculos que se pueden establecer en el marco del proceso de trabajo: las relaciones de cooperación que se producen entre los trabajadores para dar cuenta de la producción, y las relaciones de autoridad y subordinación que componen la cadena de jerarquías de la actividad laboral. Estas relaciones son privilegiadas porque tienen fuerte incidencia en la temática de la gestión del riesgo. Como mencionamos más arriba, los formatos más horizontales y

descentralizados de toma de decisiones permiten una gestión más eficaz del riesgo, en la medida en que permiten una mayor participación de los trabajadores y relaciones de comunicación más fluidas, aspectos que permiten una mejor detección y tratamiento de los riesgos.

4.2) El entorno físico de trabajo de la actividad forestal.

Las condiciones climáticas son un componente central de las condiciones de trabajo en las empresas forestales. Sin embargo, su impacto no es homogéneo en las empresas analizadas. La influencia del clima en la salud y bienestar de los trabajadores varía de acuerdo a las condiciones generales de trabajo que brinda la empresa. En algunos casos, las empresas no realizan ningún tipo de inversión para mitigar el impacto del clima.

“Ah no, cruel, en invierno es cruel y en verano también. Pasa que no hay reparo ni nada, acá es...esta tierra empieza a calentar yinaguantable y en invierno lo mismo...en invierno los bajos ahí se ponen...Y bueno, nosotros acá venimos bien, bien enropado dijera uno pero estee, digo, hasta ahora yo por lo menos no me he agarrado resfríos grandes, como este es el primer invierno que estoy acá digo, ahora ando medio resfriaio pero ya estoy saliendo viste, pero...” (Trabajador plantación empresa B)

“Sí. Hay días, por frío; porque pasás frío y frío. Los días de helada a veces te toca afuera y tenés que trabajar. Sí, con todas las camperas que puedas y ta. Y quedarte afuera. Y los días de calor son insoportables.” (Trabajadora empresa B)

“El tema calor es un tema. Y el tema sol es un tema. Entonces, en particular en el verano, la gente, sobretodo en las horas frescas le mete, le mete le mete. Ahí existe una pléyade de condiciones. Cuadrillas que trabajan muy cercanas al contratista y demás, muchas veces ni se plantean trabajar 8 horas. Hacen 6 horas y se van para la casa. Por ese tema. Por el tema de que sí, se hace a veces pesado el tema del calor. Pero eso depende de la actividad y del lugar y de la época del año y otras condiciones.” (Ingeniero Director vivero empresa B)



En algunos casos, se realizan pequeñas mejoras de bajo costo para mitigar el impacto del clima, aunque su impacto en la mejora de las condiciones de trabajo es muy bajo.

“Que hay que estar, en pleno verano con treinta y pico de grados, estar...bueno, ahora hace unos años también, se le hicieron unos techitos para que pudieran andar con...dentro de la parte que están al aire libre por lo menos poner esos techitos para que no les diera el sol...”.(Trabajadores empresa B)

“Digamos, es abierto una parte pero después todo techado así, es de chapa. Las paredes son de chapa. Sí, una parte está abierta, digo, pero en invierno nos cierran ahí porque digo.. Digo...yo estoy cómoda por un lado no?, es uno de los más...trabajos, tas abajo de un techo, no te mojás no pasás...pasás calor cuando vas a ...a pinchar las plantas...” (Trabajadora empresa B)

En las empresas donde se realizaron inversiones tecnológicas importantes, el impacto de las condiciones climáticas es notoriamente menor, lo que brinda un ambiente de trabajo más cómodo para los trabajadores.

“Sí es mejor sí, un trabajo más liviano, más cómodo y en invierno no pasás frío, en verano no pasás calor adentro de la máquina esa, lo mismo que es donde trabaja mi primo que...allí en la Oriental carga los camiones para desparramar...las sorras de los tractores para desparramar chip, de vuelta dentro de una retro que está...gana bien, trabaja creo que más de 8 horas pero no sé como es el pago pero, sé que gana bien y es un trabajo liviano...” (Trabajador plantación empresa B)



El clima también impacta el ritmo de trabajo de las empresas forestales. En las empresas con escasa inversión tecnológica, las condiciones climáticas adversas, en especial la lluvia y las tormentas eléctricas, detienen el proceso de trabajo.

“Ah no no, solamente que llueva, que no venimos. Claro no se cobra, no nos pagan, si después está frío o hay viento venimos igual, no hay problema.” (Trabajador empresa B)

“...o sea, lluvia o tormenta eléctrica, se para. No se trabaja. Después el viento, el tema del viento es si el motosierrista puede controlar la caída del árbol. Ahí no hay problema. Cuando no puede controlarla, que lo quiere voltear allá y salió para allá, ahí se para.” (Encargado general de cosecha empresa A))

“No es lo mismo es, si está frío es lo mismo, también, solamente que andemos volteando árboles, por el viento y eso sí hay que tener precaución.” (Trabajador empresa B)

La intensidad de la lluvia es un factor decisivo para detener o mantener el proceso de trabajo. Si la misma no es muy intensa, los trabajadores continúan su tarea en condiciones climáticas negativas.

“En todo, yo qué sé. Ahora, por ejemplo, por la lluvia y eso que tenemos que estar trabajando en la llovizna y eso, se van al



otro día con un dolor de garganta, lo que sea, y les dan unos cuantos días.”
(Trabajadora empresa B)

El fuerte viento también puede ser un motivo para detener el trabajo, en especial en la fase de cosecha, debido a la amenaza de caída de árboles.

“...o sea, lluvia o tormenta eléctrica, se para. No se trabaja. Después el viento, el tema del viento es si el motosierrista puede controlar la caída del árbol. Ahí no hay problema. Cuando no puede controlarla, que lo quiere voltear allá y salió para allá, ahí se para.” (Encargado general de cosecha empresa A)

El impacto de las condiciones climáticas varía según las tareas asignadas y las exigencias de cada puesto de trabajo. La exposición al calor o al frío tiene diferentes consecuencias si el trabajador realiza su tarea caminando, sentado, o se desplaza en vehículos.

“Claro...a la intemperie, ahora a la mañana parece que andás en moto, todo el tiempo andás afuera, se te congelan las piernas, vos estás sentado...la gente camina...la que camina anda bien, digo, pero nosotros que vamos sentados en un tractor, un frío, más camperas nos estamos poniendo...” (Trabajadores empresa B)

La evaluación de la intensidad de las condiciones climáticas y la detención de tareas subsiguiente puede ser un factor de discusión o motivo de sanciones para los trabajadores. Cuando los trabajadores están desarrollando sus tareas en lugares apartados, ellos solos deben tomar la decisión de continuar o no la tarea en condiciones meteorológicas adversas. Estas decisiones pueden derivar en sanciones si los encargados o las jerarquías consideran que las condiciones climáticas no eran tan negativas como las evaluaron los trabajadores.

“Hubo, mirá...nunca pierde, o la empata o la gana...una vez pasó un caso de que estábamos, bueno, las plantas se tapan con nylon cuando llueve, no?, o cuando hay amenaza meteorológica o algo...pasó lo siguiente, veníamos tapando las plantas y faltaba poco para terminar, pero que..estaba lloviendo, había tormenta eléctrica y supuestamente ya, no teníamos que estar nosotros ahí...y cayó un poco de granizo...yo lo que hice yo, con otra gente, con dos, tres más compañeros, nos refugiamos en el primer lugar que encontramos...la otra gente siguió tapando...y a nosotros nos suspendieron porque nosotros no no, nos refugiamos ahí...” (Trabajadores empresa B)

El impacto de las condiciones climáticas generales se ve agravado, en algunos casos, por el desarrollo de microclimas necesarios para el desarrollo y protección de las plantas y árboles que se van a cosechar. Estos microclimas agravan el impacto de las condiciones climáticas en la salud y bienestar de los trabajadores, en la medida en que los mismos deben atravesar cambios drásticos de temperatura en el proceso de trabajo.

“Bueno, incómodo, veo el tema del cambio de clima, nosotros trabajamos con tres climas diferentes, es decir, lo que hay adentro de las casitas y allá abajo, lo que hay afuera en clima, clima hablando de ..temperatura, no? Lo que hay afuera y lo que hay en la pecera, es decir, nosotros en verano, nosotros, han llegado a marcar los termómetros dentro de las naves allá...49, 51 grados de temperatura, y abriste hasta el medio entendés...y venimos, de ahí salimos enseguida, agarramos 30, 32 afuera, y nos metemos a la pecera con 16, 15, eh, 18 grados de temperatura, 20 grados de temperatura. Entonces ese cambio va...después salís de vuelta a los veintipico, te metés allá adentro, que también va hasta 26 grados, las rotamos...cuatro veces al día, en verano, no...se rota.” (Trabajadores vivero empresa A)

“En verano ta todo el mundo...abajo de un árbol o o andando desesperado para no estar bajo el sol y nosotros no vemos la hora de salir de ahí porque terminás tiritando de frío, porque la planta tiene que tener, tiene que estar en un lugar de ambiente fresco...y qué le vas a decir, si estás trabajando ahí y bueno, abrigate te dicen, porque es lo que te contestan...bueno, y ello te ven en una silla, una mesa, aire acondicionado, una radio...y piensan, mirá, viven la vida loca...entonces nosotros decíamos, mirá que no es así, mira que...ahora, que ese muchacho lo tengo trabajando conmigo...(sonrisas), le digo...yo sigo siendo la mimosa de la pecera, no, la verdad que no, dice, esto es un calvario...” (Trabajadora empresa A)

“Y además digo, al tener la posibilidad...yo yo, yo quiero hacer otra cosa, viste?, es muy sacrificado, mirá que en el invierno trabajás en los invernáculos y por ejemplo se prende el riego, te humedecés, tenés que salir para afuera, los golpes de aire, te enfermás, estamos muy muy...Por ejemplo los invernáculo de nylon, las carpitas, las comunes también es impresionante como levanta temperatura, unas personas están trabajando ahí, te puede, yo pienso que te puede dar algo porque hay gente que sufre de presión alta.”(Trabajadora empresa B)

Las condiciones climáticas también inciden en el desarrollo del proceso de trabajo, favoreciendo o impidiendo un trabajo más eficaz y productivo. La lluvia, por ejemplo, si bien es un factor negativo porque detiene el trabajo, también es un factor

positivo, en la medida en que ablanda la tierra y permite plantar los árboles con mayor rapidez.

“Claro, porque si estuviera lloviendo, si hubiera llovido sería blandito...vos después vas con la pala y plantás, acá tenés que patear antes de cada planta porque te exige la XXX que no podés, estando seco no podés así como está ahora encajar la pala, tenés que patearla un poquito...Ah si llueve digo, se viene y si llueve...si vemos que es algo pasajero, rápido, se aguanta un cacho digo, y cuando para, seguir. Para plantar, ahora como está la tierra sería ideal que lloviera, porque ablanda...” (Trabajador empresa B)

“Pero digo, es que todo influye, la planta, influye el tiempo, la...el calor, aparte estás encerrada todo el día pinchando la la planta, más de cuarenta grados hace...Sí digo, el nylon ese para cerrar le pedimos nosotros al, digamos al encargado del grupo...Que cierre con nylon porque viste que es mucho frío.” (Trabajadora empresa B)

Frente a las condiciones climáticas adversas, los trabajadores deben recurrir a estrategias individuales de defensa, como llevar ropa adecuada o medicamentos para combatir los efectos negativos de estas condiciones.

“Y bueno, nosotros acá venimos bien, bien enropado dijera uno pero estee, digo, hasta ahora yo por lo menos no me he agarrado resfríos grandes, como este es el primer invierno que estoy acá digo, ahora ando medio resfriado pero ya estoy saliendo viste, pero...No no...con la vitamina C...entonces, no te digo que podés no estar un poquito resfriado pero no te agarrás un resfrío fuerte ni una gripe no? O sea, lo que pasa que no todos los organismos son los mismos no? No...la última vez que...son cuando hacen los cambios más fuertes y entonces ahí sí, uno que otro se engripa...” (Trabajador empresa B)

Los movimientos corporales también se ven influenciados por el impacto de las condiciones climáticas en el proceso de trabajo. Los trabajadores no siempre pueden desarrollar sus tareas en las posturas adecuadas debido a la necesidad de protegerse contra el viento, la lluvia, el frío o el sol.

“Sí, hay que...ir manejándose...los movimientos cruzados a la cintura, quieras o no...No hay que tener la cintura muy descubierta que no agarre mucho frío.” (Trabajador empresa C)

“Y se lo arremanga a la cintura, aparte eso le cubre la cintura ahí agachado el tema del viento, porque acá cuando hay viento es fatal. Eh sí al que no es baqueano, después que le agarrás la mano...porque tenés que tener, viste, el tiempo...bue...es tirado por un tractor, entonces el tractor va...va avanzando, y hasta que no le agarrés la mano te...” (Supervisor empresa C)

Las empresas forestales proporcionan a los trabajadores equipamiento para protegerse contra el impacto de las condiciones climáticas, como guantes, mamelucos o zapatos especiales, pero los mismos no siempre son suficientes para mitigar sus consecuencias.

“Sí...sí...usamos gorro, no porque si no...se pone brava el calor. El mameluco, zapatos de seguridad, un (¿?), los guantes, y bueno...para otros trabajos como usar mochila, tenemos...estos guantes, estos mismos guantes, máscara, antiparra y el...no me acuerdo cómo se llama ahora...una capa se dice, es de nylon tipo así grueso y te cubre toda la espalda y polaina.” (Trabajador empresa B)

“Ahora, en esto, en este invierno están de mañana desde las siete, las ocho de la mañana están, que ya empiezan a trabajar, que empiezan ahí adentro y entran y salen...tienen abrigo y todo, pero vos estás...o sea, que el cambio de temperatura éste...y a veces se tienen que ir como, de aquí a una cuadra y pico más o menos, caminar, para llegar al lugar, hacer las estacas y ahí vuelven al lugar a cortar y están todo el día en eso, no?...y los varones estamos afuera a veces y...con el tema que a veces hay llovizna o cosas de ésas, te dan equipo de agua no?, tenemos equipo y todo pero el frío a veces es infernal...y el agua te pasa...después de estar mucho rato afuera...el frío, viento, todo eso...tamo' afuera, a veces, César cortando con la máquina, lo que sea, está...o cuando llueve mucho los que andamos afuera somos nosotros los tractoreros...y tenemos un techito nomás, que...eso es lo que yo vengo reclamando ahora, cuando tuve la reunión con la empresa y ahora cuando tuvimos...ya es hora de que nos compren...o que nos compren un tractor con cabina digo porque, hoy por hoy...”(Trabajadores empresa B)

“En verano, para verano es media gruesita la ropa, no?. Pasás calor...pero digo si dan remeras, no sé si darán remeras más frescas digamos, no sé si este verano, pero después en invierno sí tenés, tenés ropa abrigada, es gruesa, aparte que te dan campera y vos tenés que ir encima con ropa también, en verano lo que pasa es que es incómodo trabajar con estos pantalones, son medios gruesitos ...” (Trabajadora empresa B)

El impacto de las condiciones climáticas tiene efectos inmediatos y efectos a largo plazo. La resistencia del cuerpo va disminuyendo con el paso del tiempo y con el efecto acumulado de los rigores climáticos.

“Eso lo que pasa que son todos, uno, así como le decía, como nosotros trabajábamos antes. Con mi viejo y mis hermanos. Trabajábamos y vivíamos en carpas o algo. Esos son fríos que va acumulando uno. Después con el tiempo, de alguna manera u otra tiene que reventar eso. No? El cuerpo no va a estar siempre.” (Motosierrista empresa B)

4.3) Las posiciones corporales.

La segunda dimensión de las condiciones de trabajo que desarrollaremos tiene que ver con las posiciones corporales que los trabajadores deben asumir en el proceso de trabajo. En los trabajos de desmalezamiento, por ejemplo, los trabajadores están todo el día agachados, lo que les provoca fuertes dolores de espalda.

“Ahora estamos desmalezando. Estamos 2 también. Estamos agachadas, que me duele terriblemente la espalda. Y ta, todo mal. Condiciones buenas, ninguna. Pedimos un médico que va y nos da charlas y nos dice que va a mejorar, no sé qué. Pero va una vez a las cansadas, nos da unas charlas y se va.” (Trabajadora empresa B)

“Con el tema de los dolores de espalda, es lo que todos sufrimos, de espalda y cabeza.” (Trabajadores empresa A)

En los trabajos de cultivo, los trabajadores pasan mucho tiempo parados o bien caminando, lo que genera dolores corporales y fuerte cansancio físico.

“Con la naranja salí con un problema de siática...y acá dos por tres ahora hace pila que no me ataco pero...si no me atacaba la siática que es impresionante, no sabía ni dónde, ni cómo te vas a poner...y eso si, lo siento el tema de la siática cuando estoy mucho tiempo parada, pero viste que mi trabajo, ahora me gusta más que antes porque antes lo único que hacía era estar sentada, pero eso de ir un rato allá y estar un rato allá, estar otro rato allá, a mí se me pasa la hora...y el dolor, se pasa con..cuando me voy, lo levanto allí en la puerta y me lo llevo a mi casa.” (Trabajadora empresa A)

“Primero es como todo no?, vos no conocés nada y después te vas haciendo de...lo que sí me dijeron que era mucho para caminar, tenés mucha caminata, mucha caminata...y fue así nomá’...digo a veces, llegás totalmente agotado a la casa así...”(Trabajadores empresa B)

“Después hay otra gente que está con los clones que cosecha, cosecha en unos galpones...y, y tiene que ir a pinchar la planta a, a los invernáculos...digo esa gente trabaja sentada pero yo igualmente me siento digo, cuando trabajo en cancha ahí que estamos a la intemperie, yo me siento, yo me canso y me siento, viste que te cansás de estar parada trabajando... Y ...yo me siento, hay gente que como que se asusta y no se sienta...yo me siento...además va un médico a la empresa que te dice, porque viste que hay mesadas, tenés que venir a conocer...” (Trabajadora empresa B)

“Estuvo bueno...sí, hay posturas acá por ejemplo dentro del vivero mismo, no sé si ustedes estuvieron mirando trabajar...Como que estar todo el día parado con los brazos acá, te te cansa un poco acá, digo la espalda y esta parte de los hombros, después digo, en las casillas de repente allí, en la agachada esa de poner la bandejas o a buscar las bandejas de repente, te puede cansar todo el día, estar todo el día haciendo eso...ahí puede ser.” (Trabajadores empresa A)

“Y hay que trabajar medio erguido para...adelante, para poder cosechar de la mitad para adelante sin...apretar las plantas porque...no quieren que se las aplaste...eh...como es, en la pecera sigue lo mismo, el tema de, como es, corte en el dedo, la mala postura, este tipo de c...dolor de cabeza, estrés, todo eso...y allá arriba lo mismo, el tema de cintura por el tema de que hay que agacharse, levantar bandejas.” (Trabajadora empresa A)



El trabajo de corte de los árboles, en el proceso de cosecha en el vivero, genera en los trabajadores diferentes dolencias, como la tendinitis, por el esfuerzo manual, o la lumbalgia, por estar parados mucho tiempo en el día.

“Pero.. mirá, hace cuestión de 3 años me agarré tendinitis, en la mano derecha y si viste lo único que hacemos es cortar...Se se dio que justo salía de licencia y ya hacía unos días que tenía todo una cosa que me corría en el brazo...Sí...pero un DOLOR... y me fui a primeros auxilios y me dieron

15 días y me vino...estaba de licencia digo, obviamente, no me los precisé tomar, me dio un..unas pastillas...” (Trabajadora empresa A)

“Es por ahí en lo que se sufre, ponele, en lo personal eh...yo sufro de lumbalgia, entonces como es, tengo que trabajar a cierto ritmo cuando tengo que estar allá arriba.” (Trabajadores empresa A)

El trabajo de plantación también implica para los trabajadores estar continuamente agachándose, lo que genera fuertes dolores de espalda. Estos procesos se agravan por la necesidad de mantener los niveles de producción debido a las condiciones de empleo analizadas anteriormente.

“Claro porque vos tenés que hacer un pozo al lado de otro del lado de la planta y del otro lado y estás más tiempo agachao, y la velocidad cuando es por tanto te sirve andar caminando rápido y digo y caminar siete ocho horas a todo lo que da, con la calor, la rama, el palo, los terrones, te cansa.” (Trabajador plantación empresa B)



“Y yo que sé, liviano te digo que sean trabajos todos como de fuerza así viste, no de fuerza excesiva, sino que tenés que andar, si cargás una mochila tenés que andar todo el día con la mochila y si andás plantando viste que tenés que andar el día agachado así.” (Supervisor empresa B)

Las posturas incómodas generan diferentes dolencias, como las várices en el caso de los trabajadores que están mucho tiempo parados realizando su tarea, y afecciones lumbares en el caso de trabajadores que están continuamente agachándose.

“Ellas se quejan de la cintura que, que que el trabajo de estar parada de las piernas que las várices, y que que...se quejan...los varones ese tipo de...de quejas de las piernas...capaz de la parte lumbar que es que, cuando están mucho tiempo en una tarea que tienen que estar, estee agachados, por ejemplo los cortadores de la cosecha a veces se han quejado porque tenían muchas horas de, de estar en la misma posición, teniendo las fajas y...pero de repente se ha

buscado de rotarlos, viste que no estén permanente con esa posición.”
(Supervisora vivero empresa B)

Las empresas forestales desarrollan políticas de gestión del trabajo específicas para disminuir los impactos del proceso de trabajo en el físico de los trabajadores. Una de estas políticas consiste en establecer una continua rotación de tareas de manera de equilibrar los efectos negativos de las condiciones de trabajo entre el conjunto de trabajadores que participan del proceso de trabajo.

“Si, todo el mundo se va con dolor de espalda...eso...disminuyó totalmente a lo que era antes, antes vos estabas, todas estas horas que estamos, es decir entramos como a las 8 y hasta 6 menos cuarto no nos vamos, todas esas horas eh...había gente que solamente estaba allá sentada, entonces esa postura ya, ya a las 3 de la tarde no dabas más, entonces eso, eso ahora disminuyó en ese tema, porque ahora rotamos, rotamos.” (Trabajadores vivero empresa A)

Las empresas también desarrollan políticas de aprendizaje del manejo de los tiempos y de los ritmos de trabajo, para atenuar los efectos negativos del proceso de trabajo en la salud física de los trabajadores.

“Y como ser una persona ...una persona que recién empiece le digo que primero, le agarre la mano al trabajo que va a hacer antes de apurarse porque algunos se..no saben y empiezan a hacer el trabajo y salen, que trabajan un día y ya después se cansan o...entonces lo que siempre les digo primero, que aprendan a hacer primero este trabajo y después ta, si quieren marcarse un ritmo que se lo marquen pero, si no saben y nunca lo hicieron y vienen y salen a lo loco....todos los trabajos son iguales, ahora la mochila, pila de gente viste que, hace tres años que está y vos los ves con la mochila y caminan...ya tienen el paso de ellos, y vos traés uno que nunca lo hizo, que lo ponés al nivel de esos, te lo van a matar.”
(Supervisor empresa B)

“Por eso no...no no, no no porque el ...no le genera la misma, no tenemos un lugar donde la gente esté siempre en lo mismo; la gente que tiene un poquito quizás más de complicaciones son los que están en clasificación que pasan mucho tiempo parados, no? Pero tienen desplazamiento, dentro del mismo sector, y...también han tenido charlas de la forma de estar parado.” Jefe de Vivero empresa B)

También se desarrollan políticas de capacitación vinculadas a transmitir cuales son las posturas más adecuadas en los diferentes puestos de trabajo de la producción forestal, a través de charlas y de cursos de capacitación puntuales. .

“Bueno esa es una, por ejemplo hay gente que trabaja cosechando y está sentada, y también tiene que estar mirando la postura que, que tiene, que se le ha hecho charla...la gente estee, con el técnico de seguridad que estaba en ese momento, que era xxx, diseñó éll, la silla que ellos querían, que sentían que era más cómoda, se les hizo...estee, después hay gente que la usa correctamente, hay gente que no, que se está hamacando, viste que, que vos le llamás la atención pero...yo que sé.” (Supervisora vivero empresa B)

Estas políticas entran en contradicción, en numerosas ocasiones, con las condiciones de empleo. Las exigencias de alcanzar determinados niveles de producción para poder recibir los ingresos correspondientes, obligan a los trabajadores a trabajar a un ritmo que no siempre les permite implementar las posturas más adecuadas de acuerdo a las enseñanzas adquiridas en los cursos de capacitación. .

“No, ellos trajeron, y me dijeron, pero claro..vos si vas a acatar las órdenes como quien dice, vos te vas sin un peso pa’ tu casa, es decir te vas con el sueldo básico. Claro exactamente, vos perdés tiempo porque si a vos, ponele en el caso mío vamo’, tenés que plantar, eh como es, agacharte yo que sé, con las rodillas y ese tipo de cosas, a la hora de estar metiendo pata a última hora o ese tipo de cosas no lo podés hacer, porque no, no, no llegás, no?. En el caso mío, mi fuerte es es la plantada, es decir, yo allá trabajo medio lento pero en la plantada soy bastante rápido, pero qué pasa...eh, yo me tengo que defender ahí a la hora de hacer producción, entonces yo no puedo estar agachándome sólo con la rodilla, bajando los brazos y eso...tengo que andar de apuro, voy, planto vengo deajo y así voy haciendo ese, ese proyecto y es donde más...” (Trabajadores empresa A)

Las recomendaciones de los médicos especializados en salud ocupacional relativos al desarrollo de posturas adecuadas en el proceso de trabajo, también entran en contradicción con el ritmo de trabajo y con la ejecución concreta de las tareas que exigen el cumplimiento de los niveles rendimiento productivo impuestos por la empresa. Esta contradicción tiene como consecuencia el hecho de que las políticas de capacitación para el trabajo no se traduzcan en cambios positivos para la salud física de los trabajadores.

“Sí, acá eh, el tema de la silla, viste...las doctoras estas, ellos vienen con un montón de planteamientos, pero es imposible que vos los puedas poner, porque vos tenés una silla, ellos te piden que vos te sentés derecho, y en lo posible vos

tengas las piernas no sé si cruzadas o .. apoyadas...yo puedo estar 15 minutos... así cortando...para las...15 minutos estoy cortando así...digo, ya es costumbre o no sé..y ese dolor en la espalda lo noto más así, o sea, un fin de semana, el lunes cuando arranco digo ah, es verdad que yo tengo esto acá, le digo al doctor y fui porque pensé que, te juro que pensé que me dolían los huesos para atrás, y cuando me tocó me dice lo que tenés es unas contracturas bárbaras...pero yo me tomo días acá y lo primero que te dicen es que no quiero trabajar...o sea es todo...” (Trabajadora empresa A)

Los encargados de los procesos de trabajo de las empresas forestales responsabilizan, en algunos casos, a los propios trabajadores por no adoptar las posturas correctas para el desempeño de la tarea. En este sentido, se reproducen en las empresas forestales procesos de asignación de responsabilidades similares a las que se encuentran en otras industrias, como la de construcción. (Pucci et al, 2006) La empresa responsabiliza a los trabajadores por las conductas que generan riesgos para su salud, en tanto los trabajadores responsabilizan a las formas de organización del trabajo que implementa la empresa por las condiciones de riesgo que generan.

“Pero han tenido con qué charlar, están paradas al lado de la mesa, cuál es la postura de esa, de esa persona con respecto a la mesa, para que no tenga problema de columna...cómo tiene que estar sentada, una persona que está en estaquillado tiene los apoya pie, tú le podés dar la mejor silla evaluada del 2004 hasta ahora y la persona se sienta allí y se pone así..y está el problema...Lo vemos nosotros delante de una computadora, tenemos una, tenemos una guía de...para la gente que está en oficina por ejemplo, y si la leés, pasás por las oficinas y te das cuenta que la gente está.... Nos cuesta a todos, no pasa que nos cuesta tener una postura como la gente...A todos nos pasa...mucho tiempo en una postura, vas cambiando y te empieza a doler todo, y ahí te das cuenta que estás mal sentado o mal parado o...pero nos pasa a todos eso.” (Jefe de Vivero empresa B)

4.4) La construcción social del riesgo.

En el caso de las empresas forestales, a diferencia de lo que ocurre en la industria de la construcción, los trabajadores tienen una mayor tendencia a naturalizar sus condiciones de trabajo, resignándose a las mismas sin considerar la posibilidad de cambiarlas. Este proceso de naturalización de las condiciones de trabajo es un componente típico de las culturas de trabajo rurales, en las cuales la actividad laboral no se percibe como una construcción social e histórica, sino que parece dada como imperativo inevitable. La naturalización de estas condiciones lleva a que los trabajadores

piensen que las estrategias de resistencia sean más individuales que colectivas, y que dependen de condiciones dadas y no construidas socialmente.

“Después de un par de plantaciones te acostumbrás....Yo la cintura, digo, el que sufre más la cintura es el que sufre de la cintura, viste que hay gente que trabaja una hora de cintura y anda loco de la vida, yo gracias a Dios no sufro de la cintura, digo, siento un poco el dolor de la molestia pero, hoy ta, porque es el primer día, pero que el cuerpo se acostumbre en dos o tres días ya...después el cansancio, la cintura no te jode para mí.” (Trabajador empresa B)

“No, porque después que te acostumbrás como que no sentís mucho.” (Motosierrista empresa B)

“No un poco digo ahora que hace días que yo no andaba digo, cuando uno arranca de vuelta empieza a doler los hombros...pero no, ya hace tiempo que estoy en ese trabajo que siempre lo hago y...gracias a Dios no he tenido problema hasta ahora.” (Trabajador vivero empresa C)

En el marco de la naturalización de las condiciones de trabajo, los trabajadores establecen una especie de selección natural a través de la cual se distinguen los que son para las tareas forestales de los que no lo son. Este proceso también lo encontramos en los estudios sobre las condiciones de riesgo en la industria de la construcción, en la cual la actitud hacia el riesgo o la capacidad de resistir condiciones de trabajo muy duras forma parte de un proceso implícito de selección de recursos humanos, que los propios trabajadores internalizan en su cultura laboral.

“Ah, la cintura, si tenés cintura no pasa nada...pero...hay que aguantar nomás. Dos o tres días...te acostumbrás enseguida. Después ...hay gente que nunca...que no le duele, hay que gente que sí, es diferente, según como...estés vos, cada uno. No, de primero sí, dos o tres días, después ya...como que te acostumbrás no...no..ya no te duele más.” (Supervisor plantación empresa B)

“Sí...lo que pasa que...hay gente que no está acostumbrada a esta clase de trabajo tampoco....entonces resulta bastante pesado...más la gurisada joven. Se ve que nos les gusta madrugar tampoco...ta eso también.” (Trabajador plantación empresa B)

Este proceso forma parte de los procesos colectivos de percepción y valoración de los riesgos de los trabajadores forestales, para los cuales la capacidad de resistencia a las duras condiciones de trabajo del mundo forestal constituyen una condición de empleo.

“No, yo no sé porque ahora digo, yo no soy viejo digo pero ...capaz de 50 años en adelante, capaz lo sentís. Y...el cuerpo de uno...vos querés rendir más pero ...no te deja...Y yo creo que...gente mayor acá no creo que venga, no creo que no no viene mucho a trabajar por eso mismo porque sabe que, eh, la plantada está la cintura, la abonada también la cintura, la abonada es peor que esto porque digo...” (Trabajador empresa B)

Esta percepción también es compartida por los encargados de los procesos de trabajo de las empresas forestales. Los encargados son reclutados, en la mayoría de los casos, entre los propios trabajadores, por lo que también participan de las mismas percepciones y valoraciones en torno a los riesgos. La actitud hacia los riesgos de los trabajadores también forma del proceso de selección implícito de recursos humanos que se instala en la percepción de los encargados y de los capataces que dirigen el proceso de trabajo.

“Y vos ves que de repente la gente, algún día tiene, que se le genere el tema de la cintura algo así más importante o...Y no, alguno siente más que otro, pero digo ah, donde vea que hay...lo tengo que separar. Y...lo tengo que mandar en remise. O es el momento, le doy un analgésico o algo y se recupera, es el momento nomás y además los primeros días son... Hasta que se acostumbre el cuerpo, después que se acostumbra el cuerpo ya...” (Supervisor empresa B)

La naturalización de las condiciones de trabajo tiene consecuencias sobre la percepción del riesgo que construyen colectivamente los trabajadores. Las condiciones negativas para la salud o los riesgos sistémicos de los procesos de trabajo se consideran como un componente inherente a la actividad forestal, que los trabajadores deben saber afrontar y a las cuales se deben adaptar.

“...no es mejor porque yo creo que en un supermercado uno está más...más cómodo y todo, pero acá es exigencia...exigir el cuerpo porque, pa' que rinda, no?, pero este como es...es un trabajo como cualquier otro, es acostumbrarse al trabajo, lo único que una persona que vaya a un supermercado se tiene que acostumbrar a...” (Trabajador empresa C)

4.5) La infraestructura material.

La tercer dimensión de las condiciones de trabajo que analizaremos es la referida a la infraestructura de los espacios de trabajo. Estos espacios, en la actividad forestal, son en gran parte al aire libre, por lo que dependen muchas veces de condiciones naturales

que pueden ser modificadas dentro de ciertos límites. La inversión en infraestructura muestra diferencias importantes en las empresas analizadas en el trabajo.

“Porque es un trabajo muy pesado. Aparte trabajamos en condiciones que a veces son horribles. Porque los caminos son espantosos. Hace poquito una compañera se quebró, viste? Y todo mal aparte. Y esos caminos son todos de barro. Hay algunos que; han ido mejorando los caminos pero igualmente, es horrible.” (Trabajadora empresa B)

“...las mujeres trabajaban ahí, los varones sacando cosas y tenían que usar botas porque te hundías un tanto así en el barro y nosotros los que le pe...se pidió para hacer caminos con material y tosca, no?, que eso queda, este...” (Trabajadores empresa B)

En algunos casos, las empresas rellenan los caminos para evitar caídas y mejorar las condiciones de trabajo, pero muchas veces esa inversión es insuficiente.

“Aparte caminás mal en los caminos, digo, igualmente se han relleno los caminos viste que antes, cuando yo entré, trabajábamos de bota de goma y el barro te daba a la rodilla...ahora se ha relleno mucho y todo, pero igual falta un montón, viste, hay gente que se ha caído, hace poco, hará un mes se cayó una muchacha, una señora ya de 50 años...Hay un montón de caminos que quedaron porque ahora que se quebró la señora ahí, ahora están este echando pedregullo como quien dice, no?, porque era un pantano ahí viste?, pero no es solamente ahí porque hay mucho para arreglar viste?, hay pantanos por todos lados y tenés que...tenés que trabajar ahí.” (Trabajadora empresa B)

Las condiciones naturales del terreno, como su topografía, constituyen límites para el desarrollo de condiciones de trabajo positivas, más allá de las inversiones que se realicen.

“Por....porque este vivero no está hecho en un, en un lugar apropiado, o sea, tenés un montón de desniveles, caminás siempre con...viste en subidas y bajadas y...” (Supervisora vivero empresa B)

“Implementamos la medida y ahí queda este...ese tema cerrado. Así pasa con cada incidente. Normalmente



por la actividad del vivero y por la estructura de este vivero la mayoría de los problemas normalmente son de un resbalón, una caída, nosotros tenemos un..una topografía un tanto quebrada acá.” (Jefe de Vivero empresa B)

En algunos casos, los problemas de infraestructura se expresan en lugares de trabajo incómodos o inapropiados para las tareas específicas que desarrollan los trabajadores.

“Claro, yo que sé, hay un montón de puntos...eh, por ejemplo el, el lugar de trabajo viste que tenés mucha...sectores que son muy incómodos, que están pidiendo que se saquen mesadas porque son muy bajas y te dan abajo del tobillo...y no se eliminan...y tenés que ir a trabajar ahí cuando te, cuando te mandan no? ...” (Trabajadora empresa B)

Otro componente fundamental de las condiciones de trabajo en el medio rural son las condiciones de alojamiento de los trabajadores. Dadas las características del trabajo rural, que se realiza en lugares aislados en medio del campo, estas condiciones adquieren relevancia porque muchas veces los trabajadores no pueden volver a su casa luego de la jornada de trabajo.

“Ah, antiguamente sí. Hasta, más o menos, 6 años, 7, como mínimo. Antes era en carpas. Parábamos en unas estancias, en puestos viejos y sin agua caliente, sin nada.” (Motosierrista empresa B)

“No, ni hablar. Ni hablar. Es decir, XXX era una especie de ejemplo a tomar. No, no. Nosotros hemos llegado a tener, incluso, encontrar trabajadores bajo 4 chapas durmiendo. Es decir, la forestación en sí es un lugar muy, muy... sacando estas multinacionales, que bueno, por una cuestión, no sé si publicitarias o por no tener problemas con los organismos competentes en la materia, tratan de mantener todo bajo control. Pero sí, hay contratistas, lo dije recién, han muerto trabajadores y de repente los trabajadores sin ningún tipo de cobertura.” (Entrevista colectiva sindicalistas forestales)

Las condiciones de alojamiento han experimentado fuertes mejoras en las empresas forestales analizadas. En muchas de ellas los trabajadores son trasladados de vuelta a sus casas; en otros casos, cuando las exigencias del trabajo lo impiden, las empresas han mejorado notoriamente las condiciones de alojamiento de los trabajadores.

“Los traen y los llevan...eh bueno, eso fue también una mejora no?, porque cada uno venía en su vehículo particular y bueno, se logró que la empresa estee,

contratara un vehículo y digo eso es como una mejora de sueldo que tenés no?, algo bueno también.” (Supervisora vivero empresa B)

“Ahí va. Yo estoy pensando en eso. Un poco cuando se dio a mitad de los 90 que se hablaba mucho del tema de las condiciones de los frentes forestales, de los lugares. Como decíamos hoy, de la gente que vivía en los montes...” (Encargado general de cosecha empresa B)

Las mejoras en las condiciones de alojamiento incluyen la posibilidad de estar en una casa, con agua caliente y baño, superando la vida de campamento que se llevaba anteriormente, en la cual los trabajadores dormían en carpas y realizaban sus necesidades al aire libre.

“Sí. Cambió, cambió. Y cuando empecé a trabajar hace 11 años atrás (no se entiende) ...y metíamos 40 personas. Allá porque viajaban todos los día. Pero terminamos de plantar un campo de 2.500 hectáreas y se juntaba gente de todo los que pudieran. Hoy en día no se hace. Porque, ya desde el decreto y ya a medida (no se entiende) antes no había problema de meter gente debajo de una lona y se quedaban. La gente hablando te dice, eso lo valoran. Hoy en día que tengan una casa donde tengan una cama para dormir, agua caliente; antes, llovía y había 30 personas debajo de una carpa.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Como ser, acá estamos bien. Es un chalet y tenemos todo. Agua caliente, tenemos baño. El baño, digo, está siempre impecable, está todo bien arregladito. Por eso digo que, también, el compañerismo que hay. Uno no puede limpiar a veces, que está cansado, y siempre salta uno que limpia ahí.” (Motosierrista empresa B)

En algunos casos, se le agregan comodidades como heladeras y microondas para la comida.

“Las instalaciones que tenés, los baños se agrandaron, que tenés un comedor con los microondas, con heladera, con viste como quee, estoo...” (Motosierrista empresa A)

Los trabajadores de las empresas más modernizadas manifiestan que las condiciones de alojamiento que brinda la empresa son mejores que las que tiene en su propio hogar.

“Seguro. Si acá no hay mal compañerismo. Uno trabaja tranquilo. Y de eso consiste mucho también el trabajo, no?, para trabajar bien. Está todo bien. La casa, la comodidad que tenemos ahí, ni en la casa de uno. Por lo menos, por ejemplo, en la mía, ni en mi casa tengo la comodidad que tenemos acá. Y cuando recién empezó que nadie exigía nada, cuando tenía 15 años que dormíamos en carpa y todo; a dormir en un chalet como estamos ahora, hay diferencias. Estamos en un chalet de doble piso y todo y agua caliente tenemos. Bueno, todo tenemos, luz, agua caliente. Vivimos todos juntos, en un chalet de la empresa. Que alquila la empresa, sí. Con todo, como te dije, agua caliente y gas y cocina que ponen ellos también. Todo, cama, ponen ellos. Roperos y esas cosas.”
(Motosierrista empresa B)



La falta de herramientas adecuadas para el desarrollo de las tareas constituye también una dificultad inherente a los procesos de trabajo de algunas de las empresas forestales analizadas. Estos problemas no son específicos del mundo del trabajo forestal, sino que también son frecuentes en otros sectores de la actividad productiva de nuestro país.

“No..al contrario ahora tenemos...te digo...precisás una herramienta tenés que andar llorándole atrás pa’ que...te la den...nosotros digo...antes te compraban las cosas...Y está...según el ingeniero que tengo, o la gente que tengas, pero la empresa esta, vos, por ejemplo yo soy maquinista...si vos vas a pedirle algo, tenés que pedirle muchas veces para que te traiga lo que vos precisás para trabajar...o los arreglos por ejemplo...eso es algo digo que actualmente que no se está haciendo...que vos antes ibas y...allá íbamos y traías el mecánico.. ahora por ejemplo...te voy a decir un caso mirá...yo eh...trajeron un John Deere nuevo ahora...” (Trabajadores empresa B)

Los trabajadores forestales también señalan las dificultades de mantenimiento de las maquinarias utilizadas para el trabajo forestal, problemas que también son frecuentes en diferentes ramas industriales. Es interesante señalar, en este sentido, que la modernización del trabajo forestal, separa esta actividad, en algunas dimensiones, del mundo rural y lo acerca al mundo industrial. Sin embargo, como mostramos más arriba y como veremos más adelante, la impronta del mundo rural sigue presente en el trabajo forestal, que combina, en sus sectores más modernos, componentes de ambos mundos.

“Hicieron el service una vez los de John Deere y como era muy caro, trajeron un, uno de afuera de un galpón por ahí afuera, un mecánico, bueno, ya el mecánico ya le ha roto como dos o tres cosas, de arrancar una, ya rompió dos o tres y todo porque el hombre dice que es más barato, más barato...el ingeniero, no? Y todo para la empresa, pero...está haciendo mal las cosas, somos nosotros los que trabajamos...” (Trabajadores empresa B)

También es frecuente la falta de insumos para el desarrollo de las tareas, aspecto que se ve afectado por las largas distancias que se deben recorrer entre los diferentes puestos de trabajo de los procesos laborales del mundo forestal.

“Mientras ellos van plantando, claro, que no le falte plantas porque se...se aprovecha más el tiempo..y si no así ellos tiene que ir a buscar plantas, si no pueden plantar, tienen que ir a buscar ...eh, la planta allá a la camioneta que, viste que queda bastante lejos, no?” (Trabajador empresa C)

4.6) El acceso al agua potable.

Un componente específico ligado a la infraestructura de la actividad forestal es el acceso a agua potable. Las condiciones climáticas, el aislamiento del trabajador y las grandes distancias entre los diferentes puntos de trabajo, tornan el acceso al agua potable una dificultad específica del trabajo forestal.

“En XXX hay, lo que nos contaba un muchacho que trabaja allá, es que dice que tenían que estar peleando para que le den cinco litros de agua...” (Trabajadores empresa B)

La solución que dan algunas empresas a este problema es sacar agua directamente en la zona en que se trabaja, lo cual genera dudas entre los trabajadores sobre la calidad y la potabilidad de la misma.

“De la cámara, no?, tenía filtraciones a la fuente, a la, a la corriente de agua y resulta que ahora...hace un año, dos años atrás, el agua es potable, digo...hubo un cambio?, sí porque el agua sigue igual sigue... hubo un cambio...y ellos presentaron los análisis allá y demás, digo que entre nosotros, nosotros buscamos la manera de hacerlo particular y nos salen carísimos hacer los análisis, digo, por cuenta de nosotros no podíamos...le dijimos a Silvia de hacerlo..buscamos la manera de hacerlo particular, porque la empresa te presenta los papeles que dicen que está bien pero no sabés si...”(Trabajadores empresa B)

“Porque hubo problemas con el agua...porque antes estaba la...estaban esos aparatos con los bidones...en el verano...y la gente iba y tomaba agua...pero cuando, después que lo sacaron, pusieron esos con filtro y...y qué pasó, había mucha gente que, que se sentía mal del estómago y era una..Disse, ir al sanatorio, ir al sanatorio, inclusive la gente nueva que entró, este que entraron después, este, como ocho mujeres, no?,...sí...eh...una tomó y quedó...viste como es...mal, antes pasó, cuando salió, vos te acordás César que es lo que salió, porque tenemos la cámara para abajo...y la cámara está en, en el, por ejemplo en el canal que es para donde están los pozos semisurgentes, de todos los baños, no?...y una vez había salido con...de fecal, vos te acordás qué salió?”(Trabajadores empresa B)

Los trabajadores manifiestan que, en estas ocasiones, el agua suministrada genera problemas de salud en algunos integrantes de la plantilla laboral, lo que refuerza las dudas y los temores sobre la potabilidad de la misma.

“Porque ahora mucha gente se ha ido descompuesta por el tema del agua que tenemos ahí. Porque antes teníamos, cómo es? Las botellas estas grandotas, los bidones de Salus. Bueno, teníamos eso. Y entonces, para abaratar gastos, creo que fue algo de eso, nos pusieron; el agua la hacen, no sé, le hacen unos estudios ahí. Y tenemos que tomar el agua de ahí. Y eso no era potable. Pero se ve que con los estudios que le hacen, no sé qué es lo que le hacen, y queda potable para la gente. Pero te cae re pesada el agua. A mí no me pasa porque yo la tomo igual. Pero sé de muchos compañeros que les cae mal.” (Trabajadora empresa B)

En algunas empresas, el tema del acceso al agua potable se transformó en un problema sindical, que se resolvió con la introducción de dispensadores de agua que utilizan filtros para asegurar la potabilidad del agua que es bebida por los trabajadores.

“Tienen que tener agua potable a disposición y...tenían que andar peleando, llevándosela ellos mismos porque no se la daban, los contratistas...eh...hubo un...acá en el vivero mismo los contratistas siempre fueron un problema, fueron un problema porque había sindicato, fue cuando se armó el sindicato porque abusaban, era todos los días, los de XXX, esa empresa tenía un delegado que todos los días tenía un problema y tenía, tenía problemas porque tenía que ir a reclamar y reclamaba bien, lo que correspondía no? A nosotros, hoy en día tenemos los dispensadores de agua, ustedes van y van a ver dispensadores de agua, esos dispensadores son con filtro, no sé si hay que hacerle mantenimiento o algo y...nosotros tomamos esa agua, que es puesto por gente de allá y ellos arriba

en la oficina, tienen dispensadores, pero no sé por qué compran botellas...en vez de bidón...” (Trabajadores empresa B)

Dadas las dificultades para acceder al agua potable, una estrategia recurrente de los trabajadores es traerse ellos mismos el agua, aunque en los meses de verano la cantidad que pueden acarrear en general es inferior a la requerida.

“Hace dos años...eso fue hace ...un año, el año pasado fue que empezamos con el tema del agua, mucha gente se trae el agua...en el verano la mayoría se trae...en el verano se toma mucho agua, y hay mucha gente que esa agua le cae mal digo....claro, un agua muy pesada...pasa, hay gente que pasa mal, pasa con diarrea en el verano digo por un tema, por tomar esa agua...Cinco litros de agua cuando vas para el monte, cuando van a cortar ellos con la motosierra y eso ellos tienen que...creo que cinco son...”(Trabajadores empresa B)

Este problema de acceso al agua potable, que se produce incluso en las empresas forestales más modernas, separa claramente la actividad forestal de las pautas clásicas de la producción industrial y lo recoloca en el mundo de la producción rural, en el cual las condiciones naturales juegan un papel significativo en las condiciones de trabajo que deben afrontar los trabajadores.

4.7) Los tiempos de descanso.

La cuarta dimensión de las condiciones de trabajo se refiere a los tiempos de descanso de los trabajadores. En general, las empresas otorgan descansos de quince minutos en la mañana y media hora al mediodía para comer.

“Yo que sé, me parece que hay uno, que son quince minutos que a veces no te da mucho el tiempo, no? De diez a diez y cuarto...la comida es media hora digo, a mí...a mí el del mediodía me alcanza.” (Trabajadora empresa B)

“Tenemos quince minutos en la mañana, de diez a diez y cuarto, son quince minutos digo este...para tomar un café, tomar un mate a la mañana, tipo desayuno así, quince minutos de descanso a la mañana y después tenemos la media hora...” (Trabajadores empresa B -sede del sunca Fray Bentos)

Los horarios de descanso fijados por las empresas están fuertemente condicionados por las condiciones de empleo de la industria forestal, especialmente por las exigencias de productividad que forman parte de la relación laboral que la empresa establece con los trabajadores.

“Y me parece que sí, un poquito más, pero lo que pasa es que si vos, eh, menos trabajás, menos rendís, pienso yo no?, porque ya está todo arreglado el horario y el rendimiento más o menos te sacan, el rendimiento según la cantidad de horas trabajadas, pero digo...” (Trabajadora empresa B)

La modernización de la producción forestal implicó una mejora notoria de las condiciones de trabajo en el medio rural, además de constituirse en un impulso a la formalización del trabajo rural a través de la extensión de contratos de trabajo que reúnen las garantías jurídicas adecuadas. En este sentido, la producción forestal desarrollada en los últimos años en nuestro país ha implementado procesos de trabajo que la acercan a las modalidades de trabajo características de la actividad industrial urbana. De todas maneras, la impronta rural sigue estando muy presente en la producción forestal: la importancia de los factores climáticos en la ejecución del proceso de trabajo y en los ritmos de producción, el nomadismo de algunas de sus actividades y la estacionalidad de la producción establecen un modelo productivo que combina componentes cercanos a la producción industrial con componentes típicos de la actividad rural tradicional.

4.8) Las relaciones de cooperación en el trabajo.

Como mencionamos más arriba, el análisis de las relaciones que se establecen entre los trabajadores en el marco del proceso de trabajo y el análisis de las relaciones de jerarquía y autoridad nos permiten establecer una aproximación a los formatos institucionales a través de los cuales se implementan las políticas de gestión del riesgo. Estos formatos pueden favorecer o dificultar la eficacia de estas políticas, en función del mayor o menor desarrollo de espacios de comunicación y de intercambio entre el conocimiento técnico y el conocimiento práctico de los trabajadores.

La primer dimensión que analizaremos será la relación entre compañeros de trabajo. Esas relaciones sufren variaciones importantes en las empresas analizadas. En algunas empresas, encontramos relaciones de compañerismo y mutuo apoyo, que se expresan en la disposición a compartir esfuerzos y beneficios entre el grupo de trabajadores.

“No no, siempre fue...siempre fue así ...lo mismo la abonada, cuando se abonaba también...cuando se abonaba también hacíamos...éramos por hectárea y hacíamos...todo lo que hacías en el día era...era para repartir no?” (Trabajador empresa C)

Los grupos de trabajo que conforman los procesos de trabajo fuertemente tercerizados de la actividad forestal, son relativamente pequeños, de 10 o 12 personas, agrupados en las cuadrillas de trabajadores que el contratista reúne e incorpora en la empresa madre.

“Y mirá ni...si te digo te miento porque yo cuando arranqué la...hace tres, cuatro meses a plantar, yo ya arranqué con los gurises a plantar todos juntos, porque plantamos todos juntos y después dividimos. Plantamos todos juntos y después dividimos...-No no entre nosotros, estamos todos de acuerdo no se...y si hay alguno que no quiere, bueno, si hay alguno que no quiere, que quiere trabajar individualmente, trabaja individualmente.” (Trabajador empresa C)

En estos grupos no sólo se comparte el trabajo y los beneficios que derivan del mismo; también se produce un proceso de transmisión de conocimientos que permite el aprendizaje de hecho de los nuevos ingresados, los cuales se van formando en la tarea al costado de compañeros más experimentados. Este modelo de aprendizaje de tareas basado en los procesos de “aprender haciendo” (Arrow, 1962) son las modalidades típicas de aprendizaje y de formación profesional que encontramos en la actividad productiva del país, no sólo en el sector rural sino también en el sector industrial.

“Claro, habíamos trabajado, y a su vez nosotras mismas nos encargamos de enseñarles a las otras muchachas, de enseñarle, explicarle...todo también con paciencia...es lo mejor eh...hablar, explicarle lo que se hace, lo que no, este y de ahí van aprendiendo, y de ahí que ellas van mirando, van...a su vez...la rapidez también de, día a día lo van...Le enseñamos también...a veces tenemos muchachas que son prácticas, que aprenden rápido y nos facilitan a nosotros también, este nos vienen y...este...siempre con el sumo cuidado no? Lo principal de nosotros es cuidar la planta, nosotros que somos, somos los nueve, le enseñamos que traten bien a las plantas porque, a su vez, ya que son nuevas, que son aprendiz, vienen, a su vez digo, por ahí hay mucha gente que claro anda necesitada del trabajo, vienen, quieren adelantarte a nosotros, a mover una planta y la rompen...Claro, al mover, nosotros tenemos la facilidad vemos más o menos por tamaño, digo, esa planta no la podemos sacar, si sacamos se puede romper la raíz, nos podemos quedar con la planta en la mano, este...(Supervisora empresa C)

El desarrollo de trabajo en forma de cuadrillas integradas por un número reducido de trabajadores, tiene la ventaja de facilitar la transmisión de conocimientos entre los trabajadores, en la medida en que la comunicación se facilita por la cercanía y por el tamaño del grupo. El conocimiento individual de la tarea pasa a constituirse en un

conocimiento colectivo, por lo que los trabajadores se capacitan desempeñar diferentes tareas de un mismo proceso de trabajo. El trabajo en pequeños grupos reduce las disputas por el monopolio del conocimiento entre los trabajadores y los procesos de segmentación por diferencias de calificación, en un contexto de trabajo caracterizado por la presencia de tareas de bajo nivel de calificación. En este proceso informal de construcción de un conocimiento colectivo, también se transmiten actitudes y valores ligados al mundo del trabajo, como la responsabilidad hacia la tarea, la vocación por el trabajo y la disciplina laboral.

“Y como que a nosotros a veces nos preguntan los nuevos no?, para trabajar cómo es el trabajo, qué hay que hacer...nosotros siempre lo que le decimos es que..eh..que pongan esmero en aprender, en hacer bien las cosas...y bueno...esmerarse no, día a día, aprender, porque hay que aprender también ahí...Como como ha pasado, después bueno, si te toca trabajar con esa persona, como que una la ayuda no? O es así, hacé esto, te lo digo por tu bien, no?, porque hay gente que no le gusta...Como que ellos no se, no se preocupaban por el incentivo, y uno que era peón común, contratista, como que se esmeraba más, y después cuando se enteraron que íbamos a entrar nosotros a ser como ellos, como que muchos no nos querían.” (Trabajadora empresa B)

“Ninguna es perfecta en todo...somos...somos compañeras, nos guiamos todas, nos ayudamos todas...”(Trabajadora vivero empresa C)

Los contextos de trabajo en forma de cuadrillas no están exentos de tensiones o problemas de relacionamiento, pero los mismos se remiten a aspectos personales concretos y puntuales, que no menoscaban necesariamente la cooperación para realizar el trabajo.

“...bien, bien digo...acá trabaja mucha gente, no te llevás, como en todos lados, no te llevás...bien con todos, pero es más cosas personales que por ejemplo de...problemas por el trabajo...las personas, problemas como me caés bien, no me caés bien, vos pensás de una manera, yo pienso de otra sobre la vida o cosas...o sos de un cuadro yo soy de otro, políticamente, sindical, no sindical, que se ve mucho acá, ta...problemas sindicales que unos encuentran de una manera, otros de otra y...bueno y terminan en un no diálogo por ejemplo...diario.” (Trabajador empresa A)

En las empresas forestales en las cuales las condiciones de empleo llevan a una fuerte fragmentación del proceso de trabajo en pequeñas unidades laborales, conviven a diario trabajadores que provienen de diferentes contratistas. Esta coexistencia de

trabajadores que establecen lazos de cooperación en el marco de su grupo, no parece generar tensiones o problemas especiales en las relaciones que establecen las cuadrillas entre sí en el proceso de trabajo.

“Y...para jugar al ping pong por ejemplo están todos entreverados...por eso te digo son casos muy puntuales...de roce, en general no, no pasa. Yo a veces me ha pasado casos, que estoy trabajando, allá, llenando bandejas por ejemplo, en el molino, que he estado trabajando llenando bandejas con uno y cargando bandejas con otro, siendo que a los que les tomo la producción es lo que descargan, que dependen de lo que llenan...y son de otra empresa...pero no, no ha habido problema, son, somos, digo, yo pienso, por lo menos yo lo tomo así, que ante todo somos seres humanos, es como digo...si son verdes de XXX o azul de YYY, son gente como yo, como cualquiera.” (Trabajador vivero empresa A)

En el plano de las relaciones personales, encontramos diferencias importantes en las políticas y en los procesos de gestión de recursos humanos de las empresas analizadas. En algunas empresas existe una política específica orientada a propiciar buenas relaciones de comunicación y de intercambio entre los trabajadores que participan del proceso de producción. Estas políticas se expresan en el trato cotidiano en el trabajo y en la promoción de encuentros y fiestas fuera del marco productivo. La implementación de estas políticas se inscribe en los procesos de “movilización de la fuerza de trabajo” que son típicos de las formas más modernas de gestión de los recursos humanos, en las cuales el involucramiento del trabajador con los objetivos de la empresa es una condición para mejorar la calidad de la producción y la competitividad de la empresa en los mercados internacionales.

“...la empresa no tiene nada que ver...es más...yo pienso que apuesta a que...tratemos todos de llevarnos bien. En VVV por ejemplo nosotros tenemos, llega fin de año y está la fiesta de fin de año...porque por ejemplo que en JJJ antes se hacía...todo el JJJ lo hacía, yo llegué a... que se hacía una fiesta de fin de año para todos los funcionarios de...XXX, de YYY, de VVV...hoy no se hace ninguna...XXX, yo, cuando estaba en XXX nunca lo tuve, y en YYY se hace, se hizo un año que la empresa estaba en JJJ, en el vivero, también se hizo una fiesta..hay quien te odia como todo, no, no nos llevamos compañeros, no nos llevamos...o no se llevan, no nos llevamos y se va a la fiesta igual, como todo, pero...es una empresa que trata de unir y que esto sea...nosotros, yo siempre dije que más que encargados tenemos compañeros...” (Trabajador empresa A)

En otras empresas forestales, en cambio, se promueve la competencia de los trabajadores de acuerdo a los niveles de rendimiento de cada uno. Esta competencia

asume diferentes formas. En algunos casos, compiten las diferentes cuadrillas de contratistas por lograr los más altos niveles de producción. Este tipo de competencias tiene como contracara el refuerzo de la solidaridad interna de las cuadrillas, que se enfrentan y compiten en bloque contra las otras cuadrillas. Estas políticas de gestión de recursos humanos apuntan a mejorar los niveles de rendimiento de las empresas, priorizando la eficiencia productiva en relación a la obtención de altos niveles de calidad del producto.

“Entre los empleados, es siempre la misma, es decir a pesar que de arriba, no, de arriba hablando por YYY, eh, busca cierta competencia para ver cam... para ver producción, porque siempre en todos lados buscan la competencia pa’ poder producir, eh...creo que ..., como es, es lo único que no, no les sirve, en el caso de nosotros, allá en la pecera que hay dos empresas, es eh...es en la parte que trabaja con, no te digo más unida pero no, no nos hacemos problemas entre nosotros...Es decir, siempre tenemos ciertos problemas, chocando entre las empresas propias así, XXX con XXX o...o ZZZ con ZZZ, cosas así.” (Trabajador empresa A)

La promoción de la competencia por obtener altos niveles de rendimiento tiende a erosionar las relaciones de compañerismo y de mutuo apoyo de los trabajadores que participan del mismo proceso productivo, generando presiones y tensiones internas que afectan los vínculos entre los trabajadores. Las tensiones provocadas por la competencia entre los trabajadores para alcanzar los niveles de rendimiento exigidos, constituyen riesgos sico-sociales similares a los que se encuentran en otros sectores de actividad, como la industria y los servicios. En esta dimensión, la producción forestal que se desarrolla en las empresas más modernas del sector comparte, como lo hemos visto más arriba, muchos de los problemas y dificultades de la actividad que se desarrolla en numerosas ramas de producción de nuestro país.

“Y yo ...por ejemplo donde estoy yo digo, para mí hay competencia porque una está pensando qué está haciendo la otra, cuánto tiene la otra o cuánto llega, digo a mí en mi caso me...digo me fijo en lo que hago yo, que me interesa que es mi plata y lo que hace el otro bueno, no no me molesta...pero siempre hay competencia.” (Trabajadora empresa B)

“Se llega sí porque hay poco compañerismo. Entonces ahí en cosecha se matan trabajando.” (Trabajadora empresa B)

“Nosotros, por ejemplo, en [la empresa C]no tenemos destajo, no tenemos productividad. Nosotros en el sindicato, 5 meses estuvimos peleando la

productividad para incentivar al trabajador. No, allá la manera de hacer trabajar es azucar a la gente. 'Hay que trabajar. Hay que hacer esto.' Los supervisores que tenemos son tipos que... Entonces eso crea un stress en el operario. Crea un stress. Yo gran parte de, si valdría una explicación de por qué renuncian los compañeros, es por un stress. Que en el caso de nosotros, lo sabemos sobrellevar." (Entrevista colectiva sindicalistas forestales)

4.9) Las relaciones jerárquicas.

La segunda dimensión del análisis de las relaciones que se establecen en el proceso de trabajo de las empresas forestales abordadas en este trabajo se refiere a los vínculos que establecen los trabajadores con los mandos superiores. Estas relaciones, en las empresas analizadas, manifiestan las tensiones normales que se dan en cualquier proceso de trabajo en el cual se ejercen funciones de control y disciplinamiento.

"Incomodidad?, bueno...es...a veces el relacionamiento entre los encargados...Y nosotros, sí eh...te genera cierta tensión y trabajás incómodo a veces. Y se puede, se puede decir que en parte porque le agarran idea a alguien y entonces ellos están pendientes, dando la vuelta ahí y vos no sabés si es a vos, si es al otro, entonces trabajás incómodo, o vienen y te están observando o cosas así, hay cosas que te generan cierta incomodidad, a la hora que tenés que saber que estás haciendo producción, tenés que, metés la pata y bueno, trabajás re incómodo." (Trabajadores empresa A)

Estas tensiones a veces se agudizan cuando afectan el salario y las posibilidades de aumentar las ganancias diarias a través de los incentivos de la empresa.

"Que XXX no lo vuelva a contratar, exactamente... busque alguna otra excusa pa' poder hacerlo como ayer, hay mucha tensión hoy en día entre lo que es la patronal de [empresa contratista] Xxy los empleados de [empresa contratista]Xxx, que, jugarse a traer un certificado que no podés hacer tal tarea, se puede llegar a ...perder el trabajo. Es, en parte por el cambio de régimen de trabajo y ese tipo de cosas más...en en lo criollo es más, es más eficiencia al mismo sueldo, es decir a nosotros, veníamos trabajando más o menos con un sueldo de \$ 400 más o menos por día, lo bajaron a 230 y el resto incentivo, no, hasta los 450 pesos y algo, entonces o te aumentaban 30 o te sacaban 200 entonces... a todo eso te exigían, como te exigen ahora, entonces...digo yo..." (Trabajadores empresa A)

Como ocurre frecuentemente en las relaciones de mando y jerarquía, en ocasiones los capataces transmiten órdenes o lineamientos de trabajo contradictorios entre sí, lo que genera confusión y parálisis de acción en los trabajadores. Como señala Bateson (1984), los mensajes contradictorios tienden a generar indecisiones en los trabajadores, los cuales muchas veces las superan desbordando las prescripciones del puesto de trabajo y tomando decisiones de manera autónoma.

“Las capatazas, bien. Tratamos de llevarnos bien. Pero si les tenemos que decir, les decimos cualquier cosa. Claro, porque ellas van y, por ejemplo, va una y te dice una cosa. Y al rato va la otra y te dice: 'No, te dije que el trabajo hay que hacerlo así?' Entonces les decimos: 'No, pero pónganse de acuerdo ustedes.' No sé, lo que les tengamos que decir, les decimos. O si vemos que están las cosas mal, se las decimos. Cuando hay alguna reunión, también. No les gusta para nada. Porque te hacen cada cara! Pero ta.” (Trabajadora empresa B)

“Pasa...pasa...como que ellas se repiten, porque son las dos...que hace años que están y si no cambian eso, nunca va a cambiar en el vivero...sí, dos por tres se contradicen, una te manda hacer una cosa o de cierta forma un trabajo y después viene la otra y dice no, hacelo así.” (Trabajadores empresa B)

También se producen los típicos procesos de persecución de grupos o personas, que son continuamente hostigados por los capataces cualquiera sea el tipo de acción que desarrollen. Estos procesos expresan las relaciones de poder al interior de las organizaciones, las cuales pueden tener diferentes fuentes de legitimidad. En algunos casos, estas persecuciones se relacionan con la actividad sindical que desarrollan los trabajadores, por lo que la empresa desarrolla estrategias de hostigamiento para intimidarlos o forzar su despido. De todas maneras, esta realidad no parece ser la predominante en las empresas forestales analizadas.

“No, hay...es así eh...que de repente hay gente o hay grupos que los están persiguiendo siempre, que tiene que hacer esto...a mí no me siguen...” (Trabajadores empresa B)

“Y se puede, se puede decir que en parte porque le agarran idea a alguien y entonces ellos están pendientes, dando la vuelta ahí y vos no sabés si es a vos, si es al otro, entonces trabajás incómodo, o vienen y te están observando o cosas así, hay cosas que te generan cierta incomodidad, a la hora que tenés que saber que estás haciendo producción, tenés que, metés la pata y bueno, trabajás re incómodo.” (Trabajadores empresa A)

Los capataces y encargados son con frecuencia trabajadores que fueron ascendidos por sus capacidades y por su lealtad a la empresa. Esto implica que, en la mayoría de los casos, carecen de formación específica en el campo de la gestión de los recursos humanos. La falta de formación especializada y las formas de gestión doméstica que desarrollan algunas de las empresas forestales analizadas, se traducen en que los encargados directos del proceso de trabajo no siempre tienen las capacidades de comunicación y de diálogo necesarias para el manejo colectivo de trabajadores.

“Pasa sí...y aparte digo, aparte que tenemos, tienen un carácter muy especial, que muchas veces, muchas veces le haría falta un curso pa’ aprender a tratar a la gente...a veces ellas andan de mal humor y te tratan mal, digo y vos no estás para...Pero muchas veces se tiene el problema ese, muchas veces le habla mal a la gente, ella viene de mal humor y...Las dos capatazas...no el encargado éste que teníamos nuevo, tuvimos un, no un cruce de palabras porque fue una falta de respeto de él hacia nosotros una, una vez que había un trabajo para hacer y no se llegó a hacer, no?, entonces ellos tenían el compromiso de entregar tantas plantas y nosotros en, en el día no pudimos hacer el embarque, que era para que salieran las plantas...nosotros habíamos avisado a la, después del mediodía habíamos avisado que no llegábamos a la cantidad esa...” (Trabajadores empresa B)

Estas formas de gestión de la fuerza de trabajo escasamente profesionalizadas implican que, en ocasiones, los capataces o encargados no tengan un amplio conocimiento de las tareas y del proceso de trabajo que ejecutan los trabajadores. La falta de conocimiento o de información necesaria se traducen en dificultades de diálogo y escasa apertura de los mandos a los reclamos de los trabajadores, lo que constituye una fuente permanente de tensiones en la relación entre trabajadores y mandos superiores.

“Sigue de encargado acá...es el nuevo encargado, mañana lo van a conocer...(risas, murmullos)...es buena gente hablando así, el tema es que cuando los trabajos no salen, a veces le falta la comprensión sobre la gente, de entender lo que es el trabajo en sí...O se guía mucho por...las dos capatazas, hace años que están, tampoco, no saben, hasta ahora muchas cosas no saben...el trabajo...sí ellas a nosotros...si no trabajaron no podés...” (Trabajadores empresa B)

Las dificultades señaladas anteriormente no están presentes en todas las empresas; incluso en la misma empresa la relación entre trabajadores y mandos superiores puede ser diferente. En algunos casos, los capataces y encargados no operan únicamente como correas de transmisión de las órdenes de los directivos o como agentes de control y

disciplinamiento, sino que también juegan un rol importante en la trasmisión de las inquietudes y problemas de los trabajadores a la dirección.

“No, a veces cuando vemos que la cosa eh...por ejemplo en otros lados han aumentado, bueno, tratamos de hablar con, con el encargado de nosotros y que le plantee eso al patrón, ta...y a veces el patrón así, por cuenta de él, dice bueno ta, aumentamos tanto y ta..” (Trabajador empresa C)

Una dimensión sustantiva de las relaciones entre los trabajadores y los mandos superiores se refiere a los motivos que generan sanciones para los trabajadores, a las frecuencias de estas sanciones y a la mayor o menor gradualidad en la imposición de las mismas. Esta realidad es muy variable en las empresas analizadas. En algunos casos, las sanciones constituyen el último recurso utilizado por la administración, cuando la falta es grave y el trabajador ya fue advertido con anterioridad.

“Yo creo...se utiliza la sanción, a ver. si es una falta grave, que lo hacés y es grave no te van a hablar. si es grave, me parece que va en la gravedad del del problema. Si es una falta leve no te van a sancionar...si vos decís es una boludeada que a veces todos se nos pasa porque todos nos podemos errar...y se habla...conmigo o con cualquiera, me parecen que lo hablan y bueno si se reitera te van a sancionar. El último recurso...sólo un caso extremo que estés subido a un ...a una nave sin un cinturón cuando lo tenés ahí, o que no te lo atés si lo tenés puesto, te caés de ahí o te tiran un hormigón, te tiran alguna cosa y no te tengas un casco...” (Trabajador empresa A)

En otros casos, el sistema que se utiliza es el de las sanciones progresivas, que comienzan con un apercibimiento escrito, luego suspensiones leves hasta llegar a sanciones mayores que generan antecedentes negativos en los trabajadores.

“No es la idea, no es la idea ni perseguir ni generar los antecedentes en el legajo hasta llegar a las últimas consecuencias que serían las suspensiones graves, grandes o echar a una persona. Lo que sí está armado como para que la gente lleve su cuenta no? Lleva su cuenta de las faltas, vos faltaste un vez, tenés un apercibimiento escrito, tenés una suspensión si reiterás pero dentro de un período que es acotado, después como que la cuenta vuelve a cero en realidad. Entonces van la...ese tipo de faltas leves no tienen más que generar una corrección...de esas conductas.” (Jefe de Vivero empresa B)

La gravedad de la falta también tiene diferentes consideraciones en las empresas analizadas. La falta sin aviso es considerada una falta grave en algunas empresas, en tanto

para otras el hecho de trabajar sin los implementos de seguridad necesarios puede generar severas sanciones para los trabajadores. En este sentido, las políticas de disciplinamiento de la fuerza de trabajo se articulan con las políticas globales de gestión de recursos humanos y de gestión del riesgo. Cuando las prioridades se orientan a alcanzar los rendimientos productivos requeridos, las faltas más graves recaen en las conductas que impliquen ausentismo o falta de disciplina. En las empresas en las cuales la gestión del riesgo adquiere una relevancia importante, las sanciones se orientan al cumplimiento de las normativas de seguridad.

“Es eso, lo principal es lo que te decía es la falta sin aviso. La llegada tarde no no corre porque.. No corre porque el transporte lo ponemos nosotros, no hay no hay justificativo para llegar tarde. Lo que sí este, faltar sin aviso o sin una justificación este genera, genera un llamado de atención. Igual tienen una renovación porque eso caduca en realidad después de los doce meses.” (Jefe de Vivero empresa B)

“En caso de, la empresa de nosotros no... no duda a la hora de poner, si vos estás en la falta de que te dicen bueno esto va con guantes y vos trabajás con un guante solo o con...o sin guantes, eh...la empres directamente de nosotros, te sanciona. No entra en diálogo, no entra en nada, directamente te sanciona y... ta, si tenías una sanción hace un año atrás, te comés una suspensión.” (Trabajadores empresa A)

En el caso de las empresas forestales que desarrollan políticas de seguridad sostenidas en el largo plazo, el incumplimiento de las normas de seguridad es motivo de sanciones tanto para el trabajador que incurre en falta como para el supervisor o el contratista que toleró o no percibió la falta cometida por el trabajador. Estas políticas también las encontramos en la investigación realizada en la industria de la construcción (Pucci et al, 2006) en la cual las empresas que implementan políticas de gestión del riesgo más elaboradas (en general multinacionales que trasladaban las orientaciones de su casa matriz a estas regiones) castigaban a los encargados que permitían (por descuido o tolerancia) que sus trabajadores no utilizaran los elementos de protección necesarios.

“...o vengo, por ejemplo, acá y él está supervisando y veo un motosierrista que no tiene casco, tiene que ponerle una sanción al contratista y otra al supervisor que es quien debe controlarlo.” (Encargado general de cosecha empresa B)

En el marco de estas políticas, la falta de cumplimiento de las normas de seguridad por parte de trabajadores o encargados da lugar a una investigación sobre las posibles consecuencias de esta falta, y a un análisis de los incidentes y accidentes

derivados de la misma. Estas políticas se inscriben en modelos de gestión del riesgo en los cuales el tratamiento de las perturbaciones organizacionales o de los incidentes que podrían haber derivado en accidentes son utilizados como insumos para robustecer los mecanismos de prevención del riesgo. (Boissières, 2007)

“No ...de tanto en tanto si analizás, aparece una observación de que en alguna revisión, en algún aviso, un capataz por ejemplo observó a uno que estaba sin los guantes...ta, entonces ahí qué pasa? Eso genera como cualquier observación de un incidente o accidente, una no conformidad que se hace en primer lugar el aperebimiento escrito por...por no haber tenido los guantes cuando los tenía que tener puestos... Por mencionar un, un este...una cosa que pasó en algún momento...se apretó un dedo; tenías el EPP? ...se hace la investigación...tenías el EPP? No, no tenía los guantes...dónde están los guantes? Los dejé en la, en la valija del protector. Y? O sea, lleva sanción. Por haber, por no haber él mismo me está denunciando no haber usado el EPP. Tamos de acuerdo? Eso a lo largo de los años y y la revisión permanente, ojo nosotros tenemos acá la ventaja de que la gente está nucleada, son sesenta personas en un mismo lugar...entonces no están desparramados. Eso es una gran ventaja en el momento de controlar y de ver. Eh...no puede haber forma de que tengan, si tienen que usar eh...lentes, vuela tierra y tienen una molestia en un ojo, no deberían tener problemas con los lentes, o sea, decanta solo el sistema, no le veo mucha...” (Director RRHH empresa B)

En una sintonía diferente, las empresas que desarrollan políticas orientadas a mejorar la productividad de la actividad forestal, establecen sanciones a los trabajadores que no alcanzan los niveles de producción necesarios, además de que los mismos pierden sus beneficios en términos de incentivos. En la perspectiva de los encargados, no alcanzar los niveles de productividad exigidos es la consecuencia directa de la holgazanería del trabajador. En estos contextos de bajos niveles de confianza, la mejora de la productividad se asocia al reforzamiento de los mecanismos de control de tipo taylorista más que al involucramiento del trabajador en los objetivos de la empresa. Estas modalidades tradicionales se combinan, en algunas empresas, con formas de gestión de los recursos humanos más avanzados, como el desarrollo de estímulos a la participación de los trabajadores en el proceso de trabajo. Por su parte, los trabajadores asocian las dificultades para alcanzar los niveles de rendimiento exigidos a las ineficiencias de las formas de organización del trabajo implementadas por la empresa.

“Llegó a las tres de la tarde, va la capataz, cuenta cuántas bandejas van embarcadas y entonces sacó la cuenta y dice, para las cinco y media que es la hora de salida ustedes no terminan, y es porque están demorando y están haciendo tiempo...no estábamos demorando, estábamos trabajando normal y, y

precisábamos ayuda, que nos pusieran más gente, pero ellos como que no te dan la razón, viste?” (Trabajadora empresa B)

“Ellos lo ven del otro lado digo, como pasa en estos casos que a veces el trabajo se atrasa, digo, la mentalidad de ellos es que vos te atrasás porque te estás pelotudeando porque no querés trabajar, eso es lo que primero piensan ellos, no ven si las plantas están mal, es lo que tienen, te atacan por ese lado, porque vos te estás echando pa’ atrás, y no es así...de repente habrá algún caso que, de repente, siempre hay, alguno que no quiere trabajar, pero no, no...no es el caso, nosotros hemos tenido, con el ingeniero, hemos tenido varios cruces, montones, por estos mismos temas, y él, él, aparte es el único que tiene razón es él porque..él nunca te da la razón a vos, viste...” (Trabajadores empresa B)

En algunos casos, las empresas forestales establecen sanciones por exceso de producción, cuando la misma contradice las reglas de trabajo necesarias para alcanzar los niveles de calidad del producto exigidos. En este sentido, existe una tensión permanente entre las exigencias de productividad que tienen las empresas forestales y las exigencias de calidad del producto, que no siempre pueden resolverse satisfactoriamente. Estas tensiones no son específicas de la actividad forestal, pero se constituyen en un problema específico de los procesos de modernización de la producción rural desarrollados en los últimos años.

“Eh...a mí me suspendieron dos días en el trabajo...y si yo te digo que a mí me suspendieron por hacer una bandeja demás...por pasarme de producción...vos no me vas a entender...y más de uno afuera me dice, andate a una radio y hacé una carta...no. El tema fue..hay distintas clases de plantas, no?, hay unas que, vos no podés pasar mucho tiempo, yo te explico todo así pa’ que vo’entiendas cómo, y vas a ver, si alguien que viene de afuera me da la razón...eh...hay distintas...tipos de clones...entonces unos necesitan más agua, otros no, eh...pueden estar más tiempo allá...o sea, podés tomarte más tiempo o...si vos... sos bastante rápida para cosechar un poquito más para traer un poco más y todo... ’tábamos haciendo una, un tipo de variedad de duni, para que vos te hagas, yo te voy a tratar todo porque yo no me voy a olvidar jamás en mi vida, aparte con me hicieron, me dio risa porque cuando me hicieron el..aviso, eh, la suspensión me dice..hacé tu descargo...y que querés que ponga, que me suspendés por trabajar?, no dice, vos hiciste una falta, eh no cumpliste con una regla del trabajo...yo voy a cosechar, mi peón puntero, me dice cosechá todo este canaletón, que son esos tiros largos que hay...” (Trabajadora empresa A)

En algunos casos, las empresas establecen sanciones para aquellos trabajadores que no quieren cumplir una tarea que ellos consideran riesgosa pero que la empresa no. Estas situaciones muestran claramente que la percepción del riesgo es una construcción social, que se desarrolla de manera tácita en el marco de las rutinas cotidianas de trabajo. En estos casos, la definición de una tarea como riesgosa no constituye un problema técnico sino social, en el cual participa las diferentes representaciones del riesgo que se construyen institucionalmente. La definición de cual tarea es riesgosa o no lo es constituye el resultado de proceso de negociación tácito acerca de los umbrales aceptables de riesgo, que pueden tener diferentes soluciones en el marco de cada organización.

“Por ejemplo una vez nos rebelamos con una compañera porque el pasto estaba alto como nosotras, en una mesada, viste?, nosotras terminábamos en una mesa de trabajar y nos tocaba ir adonde estaba el pasto y llamamos a la capataz y le dijimos, nosotras en esa mesada no entramos porque...la víbora más chica que debe haber debe de medir como 5 metros, viste...y nos rebelamos pero nosotras porque ya somos viste, más, más...vamos de frente pero hay otros, que si no arman, no te hacen cortar el pasto y echar matayuyo.” (Trabajadora empresa B)

También se verifican sanciones por problemas más cotidianos, como por ejemplo la prohibición de uso de teléfonos celulares. Esta prohibición es muy cuestionada por los trabajadores, porque consideran el celular el único punto de contacto con el medio externo, en particular con la familia. La prohibición de uso de los celulares durante el tiempo de trabajo acentúa la soledad y la falta de comunicación inherente a las tareas rurales, en las cuales las distancias son grandes y los trabajadores se encuentran alejados unos de otros.

“...y el tema del celular también es...es un problema porque a veces vos decís, nosotros estamos hablando con la empresa para que nos dejen, nos permitan, porque no es lo mismo hoy en día que te manden un mensaje a vos a que te puedan llamar a la empresa porque capaz a vos te tienen de favorito y te pueden cincuenta mensajes diciéndote mirá, se te está prendiendo fuego la casa y no tienen para llamar a la empresa pa’ decirle avísenle a fulando que se le está prendiendo fuego la casa. Esa pequeña diferencia a veces es difícil...no quieren entenderla...porque este señor XXX se lo hemos dicho mil veces y no, no hay forma, a YYY también se le ha dicho y bueno, hay que estudiar, no sé qué, porque es algo lógico si, ellos ven a una persona que está con celular así, quince minutos, mandando mensaje, ese es sabido que está en algo que no importa, porque si a vos te mandan, se te está prendiendo fuego la casa, lo primero que

hacés vas para arriba y le mostrás....pero ahí sí si vos hacés eso, te comés una suspensión...” (Trabajadores empresa B)

4.10) Las relaciones con los subalternos.

La tercera dimensión de las relaciones sociales en los procesos de trabajo se refiere a la relación de los mandos con sus subalternos. Una de las primeras apreciaciones que surgen del trabajo de campo es que la mayor parte de los sectores de mando directo se reclutan entre los propios trabajadores, los cuales, por tener mayores niveles de responsabilidad, destreza o lealtad que otros, son ascendidos a un nivel de mando o control. Este cambio de tareas implica para estos trabajadores no sólo tener una mayor carga de responsabilidad, sino también la necesidad de desarrollar competencias de organización y de dirección para las que no siempre están capacitados. Como dijimos más arriba, la gestión de la fuerza de trabajo de las empresas forestales reviste formas domésticas y tradicionales, que no siempre son compatibles con los formatos modernos de producción ni con las crecientes exigencias de calidad de los diversos mercados.

“Claro, como que vos, cuando sos el empleado, te marcan las tareas, o esperás a que te las marquen, hacés lo que te dicen, ehh...cuando estás del otro lado vos tenés que a veces estee...a veces no, permanentemente, si bien nosotros sabemos cuáles son las directivas de las tareas que hay que hacer, o sea, las prioridades de la empresa de lo que...compete a lo que es el vivero, no?, eh, muchas veces nosotros tenemos que estar armando con Virginia, qué es lo que hacemos, qué hacemos primero, qué es lo que no hacemos, eh que la gente no tenga los espacios, o sea que no se queden sin tarea, o sea que siempre estando...tenés que estar un paso delante de lo que ya estás haciendo para que la tarea no pare, no se corte, tenga continuidad, no?...yy qué más te puedo decir que....yo creo que...no sé si me explico, vos cuando sos el empleado y no sos capataz ves las cosas de otra manera...eh, no sé como, como...” (Supervisora vivero empresa B)

Como mostramos más arriba, existe una marcada tendencia entre los mandos superiores a responsabilizar a los trabajadores de los disfuncionamientos del proceso de trabajo, o de la falta de materiales en las instalaciones. Estos procesos son comunes en las empresas sustentadas en modelos de gestión de la fuerza de trabajo de corte taylorista, donde los niveles de confianza son bajos y las estructuras de control se ejercen a través de la supervisión directa a los trabajadores. Las interpretaciones que elaboran los encargados para explicar los problemas vinculados al proceso de trabajo son, en estos casos, excesivamente simplificadoras y unilaterales, reflejando su falta de capacitación y la ausencia de políticas modernas de gestión del personal,

“...y mucha gente no lo cuida...cosas sencillas, les ponés una botella de alcohol en gel en el baño, te diste vuelta y desapareció, viste, esas cosas molestan, indignan, porque yo digo, la empresa siempre que el funcionario pide, si no es un disparate de lo que está pidiendo, se le da y o sea, hay gente que no lo cuida, hay gente que sí, obvio, hay gente que que es muy bien, que cuida, pero hay gente que le importa nada viste, como que viene...y no le importa, y colocaste un dispensador de jabón y a los dos, tres días está roto...eh, esas cosas a mí me molestan, digo porque cuando yo era, estaba de...vamos a decir, del lado de ellos, yo jamás rompí, rayé, nada. Sii...delantales tenés que andar atrás de ellos porque...los tiran, los dejan tirados, no, entonces nosotros eh, tratamos de que por un tema de orden no?, bueno, si ustedes no piden delantal, bueno traigan el delantal roto, nosotros se lo cambiamos las veces que sea necesario, pero tráiganlo para que no quede...le explicamos que es para que no quede tirado, porque pila de veces bajás y te encontrás o guantes, o delantales tirados, entonces yo te doy el delantal que vos me pedís pero dame el que vos estee, vas a desechar porque está roto...y cuesta sabés...cuesta.” (Supervisora vivero empresa B)

Las políticas de gestión de la fuerza de trabajo también tienen impactos importantes en los procesos de capacitación y formación de la fuerza de trabajo. La formación y capacitación que se produce en el marco de los sistemas de “aprender haciendo” requieren de altas dosis de legitimidad en las relaciones de poder y de autoridad. Cuando la autoridad de los mandos se fundamenta en criterios tradicionales, sus órdenes o directivas tienden a ser resistidas o cuestionadas por los trabajadores por considerarlas el producto de criterios personales o particulares. El desarrollo de formas de autoridad burocrática, en las cuales los trabajadores cumplen normas en lugar de obedecer las órdenes del superior, en cambio, legitima las directivas impartidas y fortalece los procesos de capacitación y de formación de la fuerza de trabajo.

“No ta, porque si vos le decís sin mostrarleee, se te encocoran ahí que brr...y que es el sustrato, que está mal, que la estaca se le dobla, viste, siempre le buscan un un...sacándose el lazo como quien dice. Cuando vos, estee, le llevás el material y le hacés ver por qué, estee...insistimos de que la estaca tiene que estar pinchada en el centro del tubete porque pasa esto y cuando los plantadores en el campo van a plantar cinchan la planta del tubete y se quedan con el, con la planta en la mano y y, ..se corta el terrón por un tema de que está mal pinchado, entonces que como por ahí...siempre te..yo al menos siempre trabajo diciéndoles, mostrándoles, o sea que no son cosas que se me ponen a mí, hay un por qué, y como que... me parece a mí, que da más resultado...como no decretar vistee, pum pum pum, sino que, bueno, hay que hacer esto así porque vamos a llegar a esto que es la planta óptima que es lo que nos piden...y no hacemos esto, porque

después nos va a pasar esto, viste como que trato de...” (Supervisora vivero empresa B)

En este plano, los capataces que ejercen el control directo de los trabajadores no dejan de ser eslabones intermedios en una cadena de mando que comienza en la cúspide de la dirección. Las ineficiencias o errores en las decisiones de la dirección se trasladan a los mandos medios, que quedan sometidos al fuego cruzado de los reclamos de los trabajadores, por un lado, y las directivas de la dirección por el otro lado. Estas situaciones son comunes en los procesos de trabajo de las empresas, pero adquieren formas particulares en los contextos en los cuales las políticas de gestión son, como en el caso de algunas empresas forestales, muy tradicionales.

“Yo eh, lo que yo siempre le aclaro es que yo soy tan empleado como ellos, o sea tengo más responsabilidad que ellos y esto es una cadena, arriba mío está mi jefe que me exige, y yo tengo que exigir y así vamos, y a mi jefe le exigen eh que la planta a campo llegue como corresponde y y esto es todo una cadena, y estee...y y bueno, que tenemos que tratar y poner de cada uno lo mejor para que las cosas salgan, para tener continuidad en el trabajo.” (Supervisora vivero empresa B)

En el caso específico de las empresas forestales, las políticas de gestión del personal se vuelven más complejas debida a la extrema tercerización de los procesos de trabajo, en los cuales participan cuadrillas de trabajadores de diferentes contratistas. En este caso, la cadena de mando se vuelve más radial, en el sentido de que, desde la dirección, y a través de los mandos superiores, las directivas u órdenes deben llegar a los diferentes contratistas, que a su vez la transmiten a los trabajadores. Esta complejidad facilita y agrava las distorsiones de comunicación y de información típicas de cualquier organización de trabajo.

“Bueno, yo me baso mucho, por ejemplo, en el encargado del contratista. Tratar de siempre estar en comunicación. Siempre, siempre. A todo esto, cualquier problema, siempre hablarlo con él. No ir nosotros al personal.” (Encargado general de cosecha empresa B)

“Y como dijo mi encargado, dice, todas las veces que hace reunión, porque hace reunión muy seguido y siempre recalca lo mismo, de tratar de que el grupo sea..., que vengamos a laburar y el que no haga las cosas bien, anda buscando que lo echen, el problema es.. lo echen...siempre estamos ahí, siempre ...siempre..te lo recalca como por las dudas, somos todos compañeros pero el problema acá, fa..afuera, siempre nos tiene así... no es como...no se toma como una amenaza con alguno, vos podés decir, ta, si hay problema lo echa, y ta, recalcándolo

siempre...vos decís, te está amenazando y no, yo no lo he tomado nunca.. como una amenaza.” (Trabajador empresa A)

En estos procesos de gestión de recursos humanos en los cuales intervienen diferentes sectores tercerizados en un mismo proceso de trabajo, las posibilidades de establecer espacios de comunicación y de diálogo entre todos los trabajadores son escasas y quedan sujetas a la voluntad individual del encargado de turno. Esta realidad heterogénea es un obstáculo al desarrollo de políticas de gestión del personal orientadas a movilizar la fuerza de trabajo para que se involucre con los objetivos de la empresa

“A mí me parece eh, yo siempre hablo con Virginia este tipo de cosas, le digo Virginia, a mí me ha dado más resultado explicarle por qué quiero las cosas, porque a mí, cuando yo entré no me explicaban las cosas, cuando yo entré el capataz que estaba en ese momento...tenés que hacer tal y tal cosa y yo ya te dije, yo era muuy curiosa, y por qué, porque tenés que hacerlo...entonces vos no hacés las cosas eehh, con gusto ooo..yo quiero entender por qué voy a hacer las cosas, porque yo no soy una máquina para estar tic tic tic haciendo, yo quiero, yo soy una persona y yo quiero saber por qué voy a hacer las cosas, entonces ...a mí me, no me gustaba que me decretaran las cosas, las que..tomá, pum, hacelo...estee, entonces yo siempre eh le digo, para mí es mejor y la gente te entiende y te lo hace con, como que está más dispuesta cuando vos, estee, le explicás por qué, o sea pila de veces hemos dicho, bueno tenemos que llevar todas estas plantas para tal sector...llevamos, movemos todo, un día de movimiento, que las piernas queda todo el mundo agotado qué se yo, un calor insorportable y ya, ...bárbaro. Vienen una, una orden de que ese tipo de planta ya no va a ... no las vamos a usar más y que hay que sacarlas, hay que tirarlas, hay que después que hiciste todo un movimiento, y un..bueno...miren chiquilines que pasó esto, y lo que le hicimos llevar la semana pasada, ahora hay que tirarlo...y les explicás, porque ellos no mirarán como diciendo ésta está loca...ayer nos hicieron llevar y hoy...entonces como que explicándoles, estee, la gente entiende y lo..y lo hace no te digo contentísimo pero por lo menos sabe que que que no son locuras que que se le pone a una...y estee..yo creo que a la gente le tenés que hablarle... A veces también, terminás siendo psicólogo de los... de tus funcionarios no? y estee...A veces sí, te cuentan y entonces tenés que...y vos tratás de que no..de que vos sos el capataz, y bueno tenés una comunicación con ellos pero no...no tan así, pero a veces seguramente por la misma dinámica y el tiempo y las horas que uno pasa como que ellos estee...llega un momento que...con alguien tienen que hablar, entonces, a veces hablan.” (Supervisora vivero empresa B)

Los modelos de gestión tradicionales basados en la autoridad individual tampoco generan las condiciones propicias para el desarrollo de espacios de confianza entre los trabajadores ni de formas de confianza institucional. Estas formas de confianza se construyen a través de largos procesos de intercambio en los cuales las conductas de los actores se vuelven predecibles unas con respecto a las otras. Presuponen, a su vez, espacios de comunicación más horizontales, sustentados en el reconocimiento y el respeto mutuo. En estos casos, los mecanismos de control son más internos y se construyen sobre la base del respeto de un conjunto de reglas de juego compartidas. Las formas de gestión tradicionales reproducen relaciones de bajo niveles de confianza, que requieren de mecanismos de control externos y que generan permanentes discusiones sobre la legitimidad de las decisiones.

“Sino que muchas veces las relaciones caen en un pico de...de que se deterioran por alguna razón y bueno después hay que volver a recomponerla, pero lo que está claro acá es que, que hay que construir un ámbito de confianza también. El ámbito lleva tiempo construirlo y se puede desarmar en cinco segundos. Entonces creo que las partes tienen claro eso y...y es muy importante porque donde se deteriore el ámbito de confianza más allá que vos firmás todo y todo lo demás, este, vos siempre tenés que creer en la buena fe del que está negociando con vos. Ta?, si vos descubrís algo que, que va un poco contra, contra la buena fe más allá que estés defendiendo cosas que sean opuestas a las que vos tenés que defender, pero siempre en el ámbito de la buena fe, y creo que eso como los delegados son en general los mismos, este, no...ya nos conocemos entonces no...en la interna te hablo yo no?” (Jefe de Vivero empresa Ba)

En otros casos, se construyen relaciones de confianza personales entre los encargados y los trabajadores sobre las que se sustenta el desarrollo del trabajo forestal. Estas formas de confianza más tradicional tienen su espacio privilegiado en las cuadrillas que se conforman como pequeños grupos, que conviven durante el día y en la cual las relaciones de autoridad se atenúan a través del contacto cotidiano. Las relaciones de confianza personal, basadas en las relaciones cara a cara, son, en muchas ocasiones, funcionales a las políticas generales de gestión de la fuerza de trabajo, en la medida en que generan condiciones propicias para la participación de los trabajadores. En este sentido, el carácter tercerizado del proceso de trabajo forestal, si bien genera obstáculos importantes para el desarrollo de políticas más universales, genera al mismo tiempo espacios de integración internos que pueden ser considerados como facilitadores de estas políticas.

“Sí...como yo le decía...hay otro encargado también, que no está acá, tenía otra cuadrilla, entre los dos no se llevaban bien, siempre hubo problemas, y este...me

parece que el problema más grande que hubo en un principio fue que uno quiso separar la cuadrilla de uno y no...vos sos mío, trabajás conmigo...y ahí ya hubo un roce...y la gente ya no trabajaba junto porque vos sos de aquel y vos no sos mi encargado y...todo así...Este...y el otro muchacho es un poquito más hábil que este, o por lo menos daba iniciativa a que...también es nuevo pero, da iniciativa como que va a ser mejor. Yo le decía a él, mirá yo te digo una experiencia mía...yo prefiero trabajar con cinco personas de confianza, sé que los trabajo, los mando a trabajar y hacen bien las cosas y no con diez, que de los diez, cinco te las hacen mal no? Trabajás mucho más tranquilo vos, yo vengo al campo y voy a estar más tranquilo, tengo más confianza en vos que en la gente y siempre si vos no tenés controlado los cinco que te hacen mal, los cinco que te hacen bien, tal vez la mitad de ellos te lo van a hacer mal, porque los otros están ganando el mismo jornal que el que lo hace bien y si aquel lo hace mal y no le dicen nada, yo también.” (Supervisor plantación empresa A)

“...yo sé que tengo un compañero con quien puedo contar con el encargado, yo puedo hablar de lo que sea, yo mañana estoy mal, me peleo con mi mujer, yo vengo acá y mirá estoy mal loco, preciso venirme no aguanto más, y el loco me lleva hasta mi casa...y yo sé que vengo y me mando una cagada y me echa a la mierda...o yo ando de relajo o puterío...o lo que sea, porque uno...se ve, gente que piensa diferente y viene acá y se quiere llevar el mundo por delante o le importa... un compañero, y yo sé que el loco me echa, me echa mí como echa a cualquiera...aunque después váyamos a jugar al fútbol de noche...como se hace...yo estoy...totalmente cómodo.” (Trabajador empresa A)

Las políticas tradicionales de gestión de la fuerza de trabajo imponen a los encargados la función de disciplinamiento de la fuerza de trabajo, sin el respaldo de un marco burocrático y normativo que sustente muchas de las decisiones. En estos contextos, la tarea de los encargados también se dificulta mucho, debido a que deben intentar obtener la obediencia de los trabajadores apelando a su carisma personal y a sus recursos individuales, lo que implica un desgaste constante y un aumento de la carga laboral para este sector.

“...a la larga, de alguna siempre alguien, estee nos toca...pero también eh, es un poco que la gente que les cuesta darse cuenta que hay cosas que no...que no es algo entre familia, sino que esto es una empresa, que, que hay que tener una disciplina, un respeto, viste...cuesta muchísimo...pero se va logrando...de a poco...viste...lo vas logrando. Quedan, ...también nosotros tratamos de mantener la gente, y de irla formando digo no, aunque vos ves esas cosas pero bueno uno

los va llevando, los va conversando, los va hablando y bueno ellos van entrando...tenemos gente joven trabajando, entonces es medio difícil un chiquilín de 20 años, 21 años que piense como una persona de 35, 40 años.” (Supervisora vivero empresa B)

En algunos casos, la empresa establece espacios de diálogo con el sindicato, para establecer acuerdos bipartitos sobre normas de trabajo. Esta modalidad tiene la ventaja que establece un conjunto de normas generales que surgen de consensos surgidos de la negociación entre trabajadores y directivos. Estos acuerdos, a su vez, se establecen por escrito, para dar garantías a las partes sobre sus contenidos y sus alcances.

“Cosa que después no haya duda, te dije tal cosa, que me dijiste tal otra...y siempre que haya acuerdos se establecen convenios, se genera bipartita, se registra en el Ministerio..Y esos acuerdos...son sagrados, ta? Y se respetan, si no se respeta el convenio bueno ta, entonces ya no...partimos que no somos caballeros dialogando. Y a su vez tenemos obviamente relacionamiento con las autoridades del, de lo que son los sindicatos nacionales, o sea el sindicato de la madera tiene su delegado nacional también, cuando hay problemas más grandes indudablemente intervienen, pero últimamente no ha habido... Este...de hecho también se han reducido bastante los conflictos y los reclamos de los trabajadores, este..y ya no estamos hablando de los internos sino de los contratistas, viste que ahora con la ley, el trabajador puede presentar y reclamar contra mí, contra vos, contra vos y después veremos cuál de todos tiene la culpa.” (Jefe de Vivero empresa B)

En algunas empresas forestales, los modelos de gestión tradicionales conviven con el desarrollo de políticas generales que incluyen normas relativas al proceso de trabajo. En este sentido, en las empresas analizadas parecen coexistir lineamientos modernos expresados en el desarrollo de políticas de gestión de recursos humanos que incluyen normas de comportamiento universales, con dispositivos de autoridad basados en las relaciones cara a cara de tipo particularista, en particular en las relaciones de los trabajadores de las cuadrillas con sus contratistas. Esta coexistencia de componentes modernos en términos de gestión del personal con formas de trabajo tradicionales propios del mundo rural es una característica específica de las empresas forestales uruguayas.

“Sí...también se discute con los delegados, si hay algún planteo específico...pero claro nosotros tenemos políticas específicas que se aplican en todos los ámbitos, en el vivero las específicas que corresponden al vivero, en el campo las que correspondan a cosecha y silvicultura, en la carga lo mismo, en el TLM lo mismo, la maquinaria..Pero...pero claro estás funcionando con un engranaje aceitado de

alguna forma, eso no quiere decir que no tenga que haber, como yo te digo, haciendo siempre la prevención.” (Jefe de Vivero empresa B)

“...tensión y cierta bronca por parte de los empleados ponele de[empresa contratista]Xxx, que a nosotros nos exigen, nos sancionan y nos quitan material, ponele, que vemos que en la otra empresa no se hace, entonces nosotros decimos ta, que sea Xxx[empresas contratistas], no no, no nos importa pero sí hay justicia con nosotros, entonces ya que hay cierta tensión entre las dos empresas porque una paga mejor que la otra, entonces, como es, eso como que genera cierta discriminación. Hacia los encargados, por el tema de las exigencias es decir, nosotros tenemos un encargado...mm, vos hacés una falta y enseguida te suspende...hay otras empresas paralelas como como que se ven acá, donde tienen otro tipo de régimen de trabajo y bueno, hace que alguno... envidie ese tipo de trabajo, quiera renunciar a la empresa, todo ese tipo de cosas.” (Trabajadores vivero empresa A)

La modernización tecnológica introducida por la actividad forestal al mundo rural, no tuvo su correlato en el desarrollo de formas de gestión de la mano de obra más adecuadas a los cambios productivos realizados. Las relaciones jerárquicas y las relaciones de cooperación mantienen rasgos típicamente tradicionales, en los cuales el particularismo y el paternalismo propios de las relaciones en el mundo rural se insertan en estructuras productivas modernizadas. La tercerización del proceso de trabajo y la formación de cuadrillas de pequeñas cantidades de trabajadores en los cuales los criterios de reclutamiento son particularistas y teñidos por relaciones familiares o de vecindad, conforman un espacio de relaciones sociales específico, que lo diferencia de otras actividades productivas. Si bien en la producción industrial tradicional uruguaya la presencia de lazos familiares o de vecindad constituye un criterio de reclutamiento de mano de obra, la lógica productiva tiende a conformar relaciones más abstractas y universales en el mundo del trabajo. En la actividad forestal, las relaciones familiares y de vecindad se instalan en un proceso de trabajo altamente fragmentado, que refuerza este tipo de vínculo particularista. La pervivencia de relaciones sociales tradicionales choca, por un lado, con las posibilidades de implementación de políticas generales y universales típicas de la producción industrial moderna. Por otro lado, este tipo de vínculo establece espacios de integración social que pueden ser incorporados en políticas de movilización de la fuerza de trabajo orientadas a mejorar el involucramiento de los trabajadores con los objetivos de calidad y seguridad de las empresas.

CAPITULO 5

LAS CULTURAS DE RIESGO

5.1) Percepción y valoración de los riesgos.

Como señala Luhmann (1992), la valoración y aceptación del riesgo no son un problema psíquico sino fundamentalmente social. La conducta individual frente al riesgo implica una adecuación a las expectativas socialmente mantenidas por los grupos de referencia relevantes o bien una respuesta que es la consecuencia de procesos de socialización específicos. Además del cálculo, percepción, valoración y aceptación del riesgo, se suman los problemas de saber quien o qué decide si un riesgo debe ser considerado. El problema de la selección de los riesgos se orienta a dilucidar la posibilidad de que los factores sociales puedan dirigir este proceso de selección. La pregunta es si el fenómeno del riesgo ha de ser atribuible a la decisión del individuo (sea racional, intuitiva o rutinaria) o bien si el fenómeno del riesgo es el resultante final de un cúmulo de comunicaciones, incluyendo la comunicación de decisiones tomadas individualmente. Esto implica poner en marcha un proceso de evaluación y selección de los riesgos colectivo, que determine cuales son los riesgos que se deben afrontar y cuales son las actitudes que se deben tomar con relación a los mismos.

Luhmann pone de relieve la importancia de los procesos de percepción, valoración y selección de riesgos que realizan los actores en los contextos de trabajo. La percepción y la valoración que los actores tienen de los riesgos están determinadas socialmente por los valores y las normas del grupo al que pertenecen. Estas actitudes determinan cuales son los riesgos considerados y cuales son las conductas asociadas a la presencia de los riesgos seleccionados. Esto no significa, para Luhmann, que el proceso de selección de riesgos sea realizado de acuerdo a criterios técnicos o racionales. Es un proceso en el que entran en juego los valores, las interpretaciones y los códigos de funcionamiento de los diferentes grupos sociales.

En la discusión sobre la valoración y selección de los riesgos es necesario considerar la diferencia entre riesgo y peligro. Se habla de riesgo cuando el daño eventual es visto como consecuencia de decisiones que no se justifican como costos en relación a las posibles ventajas. El concepto de peligro, en cambio, aparece cuando se atribuyen al entorno exterior

los futuros daños. Esta diferenciación presupone la existencia de incertidumbre respecto de un daño futuro. Para la percepción y aceptación del riesgo juega un papel importante el que se den voluntariamente o no situaciones de peligro. Esto implica diferenciar por un lado la posibilidad de decidir, y por el otro la condición de ser afectado por una decisión. Esta distinción entre instancias de decisión y afectados es, también, una construcción social.

De esta manera, siguiendo con Luhmann, los riesgos asumidos por las instancias de decisión se convierten en peligro para los afectados. En el proceso de decisión se atribuyen consecuencias a las decisiones, entre los cuales se cuentan los daños futuros, que deben aceptarse como riesgo si no se pueden registrar como costo. El afectado, en cambio, se encuentra en una situación completamente diferente. Se ve amenazado por situaciones que él mismo no puede controlar, que significan peligros para él, más allá que desde el punto de vista de las instancias de decisión constituyan riesgos.

Por otra parte, las instancias de decisión, los beneficiarios y los afectados pueden estar notoriamente distanciados entre sí, de manera de que no pueden ser comprendidos en una categoría o grupo social ni en un contexto específico de normas de comportamiento. Resulta imposible, para este autor, delimitar en unidades sociales con calidades específicas tipos tan heterogéneos de participantes, beneficiarios y afectados. El síntoma de ser participante, afectado o beneficiario no es diferenciable como sistema social, en relación a roles, estamentos profesionales, organizaciones u otro factor. Es imposible determinar quien pertenece al círculo de los afectados, condición que resulta extremadamente improbable pero no imposible. Esto pone de manifiesto, de acuerdo con Luhmann, la estructura asimétrica del problema: la intervención social sólo puede tener lugar en el ámbito de la decisión, no en relación a la condición de afectado. Esto ocurre de manera independiente del tipo de intervención. Los afectados constituyen una masa amorfa no susceptible de ubicación en una estructura.

Los análisis de Luhmann muestran como las organizaciones, en la medida en que son incapaces de llegar a situaciones de riesgo cero, establecen, de manera explícita o implícita, un proceso de selección de riesgos. Este proceso de selección es un proceso social: implica la puesta en marcha de decisiones, que pueden ser analizadas a partir de la percepción que los actores tienen de los riesgos, y de la valoración individual o institucional de los mismos. En la medida en que estas percepciones y valoraciones pueden ser diferentes en los distintos grupos, estamentos profesionales o niveles jerárquicos de la organización, la selección de riesgos conlleva necesariamente una negociación, explícita o implícita, formal o informal, para definir cuales son los niveles aceptables de riesgo en la organización considerada. La definición del riesgo aceptable cristaliza el resultado de estos conflictos, estableciendo un compromiso más o menos estable entre los afectados por los riesgos y los decisores, que se constituye en un marco de orientación del comportamiento de los actores en su actividad laboral.

En la medida en que se desarrolla en contextos marcados por la incertidumbre, la contingencia y la indeterminabilidad, la negociación de los niveles aceptables de riesgo introduce una lógica de acción diferente a las formas de acción predominantes hasta ahora en las sociedades industriales. No es un tipo de negociación comparable a un convenio salarial o a un acuerdo entre grupos formalizados y establecidos que se inscriben en los parámetros de la acción racional y estratégica entre actores que tienen claramente definidos sus intereses. La negociación de los umbrales aceptables de riesgo es un tipo de negociación más precaria, incierta y cambiante, que pone en juego, no sólo los recursos de poder de los actores, sino también sus valores, sus reglas de comportamiento, su experiencia cotidiana expresada en términos de racionalidad práctica y las relaciones de comunicación y confianza que establecen con otros actores. En este sentido, la negociación de los umbrales aceptables del riesgo reproduce las condiciones de incertidumbre y contingencia de las situaciones de riesgo en las cuales se inserta.

En la medida en que el riesgo es una construcción social, la percepción de los mismos y su valoración están fuertemente condicionados por los procesos de socialización que se producen en la sociedad o en los diferentes grupos que la integran, los que generan las normas y valores que orientan la conducta de los individuos hacia los riesgos. Estas ideas ponen en un primer plano la noción de cultura de riesgo elaborada por Douglas, a través de la cual podemos analizar las diferentes percepciones y valoraciones de los riesgos que se realizan en la actividad forestal. En este sentido, podemos establecer dos grandes fuentes de elaboración social de los riesgos. La primera la constituye la socialización de los trabajadores forestales en el marco del mundo rural, a través del cual desarrollan percepciones y evaluaciones del riesgo diferentes de las que podemos encontrar en los trabajadores industriales urbanos. La segunda fuente se refiere a la cultura de riesgo que se desarrolla en el marco de las empresas forestales, a través de las políticas de seguridad y de capacitación que se implementan en las mismas. Estas dos fuentes de generación de normas y de percepciones de riesgos conviven en la actividad forestal, en ocasiones de manera complementaria y en otras de manera contradictoria, estableciendo las condiciones que determinan la selección de riesgos que se producen en la actividad forestal. Este complejo proceso de construcción social del riesgo, en la que intervienen las instancias de dirección, los técnicos y los trabajadores, explican que similares relaciones laborales, experiencias de trabajo y relación con la autoridad generan diferentes percepciones de los riesgos. En este sentido, la percepción y valoración del riesgo en las empresas forestales depende de una multiplicidad de factores que hay que analizar en cada contexto.

La percepción de los riesgos depende también de las características de los mismos. Hay riesgos más visibles que otros, o hay riesgos que tienen efectos inmediatos en tanto otros tienen efectos mediatos de largo plazo. En este plano, las relaciones que se

establecen en el marco de la organización de trabajo entre el saber técnico y el saber profano son fundamentales para explicar los procesos percepción de riesgos construidos colectivamente.

5.2) Los riesgos vinculados al uso de productos tóxicos.

En las empresas analizadas, encontramos que los trabajadores forestales tienen una clara percepción del riesgo de contaminación con productos tóxicos. Este riesgo está presente fundamentalmente en la etapa de cultivo, cuando se realiza la tarea de fumigación de las plantas nuevas para protegerlas de las plagas.

“Nosotros nos encargamos del mantenimiento de todo el tema plantación...ta la plantación. Nosotros el riesgo más grande que tenemos que trabajamos con tóxicos, con productos tóxicos. Usamos todo para cuidarnos, capa, máscara, guantes...usamos todo.” (Trabajador plantación empresa C)

El riesgo de contaminación es un riesgo visible, aunque de forma indirecta, que opera de forma mediata, en el largo plazo, en la salud del trabajador. El riesgo se percibe claramente debido al olor que dejan los productos tóxicos cuando se utilizan en el proceso de trabajo. Ese olor se mantiene incluso en los ambientes cerrados, a los cuales deben acceder los trabajadores luego de las fumigaciones.

“.. un ejemplo hoy se aplicó y mañana está trabajando la gente donde está el veneno aplicado, y el olor queda, está encerrado eso ahí, son invernáculos...a los diez minutos es que están, ah...y es impresionante el olor...a los diez minutos te llevan entrar y...” (Trabajadores empresa B)

Los trabajadores tienen una clara percepción de los efectos negativos de los productos tóxicos; los mismos se relacionan con la posibilidad de que el producto pueda penetrar en la piel de las manos o afectar los ojos. Esta percepción se asocia la interacción entre el conocimiento técnico incorporado en la organización a través de los cursos implementados, y el conocimiento práctico elaborado por los trabajadores en el desempeño de sus tareas.

“Y ahí el tema de...ahí ya el tema es de seguridad porque, viste que son herbicidas y el tema de la máscara y los ojos es lo principal...y las manos.” (Supervisor empresa C)

La visibilidad del riesgo de contaminación varía según la etapa del proceso de trabajo en la cual se aplican los productos tóxicos. El riesgo de contaminación se acentúa

por el hecho de que los productos, cuando recién están aplicados, no transmiten ningún olor, aunque igual contaminan a los trabajadores que entran en contacto con el mismo. Esta contaminación, a su vez, se va acumulando en el cuerpo con el paso de los días, por lo que sus nocivos efectos no se notan de inmediato. En este sentido, los trabajadores tienen una clara percepción del riesgo pese a no ser tan visible y a tener efectos en el largo plazo.

“Aparte por el tema mismo de los productos químicos, son productos químicos vos en el momento andás...recién aplicado te metés a trabajar, en el momento nada sentís...lo que sea, pero eso se te va acumulando en el cuerpo, después con los años empezás a tener los síntomas de...y cosas así no...sabemos que...de repente en un futuro no sé cómo vamos a estar...” (Trabajadores empresa B)

Los trabajadores que pueden ser más afectados por estos riesgos son los que realizan directamente la tarea de fumigación. Estos trabajadores transportan una mochila llena de productos tóxicos, que deben fumigar en las plantas para protegerlas de las clásicas plagas de las zonas de cultivo, como las hormigas.

“Y cuando hacés mochila también, los riesgos...contaminarte no?, que no te toque el..producto...No, con las manos solas no. A ninguno le pasó nada así que...todavía no tenés mucha idea...Y ojalá que no la tenga también.” (Trabajador plantación empresa B)

“No, porque yo prendo y salgo y hasta que no termina no apago...entonces no no...la fumigación sí porque ellos se tienen que poner máscaras cosas así porque es tóxico.” (Trabajadoras vivero empresa C)

“Por ejemplo el tema de los insecticidas y el trabajo con fertilizantes y ese tipo de cosas... La mochila, la máquina, la otra la...la matayuyos, sí sí ...no...es riesgoso también porque si se ensucia la mano y pone en la boca, toma agua o cualquier cosa y es un veneno.” (Trabajador empresa C)

El riesgo de contaminación con productos tóxicos que sufren los trabajadores que realizan la tarea de fumigación se percibe como la posibilidad de que les caiga parte del material tóxico con que riegan en el cuerpo o en las manos, lo que genera la posibilidad de contaminación.

“Sí, mientras nosotros estamos pinchando ahí el material, cada tanto te cae un riego pero es muy finito el riego. No te hace nada si te mojás no?, algunas salen, no les gusta que...mojarse no?, pero digo mientras vos estás pinchando que te

caiga el agua no no, no pasa nada. P 2: No porque nunca nos ha hecho, digo...si tiene, debe tener muy poco digo, porque nosotros no hemos tenido problemas en el contacto digo con la cara o la piel no...nunca” (Trabajadora empresa B)

Uno de los mecanismos a través de los cuales las empresas forestales reducen el riesgo de contaminación se traduce en la decisión de realizar las aplicaciones al final de la jornada, cuando el grueso de trabajadores culminó su jornada laboral y se retiró de los espacios laborales. Estas normas se enmarcan en las políticas de seguridad de las empresas forestales, aunque los trabajadores señalan sus dudas acerca de que todas las empresas la respeten.

“Claro....eso se aplica a última hora, después que se va la gente, y queda toda la noche; digo la idea de ellos, lo que vos decís la idea es que se haga así, pero se está haciendo en horario de trabajo...por lo menos se está aplicando...digo...no hay gente cerca pero se está aplicando igual en horario de trabajo...y no debería...”.(Trabajadores empresa B)

Los trabajadores que realizan la tarea de fumigación tienen una capacitación específica que les permite conocer los productos que utilizan y realizar la tarea de acuerdo a los criterios de seguridad establecidos, utilizando el equipamiento apropiado para la misma.

“Porque si tenés que, que por ejemplo, trabajar con productos químicos, si no tenés un diploma no te dejan...Entonces vos sabés los riesgos que tenés...una persona que, que no, no hizo el curso no sabe los riesgos que corre...para todo es esencial tener el curso. Y, digo...en la hormiga acá digo...acá no tenés riesgos de más de joderte digo el cuerpo de uno de estar bien doblado, contracturado por plantar, creo que no...Ahora la hormiga, si tenés cuidado, con el equipo necesario de protección no vas a tener, no vas a correr peligro y lo veo con el herbicida también, nosotros usamos igual el equipo de protección, por eso te digo si salís, una que no te dejan tampoco trabajar así nomás, si salís a trabajar este, sin equipo...” (Trabajador empresa C)

De todas maneras, los trabajadores perciben que los riesgos de contaminación persisten incluso aunque la norma de seguridad se respete y los que ejecutan las tareas de fumigación utilicen el equipamiento adecuado. Esta percepción se sustenta en la presencia de alergias entre los trabajadores, que se interpretan como síntomas de que existen formas de contaminación crónicas provenientes del contacto permanente con productos tóxicos. En este caso, la construcción colectiva del riesgo de contaminación desarrollada por los trabajadores cuestiona el conocimiento técnico incorporado a nivel

organizacional, generando un espacio para la negociación de los umbrales aceptables de riesgo.

“No, pero acá no hay de cambio, acá...yo, en mi vida, en 34 años que tengo jamás sufrí una alergia, y acá ahora estoy medicada por.pero andá explicale, porque dice que los productos que usan, yo entiendo que no son tóxicos, pero si a vos te dicen, aplico esta agua acá, por 24 horas no puedo entrar, por qué si la aplicaste ahora, yo atrás del que viene aplicando voy a venir, si el otro está protegido, yo también, preparan fertilizante allá, por más que no sean tóxicos, el otro está con...parece enviado de la Nasa... Sí, es que no sé a qué...ya me hicieron un montón de estudios, acá en la empresa también se hizo hace, como el año pasado, nos hicieron uno por el tema que acá vinieron los de...salud ocupacional...Entonces vinieron también y nos mandaron hacer a todos análisis sobre productos tóxicos que no nos salió nada, pero...yo no puedo decir...entonces ahora la doctora, la estoy con una dermatóloga, me dijo, me mandó hacer análisis completo de todo otra vez y me dice que es algo, tengo urticaria crónica le llaman, no?, me enroncho toda así pero, de la nada y de la nada se va, y después esa picazón en las manos y en los pies.” (Trabajadora empresa A)

5.3) Riesgos en la cosecha.

Otro riesgo percibido por los trabajadores es la posibilidad de caída de árboles o ramas en el proceso de cosecha. Este riesgo es más visible y directo, y su efecto es inmediato, en la medida en que se traduce en lesiones provocadas directamente por el evento percibido como riesgoso.

“Los riesgos, y...depende de los trabajos que hagas, por ejemplo cuando estamos con los herbicidas, la intoxicación, o cuando se está cosechando, una rama, un árbol que caiga, y...después este trabajo así...riesgos no tiene, salvo un tropezón que te caigas acá nomás. Pero este, como es, pero sí no no, en la plantación no hay muchos riesgos, en las otras cosas sí porque, son productos químicos...entonces, ya necesita más protección, caretas, guantes.” (Trabajador empresa C)

Este riesgo puede ser el resultado de las acciones de los trabajadores en el proceso de cosecha, cuando se voltean los árboles, o deberse a factores naturales, como el viento y las tormentas. También puede deberse a una combinación de ambos factores, como cuando se cortan árboles en días de mucho viento. En estos casos, siempre existen decisiones humanas detrás de este riesgo, por lo que podemos diferenciarlo del peligro Si

la caída de los árboles se debe al viento, previamente se tomó la decisión de seguir trabajando pese a la presencia de este factor natural riesgoso. En este plano, la cultura de riesgo de los trabajadores forestales pasa de considerar la caída de árboles como un proceso natural inevitable a considerarlo como un componente de un proceso de trabajo signado por decisiones que establecen las mayores o menores probabilidades de riesgo.

“No es lo mismo es, si está frío es lo mismo, también, solamente que andemos volteando árboles, por el viento y eso sí hay que tener precaución.” (Trabajador empresa C)

“La cosecha por el tema de los riesgos que hay por el tema del volteo y todo. Por la actividad mismo en sí.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“...o sea, lluvia o tormenta eléctrica, se para. No se trabaja. Después el viento, el tema del viento es si el motosierrista puede controlar la caída del árbol. Ahí no hay problema. Cuando no puede controlarla, que lo quiere voltear allá y salió para allá, ahí se para.” (Encargado general de cosecha empresa B)

El riesgo de caída de árboles en la cosecha se asocia también a los efectos que puede tener la acción de un trabajador sobre otro trabajador. Este riesgo se expresa, en la tarea de cosecha, en la posibilidad de que el árbol que corta un trabajador, utilizando una máquina o una motosierra, caiga encima de otro trabajador que realiza la misma tarea en las proximidades. En este caso, si bien el riesgo parece asociado a la decisión del trabajador que corta el árbol, las elaboraciones que se desarrollan en el marco de la organización establecen claramente que la responsabilidad recae en las decisiones de los que organizan el proceso de trabajo.

“Caminás ahí y ya tenés riesgo; sólo con caminar ahí entre las ramas.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Y se te puede caer un árbol arriba, un árbol que esté medio mal enganchado. O la tormenta que no te des cuenta y te cae arriba. Y te pateá un árbol lo volteás, vos te retirás y te pateá. Hace poquito nomás, un compañero mío, estaba picaneándome a mí y se trezó un árbol entre otro. Y disparó, pateó y le pegó y le quebró la pata. Ayer le sacaron el yeso. 2 meses y pico. Se pueden evitar y no se pueden. Son cosas de segundos. Nosotros siempre mantenemos la distancia. No, que nadaba con una picana él. El andaba con una picana y yo andaba volteando. Ni yo me di cuenta...” (Motosierrista empresa B)

Las normas de seguridad más importantes que implementan las empresas forestales para reducir este riesgo se orientan a establecer las distancias mínimas que deben tener los trabajadores entre sí en el proceso de trabajo de la cosecha. Estas distancias evitan que el árbol cortado por un trabajador, que tomó las precauciones necesarias, caiga sobre otro trabajador que concentra su atención en el árbol que él está cortando. Las empresas forestales también desarrollan normas de seguridad que indican los procedimientos que se deben seguir para cortar un árbol y evitar que caiga sobre el trabajador o su ayudante.

“Tiene que tener, en el volteo y eso que no haya personas en la vuelta a una distancia de, por lo menos, 2 árboles de altura. Igual que las máquinas también. Siempre tienen que estar presente de que cuando estén operando, si ven una persona que se acerca, tenés que cuidarte.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“La cosecha manual, como les decía, es una actividad catalogada como de alto riesgo. Los accidentes que yo recuerdo que se han dado ahí, que han habido, no han estado dados por falta de equipo de protección personal. Sino porque se está muy arriba de los equipos de protección personal. Sino, por errores en el procedimiento de apeo. Qué quiere decir? Cuando usted apea árboles manualmente, hay condiciones de seguridad mínima. Por ejemplo, una distancia mínima entre el motosierrista y el que lo ayuda. En general ha habido algún problema con el ayudante, que el motosierrista lo corta o está cerca de cortarlo porque no hay un respeto de esa distancia mínima. Y después muchos accidentes que recuerdo con motosierra se han producido durante el desrame. Le estoy hablando de hace muchos años, teníamos, todos trabajaban con punteras de acero. La motosierra pegaba en el zapato de puntera de acero y seguía para arriba del zapato y los terminaba cortando muchas veces en el empeine a la altura de la lengüeta del zapato. A partir de eso hoy se está... bueno, ese tipo de accidentes pasó en el pasado. Hoy se trabaja con un tipo de zapato que todo el empeine está cubierto. Ese accidente yo no he sentido que se haya repetido.” (Ingeniero Director Vivero empresa A)

El segundo riesgo significativo percibido por los trabajadores en el proceso de cosecha es la posibilidad de corte de manos, dedos o de partes del cuerpo de los trabajadores que manipulan las motosierras. Este riesgo es claramente visible, y constituye uno de los riesgos clásicos en el marco de la cultura de riesgo de los trabajadores forestales. El corte de árboles con motosierras fue la modalidad predominante de realización de esta tarea en la época de escaso desarrollo de la actividad

forestal, y se mantiene aún en muchas empresas forestales, pese a los procesos de modernización tecnológica implementados en el sector.

“Sobre todo, si entra a trabajar, lo que tiene que hacer es cuidarse, si fuera motosierrista o lo que sea. Que trabaje con atención. Y después se le explica todo, que tiene que usar los equipos de seguridad. Se le explica, se les da recomendaciones de convivencia. Porque ellos acá están viviendo, quieras o no, son 10, 12 personas que conviven todas en una casa. Se les conversa cómo es la convivencia, qué es lo que tiene que hacer.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

El riesgo de cortes o lesiones por la manipulación de la motosierra se ha reducido en los últimos tiempos debido al impacto positivo de los procesos de capacitación que han implementado muchas empresas forestales. La capacitación para reducir riesgos en esta dimensión del proceso de trabajo forestal incluye diferentes componentes, como el establecimiento de normas sobre utilización de equipamiento de seguridad, manejo de motosierra, definición de las distancias mínimas que deben tener entre sí los trabajadores cuando ejecutan la tarea, desarrollo de actitudes de concentración en la tarea y manejo de los tiempos de trabajo.

“No, no es solamente un tema físico. Ahí, no cualquiera puede manejar la motosierra sin tener un curso previo de motosierrista. Y además que es una actividad de riesgo. Primero tiene que pasar por todos los aspectos de seguridad, por una cantidad de cosas que no cualquiera, de repente, está dispuesto a también a acceder a eso. Porque vos tenés en la historia de la forestación previa, cualquiera agarraba una motosierra y cualquiera hacía cualquier cosa. Pero con todos los riesgos implícitos que tenía. Incluso ahora nosotros y todas las empresas en conjunto, hay una base de datos que es pública donde están los motosierristas que tienen carnet que son los que pasaron por los cursos previos.” (Encargado general de cosecha empresa B)

“Y el cuidado de no distraerte de la máquina. Siempre hay que darle distancia al...motosierrista que no andés cerca porque de repente se pone atrás de él, se da vuelta y lo corta. Entonces tiene que darle distancia, yo siempre trabajé así, darle distancia del motosierrista que ...La empresa también lo previene es decir, hay que...en la volteada de árboles que no esté muy cerca una máquina de otra, a una distancia, cuarenta, cincuenta metros, de ahí más... Y lo mínimo son tres metros, de ahí pa...de ahí más.” (Ayudante motosierrista empresa C)

Los trabajadores no sólo perciben los riesgos específicos del trabajo de cosecha, como la caída de árboles y las posibilidades de corte, sino que también perciben el riesgo de que los mismos se combinen entre sí. La combinación de estos riesgos tiene una relación directa con la cantidad de trabajadores que ejecutan la tarea y una relación inversa con el espacio en el cual esta tarea se desarrolla. La concentración de trabajadores aumenta los riesgos de corte en la medida en que los mecanismos de control y supervisión pueden ser ineficaces, y el espacio reducido dificulta cumplir con la norma relativa a las distancias mínimas necesarias para reducir este riesgo.

“Claro es mucho más fácil controlar una motosierra que controlar 20. Ese es el tema. Pero se toman todas las precauciones necesarias en cuanto a distancia para que trabajen. Distancias entre motosierristas y distancia entre ellos.”
(Encargado general de cosecha empresa B)

5.4) Riesgos generales de la actividad rural.

Los trabajadores también perciben el riesgo de accidentes provocados por el manejo de la maquinaria de trabajo utilizada en la producción forestal, como tractores o zorras. Estos riesgos no son específicos de esta actividad, sino que más bien constituyen uno de los de los clásicos riesgos inherentes a la actividad rural. En este sentido, la cultura de riesgo elaborada en esta ámbito se incorpora en los procesos de trabajo forestales que tienen una impronta más industrial que rural.

“No digo, se trabaja con tractor, con sorra, digo obviamente la parte hay que tener cuidado con el tractor, el que maneja el tractor, que en el caso son de XXX, los tractoristas, no?, obviamente no arrancar un tractor cuando haya una persona adelante, tener esos cuidados con el manejo con la zorra, porque a veces se engancha, no sé si has tenido la oportunidad de ver, que se engancha 5 o 6 sorritas, atrás de cada tractor...que parece la calesita del Parque Rodó esa que...” (Trabajadores empresa A)

Otro riesgo común de las actividades que se desarrollan en el medio rural es la posibilidad de atropellar animales, en días o momentos del día de baja visibilidad, cuando se conducen vehículos por los caminos construidos por las empresas forestales para el transporte y circulación de la producción. Este riesgo también se incorpora en la cultura de riesgo implícita del trabajo rural, la que opera como componente positivo en la percepción de los riesgos de la actividad forestal.

“Sí sí, yo venía venía para el trabajo, estábamos en Flores, este, salíamos temprano, era un día de esos que hay niebla en los bajos, y esa parte al llegar a

El Carmen es puro cerro, cuchilla vamos a decir, grandes bajos, este...había niebla en los bajos y bueno, nunca pensé que iban a haber caballos no?, todos los días pasando y nunca había nada y cuando piqué el bajo que la luz se clavó, cuando quise repechar veo los caballos encima.” (Supervisor plantación empresa A)

5.5) Riesgos por manipulación de tecnologías forestales.

Los trabajadores también perciben riesgos cuando se utilizan equipamientos específicos de la producción forestal, como las mezcladoras de tierra que se utilizan en los viveros. Estos riesgos incluyen las posibilidades de cortes importantes en las manos o dedos, o accidentes eléctricos en caso de que la máquina esté en mal estado o sea mal utilizada. Estos riesgos son visibles y tienen efectos inmediatos sobre los trabajadores, pero no entran dentro del abanico de los riesgos más conocidos de la actividad forestal, como los que vimos anteriormente. En la medida en que, como señalamos más arriba, la percepción de los riesgos es una construcción social, las empresas forestales realizan, de manera implícita, un proceso de selección de riesgos, en función de la valoración que se realiza de los mismos. Este proceso social implícito de selección de riesgos que se produce en el marco de la actividad forestal explica que estos riesgos no tengan la atención necesaria, por lo que no existen normas de seguridad ni procesos de capacitación vinculados a los mismos. En este sentido, la construcción colectiva que realizan los trabajadores desde su conocimiento práctico, establecen percepciones de riesgo que no surgen del conocimiento técnico, pero que a su vez no son detectados ni incorporados por la organización. En estos casos, la falta de comunicación entre el saber técnico y el saber profano inhiben la elaboración de una cultura de riesgo organizacional más completa y minuciosa.

“Y riesgo más importante sería el que se trabaja cuando se hace tierra con la máquina, es eléctrica y una máquina que está marchando, en peligro la mano, un dedo, digo...Esa es la mezcladora de tierra, y después ta, el trabajo con pala y los arreglos de los invernáculos arriba que se arreglan, el nylon que se rompe y se arregla, se sube arriba, una caída al suelo, se rompe un nylon que pise mal y se agujerea y pasa urgente p’abajo...” (Trabajador vivero empresa C)

En algunos trabajos, como los de reparación o lavado de invernáculos o de partes de la infraestructura, los trabajadores perciben los clásicos riesgos vinculados al trabajo en altura, que no son específicos de la actividad forestal. Estos riesgos se perciben en la medida en que estas tareas muchas veces las realizan los propios trabajadores forestales cuando desciende el ritmo de trabajo debido a una caída de la demanda. En este sentido, las tareas de altura las realizan trabajadores que no están capacitados para la misma ni

tienen el conocimiento práctico requerida para la misma. En este caso, como en el anterior, la construcción colectiva que realizan los trabajadores agrega nuevas percepciones de riesgo no consideradas por la empresa.

“No, no tiene que trabajar en la altura, no tiene digo, cosas así no no, como ser ahora el caso, ellos están lavando el invernáculo, ellos están trabajando en una...están lavando los techos del invernáculo, que digo son...tienen cuatro, cinco metros de alto, pero digo son casos, no es algo que se haga habitualmente, eso se presenta ahora digo...pero después trabajos riesgosos, en sí mucho no, no hay.” (Trabajadores empresa B)

“Claro. De repente se le dice que sí te podés quebrar, o que podés tener riesgo de caer de una estructura si no tenés el arnés de seguridad. Pero, de repente, no le decís al funcionario que se puede quebrar la cadera y puede quedar, de repente, con una prótesis que dura 10 años y usted va a quedar, prácticamente, fuera de funcionamiento. Esas cosas no. Y de repente capaz que está por ahí. Que es medio lo que pasa con los accidentes de tránsito también. Ahora se está mostrando un poco más. Pero generalmente no lo hacemos.” (Supervisor empresa A)

5.6) Riesgos vinculados a elementos naturales.

Los trabajadores también perciben riesgos como las posibilidades de derrumbe de invernáculos o construcciones que conforman la infraestructura de la producción forestal. Estos riesgos, si bien no son específicos de esta actividad, son significativos en la medida en que buena parte de la infraestructura que se construye para desarrollar la producción forestal es precaria, debido a los continuos cambios y traslados que marcan las características salientes de este tipo de proceso laboral.

“Y los palos estos mismos acá también se pudren, hay cantidad que ya se cayeron, eso es un peligro a veces...el sombrite que queda ahí, ahora está porque ...pero cuando hay plantas que hay que cuidar que recién empiezan a salir de adentro, este....eso es viene todo y tapa todo hasta la mitad allá...y nosotros con palos y todo tenemos que llevar, y tenemos aguja, son unas de plástico, negras que andan ahí en la vuelta..no hay ninguna acá...este, con esa tenemos que ir engancho tipo cosiendo por lo...ponemos...eh..ponele que esto sea el sombrite lo ponemos acá así y acá le vamos cosiendo pa’ que agarre..este...eso lo hacemos nosotros también y a veces arriba de estos palos es peligroso, éstos son reflojos, estos son más firmes, pero ya están están, esto está todo podrido, tenemos que tener cuidado donde pisar por el tema de la caída...no no encuentro ni una de ...de la helada...” (Trabajadora vivero empresa C)

La actividad forestal, en la medida en que es un trabajo rural que se realiza al aire libre, está sometida a las amenazas y a los riesgos inherentes a la presencia de fenómenos naturales. En este sentido, uno de los riesgos naturales más percibidos y valorados por los trabajadores es el posible efecto mortal de las tormentas eléctricas, debido a la permanente cercanía de alambrados que son transmisores de la corriente eléctrica de los rayos. Esta percepción forma parte de la cultura de riesgo implícita de la actividad rural, que se incorpora a los procesos de trabajo forestales.

“Sí ...digo nosotros a veces...lo que nos da miedo son los días, el tiempo de tormenta y electricidad, como estamos todos continuamente adentro de los alambres...digo nosotros un miedo bárbaro eso pero digo, no queda otra a veces...a veces los camioneros mismos nos dicen, no no nos dice, con mucha electricidad que a veces cada rayos caen viste...dicen que ellos mismos por seguridad de ellos también no no cargan tampoco...esperan que pase un poco la tormenta y...”(Trabajadora vivero empresa C)

El fuerte viento también es percibido como un riesgo por parte de los trabajadores, no sólo por la posibilidad de caída de árboles en el proceso de cosecha, como vimos más arriba, sino también por las posibilidades de impactos de objetos como chapas o palos que vuelan con mucha fuerza y sin control cuando el viento arrecia.

“Sí, no nos queda otra sí, tamos trabajando a veces, viene viento, tormenta y no sabemos ni pa’ donde ponernos porque no tenemos seguridad en el lugar mismo...chapas ahí...el único más seguro es eso que está hecho con sercha y chapa, pero este, no tenemos mucha seguridad en eso...en ese sentido...a veces ha venido viento digo, por suerte no han tirado nylon ni nada, digo la época que vino el viento fuerte acá en Durazno, digo, afectó toda la parte de centro, de la vía hacia allá toda esa parte afectó, todo para este lado no.” (Trabajadora vivero empresa C)

En la medida en que las instalaciones son en muchas ocasiones precarias, como vimos más arriba, el efecto de los fuertes vientos genera el riesgo de derrumbes o caídas de objetos que pueden generar lesiones a los trabajadores. En este caso, el desarrollo de la cultura de riesgo de los trabajadores forestales permite establecer la diferencia entre un peligro (el fuerte viento) y un riesgo (la decisión de construir infraestructuras precarias) estableciendo condiciones para desarrollar procesos de negociación de los umbrales aceptables de riesgo.

“Estando acá, siempre...y este...y se ve, nosotros cuando estábamos acá digo, siempre estamos en alerta o si tenemos los nylon abiertos, porque...si viene viento tenemos que bajar todo porque si no embolsa y rompe...rompe los techos. Claro, si no embolsa y revienta arriba, en algún lado...este...y así como quedan los varones, tienen que tener cuidado, el peligro de...resbalarse arriba de los camiones...ese es el peligro...ahora justito los camiones le tocaron...le voy a mostrar allá el container cómo es...” (Trabajadora vivero empresa C)

El riesgo de incendio también es un riesgo típico de las actividades realizadas en medios naturales, que se agrava en la producción forestal debido a que su materia prima es la madera. La presencia de grandes bosques de pinos que rodean los establecimientos forestales es un factor de riesgo de incendio constante. Las políticas de prevención de los riesgos que se implementan en esta dimensión parecen insuficientes para un control eficaz de este riesgo, lo que se pueden explicar por la percepción, fundada o no, de que estos riesgos tienen bajas posibilidades de ocurrencia.

“No no...me parece que no, sí me comentaron de un incendio pero fue muy poco y se pudo...se pudo controlar enseguida no? Este, XXX tiene cisternas ya preparadas para eso, en cada región hay tres o cuatro...este...tenemos en cada campo cuando estamos...el tema más alto de...probabilidades de incendio se tiene una cisterna en el campo, este...la gente el contratista tiene el número de teléfono para llamar bombero para todos lados, seccional de la zona, números de supervisores, todo, el dueño del campo.” (Supervisor plantación empresa A)

La presencia de víboras y la amenaza de picaduras también son percibidos como riesgos inherentes a los trabajos que se desarrollan en medios naturales. Esta percepción forma parte de la cultura de riesgo del mundo rural, lo que explica que sea minimizado en algunas zonas, debido a la presunción construida socialmente de que las víboras que habitan ese lugar no son venenosas.

“Las víboras...ah sí, si te pica una víbora no pasa nada, algunas que hay acá no, no son venenosas.” (Trabajadores empresa B)

5.7) Riesgos vinculados al esfuerzo físico.

El esfuerzo físico que se despliega en algunas tareas y el manejo de troncos o ramas pesadas generan en los trabajadores la percepción de riesgos de desgarro muscular cuando la tarea se realiza sin el debido cuidado o a ritmos muy intensos. En estos casos, la negociación de los umbrales aceptables de riesgo implica discutir aspectos

medulares de la organización del proceso de trabajo, así como las propias condiciones de empleo a través de las cuales se introducen los beneficios por productividad.

“...y bueno que te caés o te golpeás, te podés desgarrar haciendo alguna mala fuerza... – Sí, eso sí es lo más común que yo he visto...de gente que se ha desgarrado o...o se ha golpeado...pero yo es lo más común que he escuchado no? O ...problemas de espalda, de cintura, por hacer una mala fuerza y ahí viste que tenés que tomar un certificado y bueno, hasta que no te recuperes bien. Y donde vamos a plantar es mucho calor ahí...y después algunos caminos están medio, digamos, de tierra que se hace barro, podés caerte o algo...no en todo el vivero, en unos sectores del vivero no?, pero después en general, no...para mí no no.”
(Trabajadora empresa B)

Los continuos desplazamientos de los trabajadores en el proceso de trabajo, en terrenos que muchas veces son irregulares o tienen mucho barro, generan también riesgos permanentes de caídas o tropezones, en particular en las tareas de cultivo. En estos casos, los componentes naturales del terreno no son percibidos por los trabajadores como peligros dados sino como el producto de decisiones de la organización

“Y acá sí, tenés que tener cuidado de no tropezar con ninguna rama, en el tema de la pala, en no andar corriendo. Y porque a veces yo que sé le calculás mal acá y ponés el pie muy cerca y pum, te pegás arriba del pie...tenés que estar...”
(Supervisor empresa B)

“Tenés que tener cuidado cuando caminás. Hay un montón de caminos que quedaron porque ahora que se quebró la señora ahí, ahora están este echando pedregullo como quien dice, no?, porque era un pantano ahí viste?, pero no es solamente ahí porque hay mucho para arreglar viste?, hay pantanos por todos lados y tenés que...tenés que trabajar ahí” (Trabajadora empresa B)

“El muchacho que está en carretilla sacando...lástima que el día es complicado el día de hoy, el barro, es eso...la resbalada, uno anda con botas es más pesado y...” (Trabajadoras vivero empresa C)

Los riesgos de caídas también se producen en espacios cerrados como los invernáculos, debido a la presencia de musgo o de alambres tendidos que no son fácilmente visibles. Estas caídas, si bien no siempre son evaluadas como graves, se incorporan a los procesos de construcción de una cultura de riesgo específica de la actividad forestal.

“Y los invernáculos, los pisos son de hormigón, pero junta como un musgo que si vos patinás ahí te podés hasta quebrar viste?” (Trabajadora empresa B)

“Las caídas...las caídas son bravas, pero después que te acostumbrás no...pero cuando se estaban haciendo los invernáculos, cuando yo vine se estaba armando esto recién y estas calzas, que se llaman calzas, se estaban armando, y entonces siempre había hombres con alambres tirantes y todo y vos pasabas con bandejas, las traés de a dos, llenas de plantas, le embocabas a un alambre y volabas con bandeja y todo. Pero claro, pero después ya es como el ciego viste, después ya sabés donde están los...muy difícil que tengas...accidentes, pero es más bien caídas lo que podés tener, no? Ah pero nunca fueron golpes graves, no no. Por lo general nos reímos primero (risas)...y si no se ve sangre, nos reímos, pero no no, no ha habido nadie ni quebrado ni nada con problema ninguno no, nada...duele nada más pero...” (Trabajadora vivero empresa C)

La humedad permanente que tienen los viveros también es un factor que genera riesgos de resbalones y caídas en los trabajadores, que en general se desplazan llevando las bandejas de plantas agarradas con las dos manos.

“Este...caerse...refalarte en...en este...por ejemplo, si tenés que agarrar algo y subirte arriba de uno de los palos que estén mojados, ese es uno de los riesgos que tenemos...o vas caminando, y el camino está muy...muy mojado, eso son los principales. Tenés que tener zapatos de seguridad para que no...después ahora no hemos tenido, por lo menos nosotros no hemos tenido. Los zapatos se los da la empresa los tenemos que comprar nosotros...” (Supervisora empresa C)

El permanente contacto con las plantas también es percibido como un riesgo por los trabajadores que desempeñan sus tareas en los viveros, en la medida en que el mismo genera perjuicios en la piel de las manos. Los trabajadores perciben que las manos se secan y la piel sufre perjuicios debido al efecto nocivo de los fertilizantes que se utilizan en la tierra en la que se plantan los futuros árboles.

“Si uno trabaja sin guantes...las manos, que este, como tiene fertilizante la tierra, se nos queda muy secas las manos este y jode...pero si no ...tenemos las manos hecha bolsa nosotras (risas), viste porque quedan las manos secas El contacto con productos químicos...Claro...claro, los guantes mismos se deterioran, como quedan, sino quedan muy cuarteadas las manos...tratamos con los guantes más o menos que, cuidarnos un poco si no nos quedamos sin nada. Claro, claro, en la medida que vas trabajando te vas dando cuenta de que, si no quedan muy secas las manos, se secan mucho, los guantes siempre viste como quedan...y nosotros

nos imaginamos en las manos, los guantes como quedan...más vale prevenir.”
(Supervisora empresa C)

La utilización de guantes permite reducir este riesgo. Esta reducción es relativa debido a que, cuando las plantas son muy delicadas, no se pueden utilizar los guantes porque la capacidad de manipulación de las manos disminuye y no permite realizar la tarea de forma adecuada. Esta imposición del proceso de trabajo determina que los trabajadores queden expuestos a tener contacto directo con las plantas, utilizando las manos sin ninguna protección. En estos casos, la construcción colectiva de los riesgos que establecen los trabajadores establece las posibilidades de negociar componentes del proceso de trabajo que generan condiciones de riesgo que no son consideradas por la organización.

“No tampoco, esto es de parte de nosotras nomás para cuidarnos un poco, pero hay trabajos que no podemos hacer con guantes...a veces está la planta muy delicada al sacarla este...y podemos romper y tenemos que, con las manos nomás, sin guantes porque a lo que el guante es más grueso, la jode, la rompemos sin querer. Son muy tiernitas a veces este, cuando están bien fuertes, grandes, sí ponemos los guantes.” (Supervisora vivero empresa C)

De todas maneras, el trabajo en el vivero no es percibido ni valorado por los trabajadores como una actividad de alto riesgo. Las caídas y los resbalones en general no tienen consecuencias muy graves y no se perciben otros riesgos de importancia.

“...que nos podemos caer... Caída no?, porque después algo más grave, no...no hay Más de caernos no va a pasar O reventarnos la cabeza contra el muro...(risas) Eso las altas nomás (risas de todos) No digo...pero ahora no, ya estamos acostumbrados...antes cuando estaban las riendas...Y a lo que hay pedregullo no nos caemos tanto, porque en el barro...Claro resbalás y...” (Trabajadoras vivero empresa C)

“Sí, la general es...hay un tropezón, alguna caída. La gente tiene desplazamiento en el vivero y es obvio que haya alguna...un accidente de ese tipo. Accidentes mayores no tenemos mucho, no hay mucho riesgo tampoco no? No hay trabajo en altura no hay... El riego...no es muy riesgoso no, es manipular cosas muy sencillas. Es sencillo...y el trabajo de la tijera en realidad...es también...están sentados. Están en una mesada con bancos adecuados, que son a la altura de la persona con relación a la mesa.” (Jefe de Vivero empresa B)

La percepción de que el trabajo forestal, en la actualidad, tiene pocos riesgos, también está presente en la perspectiva de un sector de trabajadores, en particular los que desempeñan sus tareas en los sectores de cultivo y plantación. Estos trabajadores perciben cambios positivos en las formas de organización del trabajo forestal que han contribuido a disminuir los riesgos clásicos de esta actividad.

“No, no, porque sos eh...mal o bien se han arreglado un montón de esas cosas y no veo tanto..yo no, yo no le veo peligro a este trabajo. A veces, y a veces lo que veo es..imprudencia de capaz de uno mismo, no, porque digo...Yo no digo que vos le digas a la gente bueno ta, hoy van a ganar lo mismo que estaban ganando con producción...pero no tienen producción, porque hay más de uno que vos lo escuchás decir y...yo quiero hacer 20 bandejas, sabés que hacés 25, llegás bien a las 25, no seas mala, tampoco pidas 20 porque no te van a dar 20...entonces pero ves gente que anda, a veces como muy rápido manipulando una bandeja para llegar a un número y no... ven donde camina ni donde pisa...y hay lugares que...hace pila que no se lavan las casitas y ta, hay musgo y vos no...yo voy con una bandeja y veo que está limpio pero después otro pasa adelante con una bandeja y es imposible...” (Mariana empresa A)

“No, no en sí peligro, no...excepto cuando anda.. con el tractor con la rotativa que puede volar alguna piedra o...sí, pero casi siempre estás lejos...sí, si, casi siempre estás...en el trabajo de riesgos en sí no hay casi.” (Trabajadores empresa B)

En la medida en que, como mencionamos más arriba, la producción forestal combina modalidades cercanas a la producción industrial con modalidades típicamente rurales, los riesgos que se presentan en los procesos de trabajo son más variados que en otras actividades. Además de los riesgos ligados a los factores naturales, propios del mundo rural, se le agregan los riesgos del trabajo en altura, típicos de la actividad de la construcción, y los riesgos de manejo de maquinaria y tecnología propios de la actividad industrial.

En este contexto, el proceso de construcción social del riesgo en la producción forestal está signado por una elaborada percepción de los riesgos inherentes a esta actividad por parte de los trabajadores. Esta percepción permite generar las condiciones para establecer espacios de negociación con la empresa, en relación a los umbrales aceptables de riesgo de numerosas tareas inherentes a la actividad forestal.

5.8) Percepción de accidentes de trabajo.

Una dimensión fundamental de los procesos de gestión del riesgo es la atribución y definición de responsabilidad que las empresas construyen cuando se produce un accidente de trabajo. Desde el punto de vista jurídico-formal, la responsabilidad, en caso de accidente, es del contratista principal, siempre y cuando éste no haya celebrado un contrato con otro sub-contratista; en este segundo caso, la responsabilidad principal se traslada al subcontratista. El problema que surge en las empresas forestales es que proliferan los subcontratos para aspectos parciales del proceso de trabajo, lo que hace que la definición de responsabilidades sea muy compleja y tienda a diluirse.

La dificultad para definir responsabilidades impide la evolución de las normas formales e informales relativas a la gestión del riesgo. Como afirma Fadier, (1994), la definición de responsabilidades permite la gestión del riesgo, en la medida en que el mismo se remite a comportamientos sociales que son susceptibles de ser modificados. Las dificultades para aplicar las normas formales que regulan las responsabilidades de los actores en caso de accidentes, lleva a que en cada empresa se desarrolle un proceso de regulación autónomo para definir las responsabilidades y gestionar las situaciones de riesgo. En algunas empresas, las sanciones por una falla o accidente están dirigidas al personal jerárquico. Las normas y responsabilidades internas están claramente definidas y se sanciona a aquellos que tienen los niveles de responsabilidad más alto. En estos casos, las sanciones pueden llegar al despido de los responsables jerárquicos involucrados en el accidente. En otras empresas no se implementan sanciones aunque se discuten las causas que llevaron al accidente, de manera de mejorar los procesos de trabajo.

En este sentido, en las entrevistas realizadas, los trabajadores señalan accidentes vinculados al manejo de sustancias tóxicas, como quemaduras e irritaciones en los ojos, pero que no se tradujeron en sanciones específicas ni en políticas activas.

“No digo, nunca...mirá que nosotros comemos y todo con la misma ropa, digo y no...digo hasta el día de hoy nunca nos ha pasado nada. Una muchacha una vez tuvo...no sé si estaba el fertilizador cerca y a una persona le llegó agua en la vista, la que...no sé si cayó una gotita y le salpicó. Y le irritó la vista y este...tuvo unos días en...en el seguro por enfermedad pero este digo, ahora está trabajando, es la que pasó recién, digo pero este digo no no, fue capaz que ella estaba ahí o..alguna gotita con fertilizante o algo le haya caído y ta pero hasta ahora digo a nosotros nunca no...uno fue que se quemó una vez con...se equivocó y trajo ácido y fue a echar al tanque y se quemó él, se quemó una mano acá con ácido, lo que tiene el ácido come todo Y este salpicó porque no sé, dice que fue a tirar el, el plástico, no tenía nada y se le cayó pa’ la mano y se le pasó la ropa...pero tenía,

tenía una campera, una campera mía está por ahí que está toda rota y como era gruesa y tenía el uniforme abajo no no...Le quemó un poquito pero digo no fue tanto...si no hubiese tenido tanta...digo pero eso fue un descuido.” (Trabajadora vivero empresa C)

Lo mismo ocurre con los accidentes en el proceso de cosecha, en los cuales los trabajadores hacen referencia a casos en los cuales algún compañero fue afectado por la caída de un árbol.

“No, antiguamente. Ya teníamos la seguridad pero... Trabaja con 2 o 3 motosierristas y... Estaba trabajando al lado y me llamaron pensando que estaba con la motosierra atracada. Pero cuando llegué estaba el hombre abajo. Y tuvimos que talar y sacarlo al hombre. Salir a la calle porque en ese entonces no teníamos vehículo de apoyo. No, que nadaba con una picana él. El andaba con una picana y yo andaba volteando. Ni yo me di cuenta...Y agarré y lo manoteé así. Lo pateó, lo que pasa que se había retirado. Entonces queda, contra el árbol no le hace nada porque le pega y lo voltea. Pero como lo agarró retirado y le pegó, lo agarró con más fuerza. Si lo agarra cerquita no le hace nada. Y ahí lo agarré y se agarraba la canilla pensando que le había pegado en el muslo. Y después vi que se le estaba hinchando. Y ahí lo llevamos.” (Motosierrista empresa B)

Los trabajadores y los encargados de las empresas forestales tienen conciencia de que los accidentes producidos por la utilización de motosierras, como cortes en las manos o en otras partes del cuerpo, siguen ocurriendo, pese a todas las medidas de protección utilizadas y a los procesos de capacitación implementados en el marco de las políticas de seguridad implementadas por las empresas.

“Cortes. Cortes con motosierra. En las piernas tiene anti corte pero igual es el más visto, no? No, el tema también, encima acá con la motosierra, son conscientes que la cadena, agarrando tierra constantemente, (no se entiende) Se descuidan eso y pierden más que vayan, una lavadita, una curada, lo que sea y pierden una semana y vuelven tranquilos, no?” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Los trabajadores, de todas maneras, tienen la percepción positiva acerca de la evolución de los accidentes de trabajo en las tareas de cosecha. En este sentido, desde una visión temporal del comportamiento de estos accidentes, los trabajadores consideran que los cortes producidos en los procesos de cosecha debidos a la manipulación de las

motosierras eran más comunes en el pasado, cuando no existían mecanismos de protección de esa actividad ni procesos de capacitación y formación en este rubro.

“Seguro. Lo que pasa que esa ley no está hace mucho. Hace un par de años ya. Pero en los tiempos que nosotros trabajábamos allá era solamente entrar con la motosierra o el hacha. Y algún corte me he pegado yo. Un compañero accidentado.” (Motosierrista empresa B)

Los trabajadores de los viveros hacen referencia a los accidentes producidos por la utilización de tijeras en el podado de plantas, como cortes en las manos y en otras partes del cuerpo. Este accidente es más común en los trabajadores cuya tarea requiere la utilización de tijeras durante toda la jornada laboral. En estos casos, debido a que los daños son relativamente leves, no se desarrollan procesos de definición de responsabilidades.

“Si yo te digo...yo te digo que hay gente que se ha ...sacado la yema...sabés lo que es la yema acá con uña y todo?, porque esas tijeras Cortan... Cuando recién entrás, es agarrarle la mano, pues vos me ponés una persona que nunca entró ahí y le das una tijera...yo.” (Trabajadora empresa A)

“Cortes con la tijera que es el único que puede haber digo yo, pasás todo el tiempo cortando...ahora que tenés que ir más rápido como quien dice porque es producción, tenés que ser más ágil a la hora de la tijera...” (Trabajadores vivero empresa B)

“Ah, en el invernáculo, sí, algún que otro...no no es permanente ni...no, algún corte de tijera que también...El corte de tijera es distracción. Y porque estás conversando y estás jodiendo y de repente no te....(sonrisas)...que está bien, yo, nosotros en eso no no...o sea que conversen y está todo bien porque es la manera de pasar 9 horas y media que estás acá dentro...” (Supervisora vivero empresa B)

Los trabajadores también señalan la ocurrencia de pequeños accidentes como molestias o pequeñas lesiones en los ojos debido a la tierra que vuela cuando está muy seca, o por ramas que se incrustan en los ojos provocando heridas. En estos casos, la definición de responsabilidades tiende a recaer sobre el propio trabajador, por no haber utilizado los elementos de protección personal que brinda la empresa.

“Y en algunos, en algunos casos de repente tendría que haber tenido y en algunos casos son cosas muy puntuales que...o sea, en general, en general se trata de respetar siempre las normas que tiene la empresa de, en el tema de seguridad, por

lo menos, desde que yo entré te digo, he visto siempre, y a veces te pasa algo muy puntual, justo un día, de repente, que te puedo decir, estás trabajando y hay un día de viento, te voló una tierrita o.. que puede ser cáscara de pino mismo de la corteza que se trabaja acá, o en el molino ahí pasa a veces, ahora donde ustedes anduvieron está todo húmedo, pero un día seco y con viento, un poco de tierra vuela, digo...y a veces es imposible andar constantemente con antiparras siendo que vos no estás en el trabajo, de repente pasaste por ahí porque de repente tenías que hablar con alguno o indicar algún trabajo, alguna cosa y justo...son cosas muy puntuales, chiquitas así, pero no, este la cosa es que si trabajás ahí, si la tierra molesta o algo, si tiene que usar antiparras las usa, digo, si la exigen no?” (Trabajadores vivero empresa B)

“No no, gracias a Dios no...hace mucho una rama en una vista nomás pero fue poquito No y pasó que estaba así, estaba haciendo fuerza en una rama y me la levantó así...Me pegó un poquito acá en el ojo.” (Motosierrista empresa C)

Otro accidente mencionado por los trabajadores son las quebraduras por caídas o resbalones en terrenos barrocos o en mal estado. En estos casos, la responsabilidad recae sobre la empresa, quien afronta, a través de la asistencia médica, los daños producidos a los accidentados.

“Aparte caminás mal en los caminos, digo, igualmente se han rellenado los caminos viste que antes, cuando yo entré, trabajábamos de bota de goma y el barro te daba a la rodilla...ahora se ha rellenado mucho y todo, pero igual falta un montón, viste, hay gente que se ha caído, hace poco, hará un mes se cayó una muchacha, una señora ya de 50 años...otro muchacho también se cayó, de treinta y...seis años, viste que hay desnivel, entonces vos a veces pisás mal y se te val el pie o te hacés un esguince.” (Trabajadora empresa B)

“Porque es un trabajo muy pesado. Aparte trabajamos en condiciones que a veces son horribles. Porque los caminos son espantosos. Hace poquito una compañera se quebró, viste? Y todo mal aparte Porque lo último que pasó fue lo de mi compañera. Estábamos destapando, viste, a la mañana y todo un barro. Porque te ponés botas y la seguridad que tenés es ninguna. Porque tenés botas, te resbalás, te caes, te quebrás cualquier cosa.” (Trabajadora empresa B)

Los trabajadores señalan que también se producen fracturas o luxaciones en los hombros debido a las caídas y tropezones en los caminos en mal estado. Si bien los mismos se rellenan para minimizar los accidentes, las condiciones climáticas como la lluvia y el viento contribuyen a mantenerlos en mal estado. En estos casos la

responsabilidad también recae sobre la empresa, quien asume los costos de traslado y curación del trabajador a través de la seguridad social.

“...entonces nosotros estábamos en eso y arreglamos para hacer los caminos ahí y un día pasó que una muchacha cayó y se sacó el hombro...y después de eso recién lo hicieron...” (Trabajadores empresa B)

“Aparte caminás mal en los caminos, digo, igualmente se han rellenado los caminos viste que antes, cuando yo entré, trabajábamos de bota de goma y el barro te daba a la rodilla...ahora se ha rellenado mucho y todo, pero igual falta un montón, viste, hay gente que se ha caído, hace poco, hará un mes se cayó una muchacha, una señora ya de 50 años...Y cayó mal, se empantanó en el barro y se quebró el tobillo... otro muchacho también se cayó, de treinta y...seis años, viste que hay desnivel, entonces vos a veces pisás mal y se te val el pie o te hacés un esguince.” (Trabajadora empresa B)

“Que yo hace unos años atrás, dos años atrás más o menos me caí en, ahí en el trabajo...Sí, me caí, iba con un cajón, me caí, me resbalé, me caí y se me descalzó el hombro. Enseguida me llevaron al sanatorio digo pero....y después otra señora también, se ha caído o se ha resbalado en el barro. Y en...el mes pasado me parece que hubo un accidente, una señora que se resbaló...Y se hizo una quebradura expuesta ahí, pero se resbaló con un hielo o agua, no sé que es lo que había, yo ese día no fui y bueno, ahora está quebrada.” (Trabajadora empresa B)

También se producen caídas en los invernáculos debido a las condiciones de humedad permanentes que tienen los mismos. En estos casos los daños son menores, por lo que no generan procesos de imputación de responsabilidades.

“Y los resbalones, o sea se hace limpieza en los invernáculos con hidrolavadora, estee porque se hace, se junta como un musgo, viste.....y por más que tenemos zapatos de seguridad, estee, a veces pasa, viste ehh, y ta, se lava con hidrolavadora los pisos, pero a veces pasa, igual.” (Supervisora vivero empresa B)

Así como la percepción de los riesgos no es homogénea entre los trabajadores, tampoco lo es la percepción de los accidentes. En algunas empresas los trabajadores y responsables señalan accidentes ocurridos en sectores específicos de trabajo, en tanto en otras empresas no se señala la presencia de accidentes en el proceso de trabajo.

“Hace poco nosotros trabajamos en el monte, cortando árboles y...por suerte...no se lastimó nadie. Sí, porque cuando hicimos el curso este, nos mostraban los accidentes que habían este...habían pasado accidentes y nos mostraban qué clases de accidentes habían pasado, pero este, como es, acá con nosotros por ahora no..tamos libres por ahora. No, por ahora no...no otra es que tenés que tener cuidado también...no por ahora no, no digo que he andado de a rato, trompezás o eso, pero más de eso...no pero caer...” (Trabajador empresa C)

Los accidentes tienen sus temporalidades específicas en la jornada de trabajo, determinadas por las exigencias de producción impuestas por las empresas forestales. Los trabajadores regulan sus jornadas de trabajo en función de estas exigencias, las que determinan que el ritmo de trabajo sea mayor en la mañana, cuando el trabajador tiene la incertidumbre de alcanzar los resultados exigidos, y disminuye en la tarde, cuando el trabajador tiene una mayor posibilidad de prever los niveles que puede alcanzar al fin de la jornada. Esta regulación impuesta por las exigencias de producción implica que las posibilidades de accidente sean mayores en la mañana, en las cuales el ritmo de trabajo es mayor. En este sentido, las condiciones de empleo tienen un efecto importante en la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo.

“En realidad lo que pasa es que en las primeras horas de la mañana el personal corre y no trabajan 8 horas. O sea, toda la gente que trabaja, o lo común que pasa, y preguntenlo a varios a ver si opinan lo mismo. Lo común que pasa con la gente que trabaja por producción, independientemente de la época del año, no utilizan las 8 horas de trabajo. Hacen en general, el jornal, hacen en la mañana temprano y luego trabajan a un ritmo muy menor. Entonces, generalmente los accidentes muchas veces se nos dan a esas horas de la mañana. Cuando sería en realidad que la teoría diría que el trabajador está más descansado, menos no sé qué y no sé cuanto. Y luego, en algunas otras tareas sí pasa que al fin de la jornada que hay más cansancio. Pero entonces, en realidad terminan trabajando menos horas y bueno, la gente se autorregula. Lo cual, no sé si siempre se da.” (Ingeniero Director Vivero empresa A)

La modernización de la producción forestal generó condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores desde todo punto de vista. Una de estas dimensiones fue la disminución de los accidentes de trabajo típicos de este sector, como los cortes producidos por las motosierras o los fuertes golpes generados por la caída de árboles. Más allá de estos avances, las políticas de seguridad implementadas no establecen criterios uniformes en relación a la fijación de responsabilidades en caso de accidentes. Cada caso se trata de manera puntual, pero no se establecen mecanismos de atribución de responsabilidades universales que permitan establecer sólidos criterios de gestión del

riesgo. En un proceso altamente tercerizado como lo es el de la producción forestal, la responsabilidad por los accidentes ocurridos tiende a recaer sobre los contratistas, pero existen muchas dimensiones de trabajo, como por ejemplo el estado de los suelos o del equipamiento, o la precariedad de las instalaciones, en las cuales la responsabilidad tiende a diluirse porque no se establece un referente claro.

5.9) Utilización de los Elementos de Protección Personal.

La prevención de los riesgos y de la ocurrencia de accidentes está asociada, entre otras dimensiones, al buen uso de los elementos de protección personal que cada tarea específica requiere. A su vez, la utilización de elementos de protección personal está fuertemente determinada por los procesos de percepción y de evaluación de riesgos, dimensiones centrales de la cultura de riesgo de las organizaciones y de los colectivos laborales. En este sentido, la utilización de elementos de protección personal son los pilares clásicos de la versión mecanicista y parcializada de la gestión en seguridad o por decirlo de otra forma, una interpretación tradicional de la gestión del riesgo asentada en la evitabilidad del daño físico. Así, la existencia y uso de los elementos de protección personal tienen, en la representación de los actores, una relevancia excluyente como símbolo de la seguridad e higiene en el trabajo.

Los elementos de protección personal revelan un peso sustantivo en la imagen externa de toda gestión de seguridad. Su existencia y uso se transforma en reafirmador de cierto sentido de pertenencia e identidad entre quienes forman parte de la empresa. Los elementos de protección personal suelen ser uno de los elementos que caracterizan exteriormente a la actividad laboral y se transforman en íconos del conocimiento lego. El uso sistemático y normatizado de los elementos de protección personal es una fuente de legitimación de la gestión del riesgo. Los elementos de protección personal tienen un fuerte contenido simbólico, más allá de su utilidad como elementos concretos de protección. Su no utilización prevé una sanción, revelando la dimensión coactiva que tienen en sí mismos. Los procesos de construcción social del riesgo suelen identificar el uso de los elementos de protección personal como expresión de la preocupación colectiva por el tema de seguridad.

En el caso de la actividad de producción forestal, los cascos y chalecos son muy utilizados en los diferentes procesos productivos, debido a que protegen al trabajador de numerosos riesgos. Las empresas se encargan de brindar al trabajador estos elementos de protección personal

“El casco, chaleco. Pantalón anti corte. Seguro. Te dan todo. Ah, sí. Tenés que usarlo. Sino ya no te dejan trabajar. Si no tenés el pantalón...” Empezando por

toda la seguridad. Nos dan toda la ropa. El pantalón, zapatos de seguridad, chaleco, casco. Después en el tema de casas, nos alquilan las casas. Tenemos todo, desde calefón hasta cocinilla.” (Motosierrista empresa B)

“De hecho saben que es un tema de trabajar seguros. Y de que son los equipos que, de alguna forma, son los adecuados para realizar la tarea. Sin esos equipos no se puede. Porque acá, si hay alguien que no tenga ese equipo, el primero que se va a perjudicar es él. O sea, se puede llegar hasta parar la actividad. Yo vengo, por ejemplo, acá y él está supervisando y veo un motosierrista que no tiene casco, tiene que ponerle una sanción al contratista y otra al supervisor que es quien debe controlarlo. Pero eso no pasa. Yo no vengo y encuentro un motosierrista sin casco. Puede ser. Y qué sé que justo en el momento que vos llegás se lo sacó para, yo qué sé, está descansando y está fuera de la zona de riesgo?” (Encargado general de cosecha empresa B)

Los zapatos de seguridad también son muy utilizados para proteger a los trabajadores de los cortes y de las caídas en zonas barrosas.

“...zapatos de seguridad y mameluco. Si tenemos un tractor ahí que hay que hacerle un mantenimiento, nos ponemos las orejeras (viento) La moladora, rodilleras. (...) la soldadora, careta(...) Están todos bien los implementos de seguridad. Comparado con los trabajos que hacía yo.” (Motosierrista empresa B)

Estos zapatos tienen punteras de fierro y talones adecuados para evitar los cortes si las motosierras resbalan de las manos del trabajador o si el mismo realiza movimientos equivocados.

“Ahora todos los usan a la protección del metatarso que...Si vos mirás a aquellos que son operadores de máquina con los zapatos de seguridad, que tiene pantalón anitcorte, por ejemplo. Bueno ese es motosierrista. Zapatos con protección de metal, talón anticorte, el casco con orejeras y protector visual. Tiene todo el equipo. Ya está incorporado.” (Encargado general de cosecha empresa B)

La utilización de estos elementos de protección personal genera en ocasiones molestias e incomodidades al trabajador, aspecto que constituye uno de las mayores dificultades en la aplicación de las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales. En este sentido, como señalamos en otros trabajos (Pucci et al, 2006) la utilización de los elementos de protección personal son un indicador de los diferentes niveles de desarrollo de las culturas de riesgo en una actividad laboral.

“Usar un casco que nunca había usado, es imponente. Parece que le pesa a uno la cabeza. Los zapatos, con las puntas de acero y todo, son pesados. Las piernas no responden cuando llega la última hora. Hay que acostumbrarse. Lleva su tiempo.” (Motosierrista empresa B)

“No yo ...me parece, el error más grande del mundo que yo traiga estos zapatos puntera de fierro, manejando una plantita así, cuál es el peligro, digo no entiendo Y el fierrito este llega un momento que te... Esto es todo acá adentro puntera de fierro. Tenés los pies congelados con esto, en el verano te traspira demasiado y yo que sé...de eso, cada seis meses nos dan ropa...” (Trabajadora empresa A)

Los trabajadores que realizan tareas de fumigación con productos tóxicos utilizan máscaras para evitar los efectos de los mismos en las zonas expuestas, como la cara. Estos elementos de protección personal son utilizados particularmente en los procesos de cosecha, cuando se fumigan las plantas recién colocadas.

“Claro...le enseñaron, el mismo, el mismo técnico, ingeniero de acá le enseñó y fue aprendiendo, y eso lo hace ella. Cuando se da el tema de mochila, por ejemplo, se usa máscara, se usa unos guantes..Sí ...mochila eh...Siempre el varón porque es muy pesado. Después si no ...se prende...y cada tantos litros tanto fertilizante, en un tanque se preparan diez litros, se pone una medida de cien gramos, doscientos gramos digo para...si no es mucho veneno...si no la planta muere. Tiene sí...por lo general lo dan, está él, está buscando guantes, máscara...a veces protector para los oídos también..este...usa lentes...” (Trabajadora vivero empresa C)

“No digo, a nosotros...a mí personalmente no, no me ha pasado nada...pero tóxico es, digo yo que tiene que ser no?, las categorías esas no?, que tiene, pero, nosotros nos cuidamos, yo personalmente, nos cuidamos con máscaras y eso, yo no...no hemos tenido problema, por ahora no.” (Trabajador plantación empresa B)

La utilización de las máscaras también genera incomodidades en los trabajadores, como sensaciones de ahogo o de dificultades para respirar cómodamente. Estas dificultades generan una primera sensación de incomodidad, pero el trabajador va incorporando su uso en las tareas cotidianas y se acostumbra a soportar estas molestias. En algunos casos, son la causa de que los trabajadores no usen los elementos de protección cuando las tareas lo requieran

“Sí...si no, claro la máscara te cuesta acostumbrarse, este como es, vas medio ahogado pero...debe ser la falta de costumbre también, capaz...” (Trabajador plantación empresa B)

Los lentes también constituyen un elemento de protección personal utilizado por los trabajadores de diversos sectores del proceso productivo forestal, para evitar la penetración de las ramas o del polvo en los ojos.

“Y claro, es lo que ...capaz vos decís no me voy a poner unos lentes, vas, te agachás contra unas ramas y te pegás un varazo ...y no usar los lentes porque no veas...eso tenés que ir manejándote vos...Las máscaras a veces no te dejan respirar y tenés que sacarla...el riesgo es más ese.” (Trabajador plantación empresa B)

Los trabajadores que desempeñan tareas en los viveros utilizan guantes, como mencionamos más arriba, para evitar los cortes en las manos y el desgaste de las mismas por el contacto permanente con tierra fertilizada.

“Pero...y guantes que siempre eso nunca nos falta, tijeras y guantes...y la ropa, digo, siempre tenemos ropa, nos dan dos veces al año ropa y no...Claro...supongamos yo preciso zapatos, le digo bueno, preciso zapatos los tengo rotos...no te los van a dar ya, te demorarán dos o tres días, cuatro, si tienen en el momento te lo dan, pero si no te los mandan a pedir, no hay problema en eso. El verano pasado dieron ropa que no era tan fina, vos sabés que ...te cocinás con la ropa, bueno también usás delantal que es de hule, que eso también te hace dar calor.” (Trabajadora empresa B)

Los guantes también generan numerosas incomodidades, como la transpiración de las manos y las dificultades para realizar tareas manuales de alto nivel de precisión. El contacto con el látex de que están hechos los guantes también genera alergias en la piel.

“Viste que los guantes...pero esa es otra...a la larga el guante de látex, te trae eh...la...acá se traspira demasiado, porque capaz a donde fuiste vos ahora en los mini jardín no había o no se notaba tanto la calefacción...Sí, porque capaz fuiste a un mini jardín que no tenía calefacción, porque si vas a uno que tiene calefacción y te quedás 20 minutos con esa ropa, salís ensopada Y..ahí dice..hay clones que es obligatorio el guante porque la plaaanta...see maltrata, y entonces eh, a mí me explicaba la doctora que la transpiración y el guante de látex, a la larga siempre te va a traer cualquier tipo de alergia.” (Trabajadora empresa A)

En verano, la transpiración por la utilización de los guantes también genera en los trabajadores ampollas y hongos.

“Que son más livianos para trabajar...por ejemplo yo que me salen hongos en verano en la piel, los guantes gruesos, los amarillos y azules, me sirven esos porque vos los usás, te los sacás y te los vas cambiando, viste que tienen talco adentro? Se usa, eh...sí se pone, por ejemplo para, para cortar, usar motosierra te hacen poner un equipo especial. Por ejemplo los guantes los tenés que tener... Me sirven esos, para todo no, porque me salen como ampollas en las manos, del sol, de que te pega el sol en la piel en verano, entendés, la goma y te brota la piel, entendés, pero sí se respeta...se respeta...y aparte tiene que pasar por uno no?, si no te cuidás vos?” (Trabajadora empresa B)

“eh...porque son guantes que te transpirás...digo tienen...son guantes de nitrilo, pero... viste de látex o de nitrilo, o si no son los otros guantes de bicolor, pero...a veces, generalmente es el hombre es el que más se pone reacio a querer usar las cosas, pero digo, llevándola, ellos me entienden y lo hacen y no hay problema por eso.” (Supervisora vivero empresa B)

Los guantes que utilizan los trabajadores del vivero no siempre evitan las posibilidades de corte en las manos cuando se utilizan las tijeras. Por el contrario, los guantes, que sirven de protección contra el efecto de las resinas y de los fertilizantes en la piel, se vuelven en ocasiones un obstáculo para el buen manejo de las tijeras.

“Sí, pero el guante en que, en, no te ayuda en nada...es decir, cortás el guante y te cortás el dedo. Según el clon que sea...porque hay clones que despiden cierta resina de ahí, del mismo tallito entonces, como no quieren que esa resina que es la protección de la planta se...se pegue en las manos, se trabaja con guantes, cuando vienen los clones que son más claritos, de allá abajo yy...como es, después ta, no, con el tema de la tijera es...es la mayoría de los cortes, en mi caso, la vez pasada también, me tocó cortar un poco la yema y estaba de guantes, entonces siempre...” (Trabajadores vivero empresa A)

La ropa también constituye un elemento de protección personal en la actividad forestal, debido a que muchos procesos de trabajo se realizan a la intemperie, en la cual los trabajadores están expuestos de forma permanente a los rigores climáticos.

“Ahora, en esto, en este invierno están de mañana desde las siete, las ocho de la mañana están, que ya empiezan a trabajar, que empiezan ahí adentro y entran y salen...tienen abrigo y todo, pero vos estás...o sea, que el cambio de temperatura

éste...y a veces se tienen que ir como, de aquí a una cuadra y pico más o menos, caminar, para llegar al lugar, hacer las estacas y ahí vuelven al lugar a cortar y están todo el día en eso, no?...y los varones estamos afuera a veces y...con el tema que a veces hay llovizna o cosas de ésas, te dan equipo de agua no?, tenemos equipo y todo pero el frío a veces es infernal...y el agua te pasa...después de estar mucho rato afuera...el frío, viento, todo eso...tamo' afuera, a veces, César cortando con la máquina, lo que sea, está...o cuando llueve mucho los que andamos afuera somos nosotros los tractoreros...y tenemos un techito nomás, que...eso es lo que yo vengo reclamando ahora, cuando tuve la reunión con la empresa y ahora cuando tuvimos...ya es hora de que nos compren ...o que nos compren un tractor con cabina digo porque, hoy por hoy...Claro...a la intemperie, ahora a la mañana parece que andás en moto, todo el tiempo andás afuera, se te congelan las piernas, vos estás sentado...la gente camina...la que camina anda bien, digo, pero nosotros que vamos sentados en un tractor, un frío, más camperas nos estamos poniendo...” (Trabajadores empresa B)

Las empresas forestales entregan, en algunos casos, la ropa adecuada según los cambios de estación, lo que permite que los trabajadores se protejan del frío intenso o soporten mejor el calor. Esta política es una consecuencia de la importancia que tienen los factores climáticos en la constitución de las condiciones de trabajo de los trabajadores forestales, aspecto que proviene del carácter rural de esta actividad.

“Y no, porque ya está establecido por calendario, nosotros entregamos la ropa, en setiembre la ropa de verano primavera y en mayo la ropa de invierno. Y saben que son tantos equipos, tantos pantalones, tantas camisas, siempre es igual y lo que puede pasar es que se retrase diez días porque el proveedor no te lo manda pero ellos saben que lo tienen...no está en tela de discusión ya. Ya estamos un paso más, más adelante, o sea sobre equipo de seguridad no, se puede discutir sí que se trajo una calidad de lentes que molesta porque...” (Jefe de Vivero empresa B)

En algunas empresas, la política consiste en entregar dos juegos de ropa para cada trabajador, para tener equipamiento permanente cuando la ropa se ensucia o se rompe. Esta política también es un indicador de la severidad de las condiciones físicas de trabajo, en el marco de las cuales la vestimenta entregada a los trabajadores para desempeñar su actividad tiene poca capacidad de resistencia.

“No, ropa nos entregan dos veces por año, ropa de verano, ropa de invierno, nos entregan dos mudas de ropa siempre y digo, zapatos cuando cada uno precisa, pide, se le da, bota, también...No, están dando la ropa más o menos adecuada, lo

que se precisa...se demora a veces un poquito más, un poquito menos digo, pero...lo que es dentro de las normas de seguridad y...están y la ropa y eso está bien, a veces lo que está mal implementado es como ser el tema de las aplicaciones cuando aplican en el vestuario, hay ciertos productos...” (Trabajadores empresa B)

“Es más sucio este, estando acá digo porque nosotros tenemos verde el pantalón verde también y como es, para este trabajo esto, yo me lo puse hoy limpio esto porque te estás cambiando siempre y es impresionante lo que se ensucia...es impresionante, más esta parte de acá adelante que uno está apoyado estando así y que, que está apoyando siempre y digo...” (Trabajadora vivero empresa C)

Las condiciones naturales en las que se realiza el trabajo, la presencia de barro, humedad, las lluvias y todos los elementos ligados al trabajo a la intemperie, obligan a los trabajadores a estar provistos de indumentaria adecuada para realizar las tareas.

“Nos cambian... Eso sí, todo la empresa...Los pantalones, las bermudas, todo todo, remeras...Los zapatos nosotros nomás..compramos esto, botas de goma...por el tema del barro, que ...hay caminos que están muy feos, que tenemos que ir a regar, ahora que está lloviendo afuera es...feísimo caminar, y ...en algunos hay balastros pero en otros no, si no nos empatanamos y es feo estar todo el día con la ropa mojada, incómodo...y no nos vamos a ir a nuestra casa a cambiarnos digo, tenemos que estar así...por lo menos ya que vemos cómo es, tratamos de siempre mantener ...bien sino después nos agarramos una gripe o algo y...Esta es la campera que nos había dado la empresa...Esta se nos dio, sí, la primera que nos dieron, no nos dieron más porque se rompieron al principio, ahí sí, impresionante como...como se rompe...Eh digo...son...eran recalentitas, ya la uso todavía pero...son recalentitas en invierno pero...se rompen mucho acá, mucha mucha ropa se, se va.” (Supervisora vivero empresa C)

“...un lugar donde sentarse a comer, digo...y también en el tema por ejemplo si trabajábamos en un día de lluvia teníamos el equipo de lluvia, eso no quiere decir que trabajáramos torrencialmente con la lluvia si no viste una llovizna o algo a veces en el verano, digo, no no no tenés problema y podés trabajar...digo...las botas, las tuvimos, digo...” (Supervisora empresa B)

No todas las empresas proporcionan ropa de trabajo a su personal. En algunas el trabajador debe hacer frente a las condiciones de trabajo con la ropa que trae de su casa.

“Claro ...más vale traer cosas viejas porque, igual que calzado y todo porque si no se te elimina todo acá y digo...un trabajo que, quieras o no, que por el barro, que esto...el calzado se gasta mucho, el calzado y los pantalones se gastan impresionante también...quieras o no usarlos o no, pero los pantalones impresionante se gastan mucho...la verdad que...” (Supervisora empresa C)

En otros casos, la empresa se encarga del lavado de la ropa utilizada por los trabajadores en sus tareas laborales.

“Eh..podés implementar y decir bueno ta, el mameluco que está, el mameluco de tela, que está debajo del mameluco de aplicador, no?, eh.....traigánlo que nosotros nos encargamos de lavarlo, les exigís que cuando terminen de aplicar te traigan el mameluco...no debería haber nunca problema y estás...vos le das la solución, te traen el mameluco cuando terminan de aplicar, vos te encargás de la parte del lavado.” (Jefe de Vivero empresa B)

En otros casos, la empresa proporciona a los trabajadores la ropa adecuada para el desempeño de las tareas, pero luego se las descuenta de sus salarios. Esta situación, que en la actualidad constituye una excepción, era la más común en las formas de trabajo históricas de la producción forestal. La modernización de la actividad mejoró esta realidad; la tendencia actual es que las empresas forestales modernas entreguen al personal toda la ropa requerida.

“Con los requisitos...no los cumplía, con los zapatos...se los descontaba, no podía descontarlos, entrega la ropa y todo eso...seguro, la ropa no la puede descontar...te la descontaba...y la empresa lo que pagaba a los contratistas para que...todo incluido...siempre tuvimos...la mayoría de los conflictos sindicales ahí en la empresa que tuvimos un montón, digo, fue por los contratistas, la mayoría, digo, en general, siempre fue por [empresa contratista] Xxxo por [empresa contratista]...” (Trabajadores empresa B)

Los trabajadores también señalan como positiva la política de las empresas forestales orientada a mejorar la calidad de la ropa proporcionada, en términos de duración y comodidad.

“Bueno, en eso sí se mejoró muchísimo porque a veces viste que usábamos remeras finas y bueno ahora no, usamos Pampero...Pampero de invierno y Pampero de de verano, en eso se mejoró la calidad, está bien.” (Supervisora vivero empresa B)

La ropa no sólo representa un elemento de protección personal, sino que también se constituye en un uniforme útil para diferenciar a los trabajadores que integran las diferentes cuadrillas de los contratistas que participan del proceso de trabajo. Cada contratista tiene su uniforme, lo que le permite identificar a los trabajadores que emplea en el espacio laboral común.

“Sí sí ...nosotros vamos y venimos pero con el mismo uniforme, cada uno tiene su uniforme, digo lo único que no nos gusta porque se nos pasan de tamaño, nos dan embolsados digo, una es cómodo cuando estamos acá digo pero otras veces este nos dan....nunca nos preguntan los talles, siempre pedimos ropa cómoda, digo porque no vamos a venir muy apretadas porque viste no se puede acá digo uno trabaja y estamos incómodas, pero a veces digo nos dan demasiado tamaño que...(sonrisas)...o lo achican, yo a este nunca lo hice achicar, la costurera mía, la que no está enferma la que no estaba, nunca digo lo...muchas viste lo hacen achicar a todo porque es demasiado grande son...y esto es impresionante, vos ves los pantalones.” (Trabajadora vivero empresa C)

“Seguro, capaz en el verano es más, se nota más que están todas bien...porque el buzito, el de nosotros blanco, el de la otra empresa es verde, el otro gris, ta, se cambia un poco y anda más pareja la gente, pero en invierno vos te intentás abrigarte, nosotros, en el caso de nosotros, nos pedimos una camisa un talle más, ponés un buzo abajo...” (Trabajadora empresa A)

“Acá con la ropa...estricta así, ahora en verano cambiamos los uniformes y traemos bermudas y remeras. (Supervisora vivero empresa C)

La generalización en la utilización de los elementos de protección personal en la producción forestal es un aspecto que la separa claramente de las actividades rurales tradicionales, en las cuales el trabajador desempeñaba su tarea sin ningún tipo de protección especial. En este sentido, la producción forestal constituye un foco de modernización productiva, en la medida en que no sólo brinda los elementos de protección personal adecuados, sino que también implementa, como veremos en el próximo capítulo, políticas de capacitación del personal para la correcta utilización de estos elementos de protección. Como analizamos en otros trabajos (Pucci et al, 2006), la simple distribución de elementos de protección personal entre los trabajadores no es suficiente para asegurar una gestión eficaz del riesgo. Esta distribución debe ser acompañada de políticas de capacitación y movilización de la fuerza de trabajo que permiten el desarrollo de actitudes positivas en relación a los elementos de protección personal y que venzan las resistencias presentes en numerosos casos para su utilización.

CAPITULO 6

POLITICAS DE SEGURIDAD

6.1) Seguridad y gestión organizacional.

Los recientes desarrollos en el campo de la gestión organizacional cambiaron los enfoques que se tenían hasta el presente en relación a la seguridad. La conciencia de la complejidad de los sistemas llevó al abandono de conceptos demasiado mecánicos, como la idea de que un sistema se reduce a una cadena lineal de componentes, cuya fiabilidad es considerada como igual a la de su eslabón más débil. La gestión del riesgo parte de la base de que la seguridad absoluta no existe y de que la fiabilidad en cada uno de los componentes, por más alta que sea, no implica una fiabilidad equivalente del conjunto del sistema. También se cuestiona la idea de que la suma de medidas de seguridad parciales aumenta la seguridad global de los sistemas (Dourlens et al 1991).

Las modernas perspectivas del riesgo ponen el acento en el reconocimiento de posibles, y casi inevitables "efectos perversos" ligados a la puesta en marcha de determinadas técnicas de seguridad específicas. El desarrollo de estas técnicas produce con frecuencia un desplazamiento de los problemas dentro del ámbito específico en que se aplican, o bien disminuyen la seguridad en un campo pero lo aumentan en otro. La reducción del riesgo no se asocia al cumplimiento estricto de las normas o de las operaciones prescriptas, sino que requiere el desarrollo de relaciones comunicativas entre los actores involucrados, la construcción de referenciales comunes, la capacidad de traducir perspectivas diferentes y la capacidad de establecer nuevas reglas de funcionamiento.

Una de las condiciones para el éxito de una política de seguridad, particularmente para las empresas es que las mismas se definan primero en el nivel gerencial más alto, y luego se expandan al resto de la empresa. Las iniciativas individuales o sectoriales, por más rigor técnico que tengan y por más buena voluntad que expresen, tienen efectos muy débiles en la estructura de la empresa. La elaboración de una política de seguridad que se origina en las más altas esferas de la empresa y se propaga a través de todos los eslabones de la cadena de mando, permite generar un clima organizacional que vuelve más fácil la

adaptación de los recursos humanos a los nuevos requerimientos en términos de seguridad. (Pucci et al 2006)

El desarrollo de políticas de seguridad en las empresas forestales fue fuertemente impulsado por la legislación reciente en seguridad laboral. Los lineamientos generales de la ley se concretaron, en las empresas forestales analizadas, en el desarrollo de políticas de trabajo en las cuales el tema de la seguridad se incorporó centralmente. De todas maneras, si bien la legislación sobre seguridad en el trabajo dio un fuerte impulso al desarrollo de políticas de seguridad en la actividad forestal, las mismas, por diferentes razones, no tuvieron el mismo nivel de desarrollo en todas las empresas del sector.

“No, gracias a las empresas. Gracias a que las mismas empresas han adoptado los sistemas como propios dentro de las políticas de trabajo. Las empresas grandes ya venían de antes, obviamente. Desde el inicio con políticas extremadamente exigentes en lo que respecta al tema de cómo manejarse en los aspectos de seguridad, los aspectos laborales, los aspectos de cómo manejarse con empresas contratistas. Porque, en general, todos los tipos de trabajos se hacer tercerizados. Pero ese propio empuje ha llevado a que el resto vaya acompañando el crecimiento y de alguna forma, modificando los hábitos. Más allá de la legislación. Obviamente que la legislación también ah ayudado porque, indudablemente, a partir de la aparición del decreto 372, obviamente, todo lo que es la legislación laboral que ha cambiado, la ley de tercerizaciones, va ayudando, de alguna forma, a quienes todavía no estaban adaptados, van incrementando sus controles y, de alguna forma, mejorando la gestión en todos los aspectos.”
(Encargado general de cosecha empresa B)

“Seguro. Lo importante para ellos era que hiciéramos madera. Y para nosotros también. Ahora con todas las leyes estas nuevas, a nosotros nos han ayudado mucho también.” (Motosierrista empresa B)

“No y ahora...está marcado un poco por la ley y un poco de concientación ahora, del tema del análisis ya sea del papanicolao o la mamografía, eh...capaz que en Montevideo es más ágil pero acá a veces lleva muchos días...eh, les insume más de lo legal. Nosotros lo único que le exigimos en sí, un poco para, para dejar de lado aquella persona que pueda tomar el sistema para...de mala manera, es traer justificativo, que en ningún lugar te lo niegan.” (Jefe de Vivero empresa B)

Un aspecto específico de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas forestales es que establecen una relación indirecta con la mayor parte de sus

trabajadores, en la medida en que, en caso de intervención, lo hacen a través del contratista del mismo y no directamente.

“Después...en la externa cuando un problema con...con algún trabajador de un contratista, ah indudablemente que tenemos que intervenir sí o sí, sin lugar a dudas, hablamos directamente con el contratista, este, y muchas veces...ahora últimamente no ha ocurrido pero hemos tenido que hablar con el presidente del SOITMA que es el presidente del sindicato de la madera, por lo que fuera pero...pero sí, siempre tenemos intervención.” (Director RRHH empresa A)

“Primero, nosotros tenemos una planificación de cosecha, no? Que le damos todos los parámetros de cómo se tiene que manejar el contratista. El largo de la troza, que hablábamos hoy, la forma de cosecha, etc. Entonces, a partir de ahí, nosotros lo que necesitamos es el equipo de trabajo. Entonces el contratista toma el personal que se adecúa a eso. Nosotros no lo elegimos al personal.” (Supervisor cosecha empresa B)

A su vez, el tipo de relación que la empresa forestal establece con los contratistas es muy variable, dependiendo de la política de gestión de recursos humanos que se desarrolle en cada una de ellas. En algunos casos, las empresas matrices establecen fuertes exigencias y controles en diferentes dimensiones de gestión, incluyendo la seguridad, a sus contratistas. En otros casos, las relaciones son más laxas y los contratistas tienen más autonomía para implementar sus decisiones.

“Entonces, obviamente que XXX tenía su forma de gestionar los contratistas, YYY la suya y ZZZ la suya, entonces ahora hay que buscar una forma que sea la adecuada pero una, entonces lo que estamos tratando es de tomar qué es lo que había en cada empresa, y cuando digo qué es lo que había es no solamente la gestión desde el punto de vista papel, sino los recursos también, los recursos humanos, este, cómo se gestionaba, tomar las cosas buenas de cada...” (Jefe de Vivero empresa B)

Estas diferencias en las políticas de gestión de los recursos humanos de las empresas forestales implican, en ocasiones, la existencia de formas de discriminación o de trato desigual, debido a que los niveles de exigencia y de responsabilidad son diferentes para el conjunto de trabajadores involucrados en el mismo proceso de trabajo.

“Como que hay discriminación... entre las empresas. Entre XXX, YYY, eh...ZZZ hacia XXX y YYY, como que...sí, como que apoya una empresa y discrimina a otra y así va... ..tensión y cierta bronca por parte de los empleados ponele de xxxXxx,

que a nosotros nos exigen, nos sancionan y nos quitan material, ponele, que vemos que en la otra empresa no se hace, entonces nosotros decimos ta, que sea XXX y YYY no no, no nos importa pero sí hay justicia con nosotros, entonces ya que hay cierta tensión entre las dos empresas porque una paga mejor que la otra, entonces, como es, eso como que genera cierta discriminación.” (Trabajadores vivero empresa A)

En términos de seguridad, la ley exige que las empresas contratantes controlen que los contratistas cumplan con las medidas de seguridad exigidas por la ley. Esta exigencia complejiza la actividad forestal, en la medida en que la empresa debe controlar una amplia variedad de contratistas que tienen diferente número de empleados y diferentes formas de trabajo. En este plano, las formas de control más adecuadas pasan por el desarrollo de políticas de gestión de recursos humanos y de seguridad que involucren a los propios contratistas, lo que privilegia la necesidad de establecer formas de comunicación fluidas en el marco del proceso de trabajo.

“Por la ley de tercerizaciones vos tenés que de alguna forma controlar a quien subcontratás, a los efectos de que cumpla con todos los requisitos que marca la ley, tanto derechos y obligaciones de, de una empresa y sus trabajadores, no?. Eh...entonces de alguna forma nosotros lo que hacemos es ejercer el control pero, no como un control eh, represivo sino como un control de ayuda a la gestión. Muchas veces tú tenés contratistas que son empresarios grandes que tienen cien, doscientas, trescientas personas, pero otras veces tenés contratistas que tienen cuatro personas, ta?, entonces, son son trabajadores y cuando son trabajadores la gestión administrativa no va alineada con su gestión operativa, entonces, muchas veces hay que ayudarlos a que, de alguna forma sepan que, que tienen que cumplir con determinadas normas y y que, y que nosotros sí estamos dispuestos a ayudarlos pero también si no las cumplen, indudablemente que tenemos que tener algunos mecanismos para, para corregir esas situaciones de desvío.” (Jefe de Vivero empresa B)

La presencia de los contratistas en el proceso de trabajo forestal genera un componente altamente descentralizado en el desarrollo de políticas de gestión del personal y de seguridad, en la medida en que las mismas comienzan a depender de las decisiones concretas que toma el contratista en su zona de trabajo. La necesidad de uniformizar políticas y de incluir a todos los trabajadores en las mismas requiere el desarrollo de numerosos espacios de discusión y de coordinación en los cuales la presencia de los contratistas es clave.

“Entonces tenemos instancias que son periódicas y yo te diría que van cada seis meses en donde juntamos a todos los contratistas por zona y hacemos un, un ámbito de, primero de trasmisión de nuevas cosas que nosotros estamos introduciendo, segundo de discusión en donde ellos pueden dar su opinión y en muchos de los casos de esos ámbitos se han generado nuevas cosas a partir de sugerencias de ellos, eh...y de alguna forma, eh, tratar de que esos contratistas a su vez transmitan a su gente y nosotros también transmitir a la gente de los contratistas, cuál es el rumbo, y acá yéndonos ya al tema específico de lo que es eh, seguridad y salud ocupacional, indudablemente un punto clave, sobretodo por el tipo de, de tareas que se realizan, no?. Entonces, eh...más allá de esas instancias genéricas donde nosotros hablamos de cómo debe funcionar una empresa, qué controles debe tener, eh, sobretodo y debido a los grandes cambios que han tenido las leyes en los últimos siete, ocho, diez años y hablemos específicamente de la ley de tercerizaciones, indudablemente exigen otro tipo de control que eso implica que todos nos adecuemos al funcionar de forma diferente. Y bueno, eh, yo creo que ha sido bastante exitoso, todos tenemos datos estadísticos desde el año 2006 hasta ahora, este, y si tú mirás las gráficas, para darte un ejemplo concreto de cumplimiento de requisitos legales de los contratistas, en el 2006 de repente, el porcentaje estaba en...los que cumplían totalmente yo que sé, en un diez por ciento, ahora en un noventa y ...noventa y cinco...” (Director RRHH empresa A)

La capacidad de la empresa para transmitir y comunicar los lineamientos de las políticas de gestión de recursos humanos y de capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional se transforma en uno de los ejes sobre los cuales descansa las posibilidades de éxito de estas políticas.

“Había contratistas que funcionaban de una forma y otros de otra de acuerdo a la empresa en qué estaban, entonces tenés que tratar de transmitir la nueva forma de gestionar y nosotros ahí tenemos un proceso que ya lo utilizábamos antes que es primero instruir y capacitar, educar, eh...después hacer control y seguimiento, eh...después tratar de, de convencer de que esa forma es la mejor forma de funcionar, no porque nosotros queremos que funcione así, sino porque es la mejor forma de funcionar para ellos, este...y obviamente, si a la larga, este, la gente no se adecua, indudablemente tenés que buscar mecanismos para, para ver primero, detectar cuáles son los problemas de por qué no se adecua, ver si eso se puede mejorar y si no, lamentablemente....el contratista es un socio más, el contratista es un aliado nuestro y de alguna forma, si nosotros queremos que eh...la gestión se haga basado en esos tres...puntas del triángulo que yo te digo, el cuidado ambiental, la responsabilidad social implícita en todo el esquema de

funcionamiento y obviamente la parte económica yo nunca la toco porque ..es evidente no?” (Director RRHH empresa A)

Además del desarrollo de espacios de discusión y de trasmisión de los contenidos de las políticas, las empresas deben establecer sistemas de control sobre los contratistas para que cumplan con los lineamientos establecidos.

“...contratistas, vos les exigís el uniforme y todo, pero...a veces viste que cumplen y no te cumplen según la...pero digo ahora no, ahora está todo...todo tranquilo, todo bien, por suerte, todo bien Parte del contratista, contratista forestal que le decimos nosotros. Por otro lado al transporte le llamamos transportista para diferenciarlo.” (Supervisora vivero empresa B)

6.2) Las dimensiones de las políticas de seguridad.

Las políticas de seguridad tienen diferentes componentes de acuerdo a las empresas que los implementen. Uno de ellos lo constituye el desarrollo de la prevención, cuyo objetivo central es la generación de hábitos de trabajo que reduzcan los escenarios de riesgo.

“Pero lo que intentamos hacer fue...eh...hacer prevención, entonces para hacer prevención qué tenemos que hacer? Reunirnos... ta? Entonces si mañana hay un problema con esta...con no le gusta el color del estuche de lentes que le dieron para ponerse, bueno discutamos, sentémonos, nos sentamos de hecho cada quince días, haya o no problema a ...a conversar y a discutir y si no hay problemas ver qué podemos hacer hacia delante.” (Jefe de Vivero empresa B)

El análisis de los incidentes de trabajo, es decir, de aquellos comportamientos que pudieron terminar en accidentes, es una dimensión relevante de las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales. Este análisis se inscribe en el modelo de gestión del riesgo orientado a reforzar la robustez de las organizaciones, en materia de prevención, a través de la detección de las perturbaciones organizacionales, de manera de anticipar la posibilidad de accidentes y establecer los cambios necesarios para evitarlos. (Boissières, 2007)

“Implementamos la medida y ahí queda este...ese tema cerrado. Así pasa con cada incidente. Normalmente por la actividad del vivero y por la estructura de este vivero la mayoría de los problemas normalmente son de un resbalón, una caída, nosotros tenemos una topografía un tanto quebrada acá. Por qué se lastimó o por qué se cayó, qué le pasó. Entonces... viendo las condiciones del

lugar, no?, eh, se ve realmente por qué ocurrió, qué se puede, qué medida se puede implementar mejor, eso se pasa, eso va, si fuera una caída por ejemplo va a PRL a ver si hay una medida mejor para solucionar eso, y este, bueno después de ahí nosotros somos responsables de implementar eso.” (Director RRHH empresa A)

Otra dimensión relevante de las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales es el desarrollo de los análisis ergonómicos, para determinar las posturas físicas y corporales más adecuadas que deben tener de los trabajadores en la ejecución de las tareas inherentes al proceso de trabajo forestal.

“Los bancos por el tema de...Ergonomía, eso se ha ya...se ha trabajado bastante, es un trabajo del 2004 se viene haciendo con médico. Y trabaja con nosotros desde el área de seguridad y es...está en permanente consulta para cualquier tipo de inconveniente que puedan surgir y además no sólo en prevención ...no perdón, en consulta, sino que trabaja en el área de prevención también. Hasta hace un mes y medio trabajaba en estricta relación con Gabriel, ahora está empezando a trabajar con ella pero también interactúa con cada una de las áreas este...operativas que están en cuestión.” (Jefe de Vivero empresa B)

Como analizamos en trabajos anteriores (Pucci et al 2006) las políticas de seguridad tienen, en algunas dimensiones, puntos de contacto con la implementación de políticas orientadas a mejorar la calidad del producto. La seguridad constituye un componente central dentro de la propuesta de calidad que las empresas desean obtener para mejorar su competitividad en el mercado. En este sentido, la misma se inscribe en una lógica racional de maximización de beneficios, en la cual la estabilidad de las políticas de seguridad está fuertemente ligada a una perspectiva de estabilidad de la empresa en el mercado, sea nacional o internacional.

“Toda, toda tarea tiene riesgo, nosotros tenemos un, una serie de tareas que son las normales, los procedimientos de trabajo generales, no?...Procedimientos escritos..para ...todas las tareas están desarrolladas, de alguna manera escritas como tienen que ...que realizarse, este...están los procedimientos, están los instructivos de trabajo para cada una...de los puestos de trabajo, o de las tareas allí, que allí están considerados, están evaluados los riesgos, tanto los laborales como..eh..ambientales. Eso es una primera guía. Luego tenés, eh...tareas no rutinarias que pueden surgir en algún momento, se hace una evaluación especial para esa tarea no rutinaria que se evalúa con la gente de PRL, Prevención de Riesgo Laboral.” (Director RRHH empresa A)

Las normas de seguridad incluyen el llenado de planillas en las cuales los trabajadores deben dar cuenta de las acciones que desarrollaron en el marco de su tarea. A esa planilla se le agrega la observación directa por parte de los encargados para controlar que el trabajador cumpla con la normativa de seguridad y que el equipamiento funciona adecuadamente. Estos procesos se condensan en el concepto de trazabilidad, que implica un proceso de construcción de las representaciones que los trabajadores se hacen sobre el trabajo que realizan, representaciones que no constituyen el reflejo exacto y fiel de la actividad realizada (Campinos; Marquette, 1997). La representación introduce un proceso de reflexión sobre las actividades que se realizan y una selección de los procedimientos en los cuales la empresa se compromete. Si la escritura implica una cierta manera de codificar las actividades, la misma requiere una reflexión sobre las mismas y, en particular, sobre las actividades más vagas e inciertas, lo que se traduce en un proceso de creciente reducción de la incertidumbre. El recurso sistemático de la escritura no sólo permite una mejor comprensión de los procesos, sino que también facilita el desarrollo de acciones sobre el mismo. La puesta en distancia del proceso y la reflexión sobre el mismo generan condiciones para el desarrollo de nuevos conocimientos y nuevos modos de acción. También aseguran la continuidad en el tiempo del conocimiento y del registro de los cambios realizados.

La trazabilidad, entendida como construcción de rutinas de trabajo, se asocia a un aumento de la reflexividad de los actores (Giddens, A. 1995) lo que lo aparta del concepto de rutina entendido como procedimiento de repetición burocrático, formal y ritualista de acciones más propio del modo de organización Taylorista-Fordista de producción. La dirección del proceso estará marcada fuertemente por la capacidad de los actores de establecer relaciones de cooperación basadas en la confianza que surge de las interacciones cotidianas, que les permitan afrontar con éxito los componentes de incertidumbre, sin caer en una rigidización de procedimientos que elimine las capacidades innovativas del trabajo.

“Es un chequeo de observación simplemente, donde él viene con una planilla, que te puede mostrar. Él tiene varias hechas. Y se lo hace trabajar a un motosierrista y se observa que esté dentro de las normas de seguridad y de trabajo adecuado para la empresa. O sea que, realmente, las máquinas a veces rompen una manga y tienen un derrame en un momento. Y bueno, hay que gestionarlo, se da conformidad, se da gestión, se levanta el derrame. Ese tipo de cosas es lo que se encuentra más seguido.” (Encargado general de cosecha empresa B)

Las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales también establecen los protocolos médicos que se deben seguir en caso de accidentes o de trabajadores afectados por algún producto tóxico

“Hay un protocolo médico a seguir. Después está...el seguimiento por ejemplo de los afectados a las aplicaciones. Las de agroquímicos y...bueno todo el control también del carné de salud, una serie de historia clínica que le hace, le lleva a todos los integrantes del vivero.” (Jefe de Vivero empresa B)

La puesta por escrito de los procedimientos a seguir en cada tarea se debe acompañar de instrucciones específicas a los trabajadores que las desempeñan. Esto implica un esfuerzo adicional para los trabajadores, que deben generar capacidades que no tenían en sus rutinas habituales de trabajo. Si surgen inconvenientes, los mismos se analizan a través de seguimientos y de estudios sobre los incidentes o accidentes que provocan.

“Con el análisis de seguridad que realmente hay que tener para esa tarea, y eso se les, se les instruye específicamente en eso. Eso es no rutinario. Después, en el resto de las tareas normales cuando surgen inconvenientes obviamente todo lleva una evaluación, si hay un accidente, un incidente...además se hace, hay que hacer un seguimiento a la investigación de accidente o incidente y eso también se pasa al sistema, al que le corresponda, sea para la gente ambiental o ...carrera, y ahí se genera normalmente alguna, aparte de la evaluación no?, lo puede haber captado algún capataz el incidente o el accidente. Eso lo eleva, me lo eleva a mí en este caso, como responsable del vivero, y ahí desarrolla la investigación del accidente, por qué pasó.” (Jefe de Vivero empresa B)

La capacitación que se le brinda a los trabajadores en el marco de la implementación de las políticas de seguridad, se complementa con un seguimiento continuo de las acciones que los mismos ejecutan en el desarrollo de sus tareas, de manera de establecer un modelo de mejora continua que incremente los niveles de seguridad de toda la empresa. Estos modelos se sustentan en la concepción de que el trabajador debe desarrollar competencias para detectar posibles problemas de seguridad en su puesto de trabajo. Como plantea Perrow (1984), uno de los mecanismos más efectivos de gestión de los riesgos es la descentralización de la capacidad para detectar los mismos. En la medida en que cada trabajador desarrolle estas competencias, las capacidades de la organización se amplían.

“Para determinar cuáles son las medidas para abordar esa, esa tarea y se capacita al...grupo, pequeño grupo de trabajadores que van a estar fijados a esa tarea y en la tarea no rutinaria, o sea qué cosa extra hay que incrementar de seguridad, no?...o no, o qué cuidados hay que tener. Eso es un poco el mecanismo de, de trabajar. Son las tareas que están ya programadas que son naturales de la actividad del vivero y después cosas que surgen, por alguna reparación, o algo

nuevo o por ejemplo se va a desarrollar un ensayo en algo que incluye algo distinto, algo que no está en los instructivos bueno, eso hay que al grupo de personas que van a estar afectadas en esa tarea se les hace, se les da una charla, luego de haber elaborado primero un formulario con las...” (Director RRHH empresa A)

Otro componente de las políticas de seguridad es la práctica de rotación de tareas, de manera de que los trabajadores cambien sus posturas de trabajo cada cierto tiempo, de manera que los efectos de las posiciones no se concentren en un lugar físicos específico. La rotación de tareas también contribuye a que el trabajador tenga un mejor conocimiento de todo el proceso de trabajo y desarrolle capacidades de detección de riesgos comparando situaciones diferentes.

“Entonces técnicamente vemos de rotarlo y no, no habría problema. Es preferible atacar por ejemplo en el caso de estaquillado que han tenido charlas por ejemplo de las posturas...en las zonas de estaquillado, tampoco que pasen sentadas con la tijera, como ellas permanentemente pasan cortando, pero cada quince veinte minutos cambian de tarea totalmente, la tijera queda en la mesa, se lleva y van a la sala de enraizamiento. Pero han tenido con qué charlar, están paradas al lado de la mesa, cuál es la postura de esa, de esa persona con respecto a la mesa, para que no tenga problema de columna...cómo tiene que estar sentada, una persona que está en estaquillado tiene los apoya pie, tú le podés dar la mejor silla evaluada del 2004 hasta ahora y la persona se sienta allí y se pone así..y está el problema...” (Director RRHH empresa A)

Las políticas de seguridad incluyen también la colocación de cartelera anunciando los posibles riesgos en las zonas o tareas que correspondan. Sin embargo, estas políticas de información no siempre tienen la eficacia deseada, si no complementa con un cambio de actitud de los trabajadores y de todos los que participan de manera directa o indirecta del proceso de trabajo.

“Tenemos mucha cartelera distribuida de riesgo de caída en distinto nivel pero, ocurre por ocasiones ocurre. Y también dando capacitaciones no? Capacitaciones de primeros auxilios...Vos le podés poner cartel...le ponés otro cartel, le doblás la cantidad de carteles, pero no es mucho la...la conciencia de cada uno en el cuidarse en el trabajo, el manejar con cuidado los movimientos que van realizando son los que evitan...las tijeras por ejemplo, las tijeras no tienen que dar, no deberían dar nunca un riesgo.” (Jefe de Vivero empresa B)

La prevención de incendios también constituye un componente importante de las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales. Las mismas asumen formas bastante precarias, como la instalación de cisternas en las regiones más riesgosas y contactos telefónicos para llamar a los bomberos en caso de producirse el incendio.

“No no...me parece que no, sí me comentaron de un incendio pero fue muy poco y se pudo...se pudo controlar enseguida no? Este, XXX tiene cisternas ya preparadas para eso, en cada región hay tres o cuatro...este...tenemos en cada campo cuando estamos...el tema más alto de...probabilidades de incendio se tiene una cisterna en el campo, este...la gente el contratista tiene el número de teléfono para llamar bombero para todos lados, seccional de la zona, números de supervisores, todo, el dueño del campo.” (Entrevista supervisor plantación empresa A)

La elaboración de las políticas de seguridad adecuadas a las tareas específicas que realiza la empresa, requiere del desarrollo de espacios de comunicación donde se intercambien ideas entre técnicos, encargados y trabajadores. Los procesos de gestión del riesgo son más eficaces en contextos en los cuales existe una fluida relación de intercambio entre agentes técnicos y agentes profanos, que genere condiciones de confianza entre ambas partes. La jerarquía y la centralización de las decisiones son menos eficaces que los formatos institucionales más descentralizados y horizontales, en los cuales el conocimiento técnico deje de ser el referente único y absoluto, generando espacios de intercambios y negociaciones permanentes entre expertos, decisores y trabajadores.

“Hay cosas que surgen de las conversaciones, de las visitas del propio médico cuando viene acá y está con nosotros, son cosas que pueden ir surgiendo. Algunas surgen de la evaluación de algún riesgo extra que nos...que vimos o algo que cambiamos y bueno podemos tener un problema en algo, bueno, pasa un accidente o un incidente, este...bueno, vamos a recalcar, es común por ejemplo que, que pase algo en el...dentro de la misma área, cae...cae gente, pasa una cosa...si al poco tiempo se te tropieza otra persona y lo que estás viendo es una falta de atención, bueno, hay que hablarlo, hay que volver a hacer una charla por ejemplo de..del manejo con cuidado, de de los movimientos programados, que normalmente la mayoría son causas de distracción, o sea no hay un este...un agente o en la topografía o ...que haya generado un riesgo extra...es que la gente estaba distraída y se cayó...es lógico eso. (Jefe de Vivero empresa B)

También requiere del desarrollo de espacios de diálogo a nivel sindical, de manera de establecer amplias bases de consenso sobre las normas a implementar para mejorar la seguridad de la empresa.

“Sí...también se discute con los delegados, si hay algún planteo específico...pero claro nosotros tenemos políticas específicas que se aplican en todos los ámbitos, en el vivero las específicas que corresponden al vivero, en el campo las que correspondan a cosecha y silvicultura, en la carga lo mismo, en el TLM lo mismo, la maquinaria..Pero...pero claro estás funcionando con un engranaje aceitado de alguna forma, eso no quiere decir que no tenga que haber, como yo te digo, haciendo siempre la prevención...Eso llevó prácticamente del 2006 hasta ahora, conflictividad cero...este...y antes era un poquito al revés...Este...porque al actuar por reacción vos no te das cuenta de los problemas, o sea, vos ves el problema una vez que ocurre, en cambio acá, existan o no existan problemas, este, hay siempre una mesa y un ámbito de diálogo, que lo que permite es que cada uno diga lo que piensa.” (Director RRHH empresa A)

Los reglamentos que se elaboran de forma bipartita incluyen tanto derechos como obligaciones para los trabajadores que participan del proceso de trabajo en la empresa. Los derechos se asocian a las diferentes coberturas de salud que los trabajadores tienen por su actividad laboral, en tanto las obligaciones se refieren a los comportamientos que deben desarrollar y a la utilización de elementos de protección personal.

“Y también tiene... ese reglamento no son obligaciones, también hay derechos. Por ejemplo como política de la empresa los primeros cinco días de, de una enfermedad por ejemplo, eh, son cubiertos por la empresa, entonces en el año tienen cinco días en donde se pueden enfermar y si BPS no los cubre, son cubiertos por nosotros. Son cuarenta horas...ahora es como una cuenta corriente, vos vas sumando, después de las cuarenta eh...ya no te cubre más. Pero se sobreentiende que a partir de ahí vos tenés cobertura con el BPS.” (Jefe de Vivero empresa B)

La provisión de los elementos de protección personal por parte de la empresa también forma parte fundamental de las políticas de seguridad de las empresas forestales.

“De hecho saben que es un tema de trabajar seguros. Y de que son los equipos que, de alguna forma, son los adecuados para realizar la tarea. Sin esos equipos no se puede. Porque acá, si hay alguien que no tenga ese equipo, el primero que se va a perjudicar es él. O sea, se puede llegar hasta parar la actividad. Yo vengo, por ejemplo, acá y él está supervisando y veo un motosierrista que no tiene casco, tiene que ponerle una sanción al contratista y otra al supervisor que es quien debe controlarlo. Pero eso no pasa. Yo no vengo y encuentro un motosierrista sin casco. Puede ser. Y qué sé que justo en el momento que vos llegás se lo sacó para,

yo qué sé, está descansando y está fuera de la zona de riesgo?” (Encargado general de cosecha empresa B)

Si bien en ciertos casos existen pequeñas demoras, las empresas forestales más modernas brindan a los trabajadores todos los elementos de seguridad necesarios para la tarea. Los trabajadores reciben también un botiquín de primeros auxilios para ser utilizado en caso de accidente.

“No, se le ha pedido todo y... con el tema seguridad XXX se ha manejado bastante bien, medio lento pero se maneja bastante bien...sí, XXX exige que cada uno tenga, en caso de lastimaduras o eso, tenga su botiquín, en el caso de nosotros el botiquín de nosotros está acá arriba, cuando el riesgo más grande de accidentes para trabajar con un botiquín es allá abajo, entendés y...le pasa lo mismo a la otra empresa, no, xxx, que tiene menos materiales en un botiquín, porque tienen gasas y una cinta leuco y hasta ahí nomás, en caso de nosotros ya tenemos...mirá, con solo decirte que ya se implementó en el botiquín, Perifar, para que vos te imaginés...” (Trabajadores vivero empresa A)

“Empezando por toda la seguridad. Nos dan toda la ropa. El pantalón, zapatos de seguridad, chaleco, casco. Después en el tema de casas, nos alquilan las casas. Tenemos todo, desde calefón hasta cocinilla.” (Motosierrista empresa B)

“No, están dando la ropa más o menos adecuada, lo que se precisa...se demora a veces un poquito más, un poquito menos digo, pero....lo que es dentro de las normas de seguridad y...están y la ropa y eso está bien, a veces lo que está mal implementado es como ser el tema de las aplicaciones cuando aplican en el vestuario, hay ciertos productos...” (Trabajadores empresa B)

Las empresas no sólo entregan los elementos de protección personal a los trabajadores, sino que también los reponen continuamente en caso de roturas.

“Sí sí...hay algunos, tienen un problemita no?, pero se lo exigís...y después un control. Ellos firman cuando la entrega, o sea, se lo ...le está quedando claro que tú le das el EPP. Eso es permanente, vienen, te traen, se les rompió los zapatos, enseguida van los zapatos, antes de que se les rompa, entonces le entró humedad en un zapato, te traen este...te traen enseguida la noticia de que necesitan un par de zapatos, le das un par de zapatos nuevos. Si eso lo hacés en forma ordenada, o sea no hay excusa para no estar usándolo. Si tienen inconvenientes, surge algún incidente, por ejemplo, uno se apreta la mano moviendo una bobina de nylon.” (Director RRHH empresa A)

“Hoy por hoy la empresa es tan... estricta en esas cosas que como que..decirme que les falta un par de guantes no me lo vienen a decir porque lo tienen digo... Y y ...no es que le falte sino que los tienen de más, porque si vamos al caso eh, todos los días se están entregando guantes, entonces no...a veces un poco de parte nuestra que hacemos la insistencia que lo tienen que usar.” (Supervisora vivero empresa B)

Como mencionamos más arriba, una de las mayores dificultades en la implementación de políticas de seguridad lo constituye el hecho de que los trabajadores utilicen efectivamente los elementos de protección que la empresa les brinda en el marco de estas políticas.

“Por ejemplo fueron a destapar los nylon que se mojan... y no llevó las botas de goma, fue de zapatos. Ta...ese operario si no va con las botas...se les ha dicho muchas veces...si no vas con las botas de goma te vas a mojar los zapatos porque está todo mojado abajo. O sea son cosas que...ya las saben, de vez en cuando ocurren, no son muy frecuentes y tienen integrado hace muchos años, integrado ese, esa constante reiteración de que el EPP tiene que estar puesto.” (Jefe de Vivero empresa B)

Los encargados de seguridad de las empresas forestales son generalmente conscientes de que los trabajadores tienen resistencias a utilizar algunos de los elementos de protección personal, debido a las incomodidades que los mismos generan. Por otra parte, los reclamos de los trabajadores se orientan de manera permanente a exigir que la empresa suministre los elementos de protección personal adecuados, lo cual entra en contradicción con las prácticas laborales puntuales de algunos trabajadores.

“El...en primer lugar si el EPP tiene una resistencia del operario, es porque no es el adecuado me parece, no? Tenés que buscarle alguna solución, si...si el lente no lo están usando es porque el lente aquel no es adecuado, o es incómodo o es oscuro o demasiado traslúcido y prefieren usar un lente negro que no es el que le diste...o sea algo algo...si el guante no lo están usando es porque el guante es incómodo, o le traspira mucho la mano o algún problema le da, o sea, eso hay que ajustarlo. Después eh...el suministro de los EPP, si tú siempre lo das, lo exigís verdad?, pero siempre lo das y lo renovás, cada vez que lo necesitan, o sea no es aquel guante que le pedís que lo use y lo estire en la vida útil, todos los días los guantes, o sea, cuando termina, lo descarta, no no tendría problema...si el lente se le raya no puede ser que no lo use porque está rayado. El me trae el lente, el lente rayado, tú le das otro lente nuevo sin problemas.” Claro si tú no

das el EPP o hay quejas de que vos no estás reponiendo los EPP eso es un gran problema y es una falla nuestra...tamos de acuerdo? Este...nosotros, en la parte de acá por lo menos siempre renovamos el stock de EPP y hemos mejorado, eh...una de quejas por llamarle de alguna manera a los EPP son los aplicadores que en realidad son dos aplicadores nomás, no hay mucha aplicación pero bueno, se trató de mejorar, lo de la máscara por ejemplo es un problema de irritación, de molestia, de mucho sudor de repente en la cara, por mejorar con la máscara que tenga mejor ventilación y que no le, no le provoque molestia en la vista. Eh...los mamelucos pasa lo mismo, si el mameluco es demasiado...hay mamelucos que dan mucho calor, no sé cuál es la diferencia, unos por buenos, este, realmente termina de aplicar y la persona está...” (Jefe de Vivero empresa B)

Esta contradicción pone en primer plano la necesidad de establecer procesos de control que garanticen la utilización permanente, por parte de los trabajadores, de los elementos de protección personal en las tareas que lo requieren. Sin embargo, la aplicación eficaz de estos controles se torna difícil en espacios laborales caracterizados por las amplias distancias en las cuales se desarrolla la actividad y la soledad en la que muchos trabajadores desempeñan su tarea.

“Por mencionar un, un este...una cosa que pasó en algún momento...se apretó un dedo; tenías el EPP? ...se hace la investigación...tenías el EPP? No, no tenía los guantes...dónde están los guantes? Los dejé en la, en la valija del protector. Y? O sea, lleva sanción. Por haber, por no haber él mismo me está denunciando no haber usado el EPP. Tamos de acuerdo? Eso a lo largo de los años y y la revisión permanente, ojo nosotros tenemos acá la ventaja de que la gente está nucleada, son sesenta personas en un mismo lugar...entonces no están desparramados. Eso es una gran ventaja en el momento de controlar y de ver. Eh...no puede haber forma de que tengan, si tienen que usar eh...lentes, vuela tierra y tienen una molestia en un ojo, no deberían tener problemas con los lentes, o sea, decanta solo el sistema, no le veo mucha...” (Jefe de Vivero empresa B)

De todas maneras, pese a las dificultades expuestas, los encargados de seguridad o de gestión de recursos humanos de las empresas forestales señalan la existencia de una evolución positiva en el sector, a lo largo del tiempo, en relación a la utilización efectiva de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores.

“No no no. Eh...sobre el uso de los EPP3 hay una permanente...bueno se va mejorando a medida que se van viendo algún defecto...ya sea de un delantal o un equipo de protección de aplicadores. Eso se va modificando por una cosa o por otra. Si tú analizás la historia, por lo menos desde que estoy, eh pasaba que por

H o por B un delantal no funciona, o que se corta más, hay que cambiarlo, se han cambiado los modelos, se han probado, se traen muestras, se evalúa como funciona...son cosas lógicas, lo hace todo el mundo. Eh...la máscara del aplicador; la máscara con filtro sí pero...separada, entera, bueno se fue evaluando por el tema del calor y demás hasta que se logró el...la máscara que...tenía mejor función y que a los aplicadores les resultaba más práctico. Una máscara totalmente integral y este...el tema de los mamelucos también, se va cambiando la marca y siempre mejorando la...las prestaciones, para que no te de tanto calor pero a la vez que sea más segura que no le entre nada de agua.” (Director RRHH empresa A)

El éxito de las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales en relación a la utilización efectiva de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, requiere de un largo proceso que incluye el desarrollo de acciones tan disímiles como sanciones, formas de capacitación y mecanismos de toma de conciencia colectiva de la importancia de la previsión en materia de riesgos. El desarrollo de acciones de este tipo es un componente general de las políticas de capacitación en cualquier sector de actividad.

“No...de tanto en tanto si analizás, aparece una observación de que en alguna revisión, en algún aviso, un capataz por ejemplo observó a uno que estaba sin los guantes...ta, entonces ahí qué pasa? Eso genera como cualquier observación de un incidente o accidente, una no conformidad que se hace en primer lugar el apercibimiento escrito por...por no haber tenido los guantes cuando los tenía que tener puestos. Sí sí...hay algunos, tienen un problemita no?, pero se lo exigís...y después un control. Ellos firman cuando la entrega, o sea, se lo ...le está quedando claro que tú le das el EPP. Eso es permanente, vienen, te traen, se les rompió los zapatos, enseguida van los zapatos, antes de que se les rompa, entonces le entró humedad en un zapato, te traen este...te traen enseguida la noticia de que necesitan un par de zapatos, le das un par de zapatos nuevos. Si eso lo hacés en forma ordenada, o sea no hay excusa para no estar usándolo. Si tienen inconvenientes, surge algún incidente, por ejemplo, uno se aprieta la mano moviendo una bobina de nylon.” (Director RRHH empresa A)

En el caso específico de las empresas forestales, estos procesos se complejizan debido a la tercerización de los procesos de trabajo que constituye, como mencionamos en reiteradas ocasiones, la forma generalizada de organización del trabajo del sector. La responsabilidad por el buen funcionamiento de las políticas de seguridad recae fundamentalmente en la figura del contratista, al cual se le indican los requerimientos fijados por la empresa en términos de seguridad.

“Mirá, ahí hay 2 cosas. Ellos van a tomar conciencia porque nosotros tenemos implementado el sistema de capacitación. A su vez los contratistas deben capacitar. Y a su vez, en los cursos que ellos tienen que realizar para convertirse en motosierristas, obviamente que los riesgos se plantean como uno de los puntos del curso. Entonces, si no estaba concientizado, indudablemente que cuando pasa por el curso de capacitación empieza la concientización. Más allá de, lo que vos decías que antes me molestaba el zapato, o me molestaba el casco.” (Encargado general de cosecha empresa B)

Una gestión eficiente del riesgo, en el marco de la actividad forestal, requiere la capacitación previa de los propios contratistas, de manera de que transmitan a sus empleados las normativas y prácticas de seguridad que forman parte de las políticas generales implementadas por la empresa.

“Y en la parte de seguridad que puede ser también. Nosotros tratamos de que todos los meses el contratista le dé una charla a todo el personal. Entonces tenerlos siempre en constante capacitación. Que les quede fresco eso, viste? Sobre todo, el uso de los equipos de seguridad, las distancias de trabajo. Con los árboles. Y a cada tarea su distancia. Eso tratamos de que le quede claro a la persona. Y lo que tratamos, sí, al principio, no te digo rechazo pero cuesta. Cuesta. Es lo natural. Cuando te dicen de usar el casco todo el día acá, te cuesta. Pero al ser tan reiterativo, por eso las charlas y andar prácticamente, la jornada entera chequeando. Entonces se va incorporando.” (Encargado general de cosecha empresa B)

“...tratar de que esos contratistas a su vez transmitan a su gente y nosotros también transmitir a la gente de los contratistas, cuál es el rumbo, y acá yéndonos ya al tema específico de lo que es eh, seguridad y salud ocupacional, indudablemente un punto clave, sobretodo por el tipo de, de tareas que se realizan, no?. Entonces, eh...más allá de esas instancias genéricas donde nosotros hablamos de cómo debe funcionar una empresa, qué controles debe tener, eh, sobretodo y debido a los grandes cambios que han tenido las leyes en los últimos siete, ocho, diez años y hablemos específicamente de la ley de tercerizaciones, indudablemente exigen otro tipo de control que eso implica que todos nos adecuemos al funcionar de forma diferente.” (Director RRHH empresa A)

Las políticas de seguridad se desarrollan a través de instructivos escritos y de la experiencia acumulada en la empresa, la que se transmite a los contratistas para que las

apliquen en sus sectores de trabajo. La formalización permite standardizar procedimientos y generar mecanismos de control generales en un contexto laboral altamente descentralizado.

“Nosotros le entregamos al contratista, le entregamos todo lo que son los instructivos de trabajo que indican, cómo, cuándo y de qué forma se hacen las tareas. Y ahí están todos los riesgos asociados a cada tarea. Eso está hecho por un equipo de profesionales de la empresa en el cual se estudió durante mucho tiempo los riesgos y de qué forma hay de evitarlos. Y hay todo un sistema de trabajo atrás de eso el cual se le entrega al contratista. Estas son las políticas de trabajo. Cada tarea se dice cómo se hace, los riesgos, y todo lo que acapara esa tarea. Eso es cómo norma, porque, lo que yo te decía, somos una empresa certificada. Entonces eso también es parte de la certificación.” (Encargado general de cosecha empresa B)

En este sentido, los contratistas son percibidos como socios o aliados en el marco de las políticas de seguridad que desarrollan las empresas a nivel central. La inclusión de los mismos en la definición de estas políticas establece importantes desafíos para las empresas en términos del desarrollo de espacios internos de comunicación y de intercambio entre los diferentes grupos laborales.

“...el contratista es un socio más, el contratista es un aliado nuestro y de alguna forma, si nosotros queremos que eh...la gestión se haga basado en esos tres...puntas del triángulo que yo te digo, el cuidado ambiental, la responsabilidad social implícita en todo el esquema de funcionamiento y obviamente la parte económica yo nunca la toco porque ..es evidente no?” (Jefe de Vivero empresa B)

La incorporación de tecnologías más modernas también forma parte del desarrollo de las políticas de seguridad de las empresas forestales, debido a que las mismas, si bien tienen una función significativa en el aumento de la productividad de las empresas, también tienen una tendencia a aumentar los niveles de seguridad del trabajo forestal.

“Cosa así, te digo en general vos pedís los utensilios de protección personal, este...los guantes, cascos, digo y lo tenés a disposición...hay...es raro que te falte algo para seguridad...por eso te digo no creo que...obviamente que siempre va a surgir, en el caso por ejemplo que ...estoy mirando la máquina aquella allá abajo con agua caliente...es una máquina que no estaba, vino hace un par, un año y medio hace que está, entonces claro ahí hubo que cambiar y hacer cosas nuevas para la máquina esa, buscarle la...que podía pasar o cuáles eran los peligros,

no? Y pienso que en el tema seguridad lo mismo, siempre para mejorar va a haber, siempre va a ir cambiando no?, van inventando nuevas cosas, nuevas tecnologías y..van a ir saliendo...pero creo que la empresa hasta ahora va acompañando bien el tema de...de seguridad, en el tractor te decía, en los años que estoy acá nunca vi que pasara nada raro, tampoco se puede a la gente andar arriba de la sorra, viste, no está permitido, tiene que andar caminando al costado, nunca se permitió, cosa digo, que si se quiere...como te digo han pasado cositas...pero ta, así que...en porcentaje, todo es muy mínimo...y cosas más por, por boludez de uno...” (Trabajadores vivero empresa A)

La correcta utilización de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores implica el desarrollo de una política de gestión de recursos humanos que genere mayores niveles de conciencia entre los trabajadores en relación a este tema. Los mecanismos de control deben acompañarse de procesos de movilización de la fuerza de trabajo a través de los cuales los propios trabajadores se involucren con los objetivos de seguridad de las empresas. Estos procesos, a su vez, requieren la construcción de espacios de diálogo e intercambio entre trabajadores, técnicos y jerarquías. Los procesos de gestión del riesgo más eficientes parten de la base de que los actores productivos son actores reflexivos, es decir, que tienen un profundo conocimiento práctico de su actividad cotidiana, y que tienen la capacidad de dar cuenta de ese conocimiento y de hacerse responsables del mismo. Este presupuesto es fundamental para orientar la formación hacia el desarrollo de capacidades comunicativas y de autorregulación que permitan generar procesos de negociación y establecer acuerdos y compromisos ligados a la gestión del riesgo

6.3) Normas y elementos de protección personal.

La utilización de los elementos de protección personal se complementa con el desarrollo de rutinas de seguridad que reduzcan los niveles de riesgo de cada tarea. Los riesgos están anclados en rutinas cotidianas, por lo que los procesos de gestión del riesgo no deben estar orientados sólo a lograr una exitosa internalización de normas de conducta o de valores asociados a la seguridad. Si bien este aspecto parece una condición necesaria para una adecuada gestión del riesgo, la manera de resolver las incertidumbres que se presentan requiere de un proceso de construcción de reglas con componentes más horizontales e implícitos, que se traduzcan en rutinas de trabajo más eficientes. Las opciones y elecciones son por lo tanto mucho menos estructuradas, más coyunturales y situacionales, sustentadas fundamentalmente sobre el conocimiento práctico de los trabajadores. Esta alternativa se apoya en modalidades de regulación más descentralizadas y autorreguladas, donde las unidades pasan a tener una gran dosis de autonomía.

“Y bueno... de seguridad...usar los implementos nada más, bueno y andar con cuidado, no andar corriendo y esas cosas, siempre evitando no?, el accidente.” (Trabajador plantación empresa B)

“En la gran mayoría sí...sí, sí...digo a veces, te puede pasar algo porque te olvidaste de repente un segundo de ponerte un par de guantes...pero te puede pasar acá, en tu casa y en todos lados. Digo, pero en la gran mayoría sí, se respeta, se respeta el tema de seguridad, este..aparte otra cosa, que eso sí, digo hay que, hay que sacarse el sombrero, tanto la empresa contratista como XXX, necesitás un par de antiparras, necesitás un par de guantes, un par de zapatos, vas, lo pedís y....Ha pasado algún caso, que de repente no hay zapatos y te demora...un día en venir el par de zapatos... Ha pasado, como no, pero es un caso en...mil, son cosas muy, este...esporádicamente, no es algo que pase todos los días, en el pedido de un par de guantes también, de repente hay un día que no, que se terminaron los guantes y hay que ir a comprar, ta...pero es un día digo que pasa, no es que todos los días vas y no hay guantes...” (Trabajadores vivero empresa A)

Las normas de seguridad son, en ocasiones, simples normas prácticas que corrigen prácticas tradicionales que se realizaban sin tomar en cuenta los componentes de riesgo del trabajo. En este sentido, en ocasiones chocan con las rutinas de trabajo construidas históricamente por los trabajadores a lo largo de su actividad laboral. Las culturas de trabajo sólidamente arraigadas pueden constituir un obstáculo para la mejora de los procesos de gestión del riesgo.

“El tema de seguridad, el tema de seguridad, no te dejan cargar cerca en una cañada, no te dejan...todas esas cosas no...antes iban y cargaban en cualquier lado. Porque antes iban y cargaban, llevaban el carro con producto y...iban y bajaban las mangueras y cargaban ahí, preparaban ahí...ahora no, se terminó eso...ahora vas con el carro, sólo cargás agua y venís...como ser si yo tengo el carro ahí, tengo que bajar los productos ahí en una bandeja antiderrame, ir a la cañada y cargar sólo agua...la mezcla la preparo sólo acá.” (Supervisor empresa B)

“Claro, no andar corriendo porque si andás, vos andás apurado, tropezás con un palo o algo y...” (Trabajador plantación empresa B)

El cumplimiento de las normas de seguridad incluye controlar que los trabajadores estén al día con la capacitación requerida para la tarea. El nivel de formación

se controla a través de los certificados expedidos por los organismos de capacitación correspondientes.

“Por ejemplo, hay todo normas de seguridad a cumplir. Por lo tanto, algo que nosotros hablamos permanentemente es que los motosierristas tengan la capacitación adecuada. Qué quiere decir? Tienen que tener sí o sí carnet de motosierrista. En el caso de que el motosierrista no lo tenga, se le permite al contratista que ese motosierrista siga trabajando con un chequeo que es hecho por nosotros el cual avala que ese motosierrista está capacitado para realizar la tarea durante un tiempo prudencial hasta que obtenga el curso.” (Encargado general de cosecha empresa B)

El cumplimiento de las normas de seguridad requiere, en algunas tareas, que los encargados desarrollen competencias específicas, como la capacidad de coordinar diferentes tareas para evitar posibles riesgos. Como mencionamos más arriba, la gestión del riesgo que descansa sólo en mecanismos de control de los trabajadores es menos eficiente que aquella que genera competencias de comunicación y espacios de confianza en los diferentes segmentos laborales que componen el proceso de trabajo forestal.

“No no acá aplicamos eh...o sea, lo que hay que coordinar con aplicación en sí es el tema del momento del riego, el vivero tiene riego no?, no podés aplicar y regar arriba. Por otro lado tenés que adecuar la distancia que en el momento de la aplicación y que en el sector en el área no haya otro personal, no?, y...y que no vayas a regar inmediatamente a la aplicación. Entonces...coordinando esas, esas variables, hay aplicaciones fin de semana, sábado, a veces no?, sábado, o un poco de desfasada del horario normal, el aplicador entra a veces un poco más tarde de horario para ganarle algunas horas de sol, que hay de luz en la, en la tarde. No podés hacer una aplicación de mañana porque vas a regar al mediodía, no tiene sentido, no? Es preferible que el aplicador entre más tarde, aplica luego del riego cuando se secó la hoja y ahí ya no hay problema. Eso es una. El otro tema es la gente. Cuando tenés que curar en un área donde estás con gente vos no podés curar. Y en las horas siguientes, al día siguiente tampoco puede haber gente, entonces tenés que...” (Jefe de Vivero empresa B)

El manejo de las distancias es un ejemplo de norma práctica que se incluye como norma de seguridad específica en los trabajos forestales. Mantener las distancias adecuadas entre los trabajadores que desempeñan tareas similares o diferentes en el proceso de trabajo reduce los riesgos de sufrir lesiones por caídas de árboles o por accidentes con los vehículos y maquinarias utilizadas en el trabajo.

“Siempre tienen que estar presente de que cuando estén operando, si ven una persona que se acerca, tenés que cuidarte. Y eso se les explica en el momento antes de ir a trabajar. Y después en la diaria. Y también el que se acerca, también, conversar con ellos. (viento, no se entiende) ... por la parte visible. No se pueden acercar a la máquina por la parte de atrás que no lo vea el operador.”(Supervisor empresa B)

“Sí. Cuidar la distancia; no estar cerca. Por lo menos, la medida de 2 árboles.Seguro.Siempre trabajamos separados. Ah, sí. Ha cambiado en cantidad. Y va cambiando cada vez.” (Motosierrista empresa B)

Las normativas de seguridad en ocasiones chocan con decisiones de los encargados que sancionan u observan a los trabajadores por determinadas prácticas que cumplen con las normas establecidas. Estas contradicciones entre las normas de seguridad y las decisiones de encargados o de personal de mando general inseguridades y dificultades en la implementación de las políticas de seguridad.

“Y bueno, nos pusimos en los ranchos y a...y bueno al jefe le molestó que nos pusimos en los ranchos, pero nos pusimos en los ranchos porque estaba muy fuerte el sol...pero dice que, no se acostumbra a ponerse en el rancho cuando se embarca. : Porque te demora la tarea...no te demora! Nos ‘tábamos protegiendo y estaba...el embarco era en bandejas, viste? Ta...y entonces él, él consideraba todo eso pero, él decía que la, que las mujeres habíamos demorado, que había...y no demo...eh, no demoramos, trabajamos normal y él veía mal que nos habíamos puesto en los ranchos, que te dan clases de protección, va un médico y te enseñan cómo tenés que levantarte, cómo agarrar las cosas para, para no contracturarte, por la hernia de disco, por miles de cosas y después digo...son cursos que te dan pa’llenar ...papel, pero después no se aplica porque te caen, entendés? Sí, pero viste que antes no se usaba guantes, ahora con el tema seguridad, te exigen usar guantes por suerte.” (Trabajadora empresa B)

Como mencionamos más arriba, las políticas de seguridad incluyen procesos a través de los cuales los trabajadores toman conciencia de los componentes de riesgo de cada tarea. En algunas empresas, este proceso descansa en el trabajo cotidiano de los encargados, que deben señalar continuamente a los trabajadores las normas y procedimientos que deben seguir. En estos casos, los encargados suplen la ausencia de políticas generales de gestión del riesgo, y asumen la responsabilidad de las mismas. La eficacia de estos procesos de gestión del riesgo disminuye en la medida en que se supedita a las decisiones puntuales y contingentes de un segmento de trabajadores.

“Y, todos los días les recalco, tenés que recalcar el tema de, de la seguridad que es lo más que exigen, tenés que recalcarle que usen guantes, el tema de los guantes, eh, según la tarea que hagas, a veces casco, a veces cuando está el herbicida la polaina, la capa, todo eso.” (Supervisor plantación empresa B)

“No, el tema también, encima acá con la motosierra, son conscientes que la cadena, agarrando tierra constantemente, (no se entiende) Se descuidan eso y pierden más que vayan, una lavadita, una curada, lo que sea y pierden una semana y vuelven tranquilos, no?” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Hay veces viste que no los usan pero es por un tema de ... de constancia de hacerlo pero viste cuando vos les vas insistiendo, les vas insistiendo, como ya te ven y ya se te ponen los guantes y andan...” (Supervisora vivero empresa C)

El auto-cuidado es otro de los elementos centrales de las políticas de seguridad. Trabajar prestando atención a la tarea termina siendo una responsabilidad exclusiva del trabajador que la realiza, lo que explica la importancia de generar procesos movilización de la fuerza de trabajo, de participación y de discusión de los trabajadores, para alcanzar los niveles adecuados de conciencia de los riesgos que asumen en el desarrollo de su actividad laboral. .

“Sobre todo, si entra a trabajar, lo que tiene que hacer es cuidarse, si fuera motosierrista o lo que sea. Que trabaje con atención. Y después se le explica todo, que tiene que usar los equipos de seguridad. Se le explica, se les da recomendaciones de convivencia. Porque ellos acá están viviendo, quieras o no, son 10, 12 personas que conviven todas en una casa. Se les conversa cómo es la convivencia, qué es lo que tiene que hacer.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Y desde que nosotros empezamos hasta ahora, digo... indiscutible el tema de seguridad, que ..más que bien, no no tenemos problema, yo por lo menos, yo no los veo así los problemas...a veces.. es la gente que tiene que tomar un poco más de conciencia, no? A veces cuesta, pero cuesta porque la gente no está, no no, a veces no tiene conocimiento de de, de lo que significa la seguridad, de cómo, de trabajar, de que va a trabajar mejor y eso, pero después digo...yo para mí a la empresa la evaluó bien digo, en el sentido de seguridad todo...” (Supervisora vivero empresa B)

Otro componente fundamental de las políticas de seguridad de las empresas forestales es la presencia permanente de médicos especialistas en el tema de seguridad.

Esta presencia asegura los niveles técnicos adecuados, pero por sí sola no es suficiente. Las prescripciones del conocimiento técnico deben articularse con el saber cotidiano de los trabajadores para generar procesos eficaces de gestión del riesgo.

“No, no tenemos, al contrario...estee digo, nosotros, ahora la empresa tiene un médico, especialista en seguridad, entonces digo...es una parte que más ayuda, no?, entonces podemos este...hacerlos concientizar que tienen que usar las medidas de seguridad. Por suerte la gente entiende eso y se da cuenta porque uno le explica y se dan cuenta que lo tienen que usar para el bien de ellos.” (Supervisora vivero empresa B)

En los casos en los cuales la presencia del médico no es permanente, la empresa brinda los materiales de primeros auxilios y el trabajador accidentado es trasladado luego a un hospital o un centro asistencial. Este proceso, dadas las características del trabajo rural, en particular las largas distancias que los separan de los centros urbanos donde se concentran los servicios de atención médica, constituye un aspecto crítico de las políticas de seguridad. La comunicación aceptada entre los diferentes sectores de la empresa es una condición necesaria para lograr una ayuda eficaz al trabajador accidentado.

“Escuchá. Lo primero es prestar asistencia. Pero así como prestan asistencia, y que los primeros auxilios así como los presta ahí, por ejemplo, llevándolo a otro lugar, en ese momento ya le tiene que avisar a la empresa. Y ahí la comunicación es todo una cadena. Por ejemplo, todas las maquinarias tienen que tener su botiquín y que hay un chequeo mensual también. La zona de mantenimiento, las casas, botiquín también. Acá hay camilla, tenemos la camilla acá.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Los médicos especialistas en seguridad también brindan cursos de primeros auxilios para el conjunto de trabajadores, de manera de capacitarlos para una atención inmediata en caso de accidentes.

“Ahora, hoy vino el médico. Sí. Porque está haciendo unos cursos ahí. Creo que va a ser de; cómo es que se llama cuando te protegés?; que cuando tenés que actuar en algo cuando pasa algo, así. No me acuerdo bien cómo se llama. Primeros auxilios. Ya lo hice una vez. Pero como hay gente nueva, lo está haciendo en 4 grupos, algo así. Y hoy fueron los primeros. Y cada; hacer el curso, cada 6 meses, ponele. Igual él es nuevo, creo, en la empresa.. No, yo estoy hace 2 años ahí. 2 años y poco. Pero dicen que cambiaron de médico. Este es otro. No sé. La verdad que no sé bien eso.” (Trabajadora empresa B)

También desarrollan cursos y capacitaciones sobre las posturas más adecuadas que deben tener los trabajadores en sus respectivas tareas. Estos cursos son importantes para la salud de los trabajadores debido a las altas exigencias físicas del trabajo forestal.

“Y bueno, y la silla te mata la espalda de estar sentada. Esas 9 horas quedás, de estar tan tensionada en que tenés que llegar al rendimiento, te duele la espalda. Entonces él dijo que iba a hacer una silla, que iban a arreglar en bajarla, levantarla, no se qué, no sé cuánto. Y ta, y se cortó pero igual estás mal. Y después no sé qué le iban a hacer a la silla, un respaldo, no sé qué. Bueno, eso nunca se hizo.” (Trabajadora empresa B)

“Y todas...ya lo saben...en todas las reuniones se le recalca eso...el doctor dice ustedes tienen que trabajar o sea...una cosa es que tiene que trabajar cómodo..cómodo en el sentido que no tenés que quedar contracturado, él dice que tenés que tener este, ponete que cada dos horas, cinco minutos para hacer un poco de ejercicios de hombros, espalda...aunque sea descansar...y te llegan a ver haciendo ejercicios te ...” (Trabajadores empresa B)

En algunos casos, la intervención de los técnicos en seguridad implica el diseño de las sillas en las cuales se sientan los trabajadores durante todo el día, de manera de lograr los mejores resultados desde el punto de vista ergonómico.

“Bueno esa es una, por ejemplo hay gente que trabaja cosechando y está sentada, y también tiene que estar mirando la postura que, que tiene, que se le ha hecho charla...la gente estee, con el técnico de seguridad que estaba en ese momento, que era XXX, diseñó éll, la silla que ellos querían, que sentían que era más cómoda, se les hizo...estee, después hay gente que la usa correctamente, hay gente que no, que se está hamacando, viste que, que vos le llamás la atención pero...yo que sé.” (Supervisora vivero empresa B)

Sin embargo, muchas veces las recomendaciones sobre las posturas que deben tener los trabajadores en su puesto de trabajo chocan con las exigencias de rendimiento y productividad de las empresas. El aumento de los ritmos de trabajo y la necesidad de alcanzar los rendimientos requeridos conspiran, en ocasiones, con las políticas de capacitación de los trabajadores en materia de seguridad laboral.

“Porque nos vio sentadas y nos dijo que estábamos mal sentadas. Que la posición era de otra manera. Pero no podés estar, como él dice, las 9 horas que estamos ahí. Porque no llegás al incentivo, no lo podés hacer. Y ta, y eso para mí, es al pedo. Porque nos dice también: 'Cada 1 hora paren 5 minutos por lo menos, para

descansar el cuerpo; relájense.' Pero nadie lo hace porque no llegás al incentivo. Y es lo que te piden ahí. Porque ahí están primero las plantas y después nosotros. Y sí. Es así.' (Trabajadora empresa B)

En algunas empresas se planteó la posibilidad de realizar ejercicios en el horario de trabajo, de manera de compensar los problemas de posturas causados por la labor cotidiana. Sin embargo, esta política choca con las condiciones de empleo reseñadas más arriba.

“Nadie, nadie hace...si...las veces que nos han dicho, vo' hagan, paren un cinco un diez, hagan un ejercicio, pero que te da pa' un ejercicio...Pero por eso, ése es el tema, que también está en nosotros no? no lo tenemos incorporado dentro del trabajo, digo porque, no sé, de repente nos habían dicho como ser en Bopicuá hacen, antes de entrar a trabajar, hacen los ejercicios y paran también en la mitad a hacer ejercicios, los tienen, pero los tienen implementado, digo...” (Trabajadores empresa B)

Esta contradicción entre las exigencias de producción y la implementación de políticas de seguridad y salud laboral se manifiestan en los casos en los cuales la realización de estos ejercicios es considerada un factor de suspensión, en la medida en que los mandos medios lo interpretan como un pretexto para no realizar las tareas asignadas.

“No, es que habían dicho que se podían hacer sí, pero lo que pasa es lo que dice él, si nos llegan a ver haciendo un ejercicio así, vaya pa...firme allá...suspensión... Es como todo, a veces está, están las dos cosas que, los que lo hacen para descansar y lo que lo hacen para...que si pudieran hacer cinco minutos, hacen diez, pero bueno, entonces...” (Trabajadores empresa B)

Otra dimensión fundamental para una gestión del riesgo eficaz es contar con los materiales de primeros auxilios en lugares en los que puedan ser utilizados en tiempo y forma. Los trabajadores entrevistados señalan que esto no siempre ocurre. Los materiales se guardan bajo llave para protegerlos del riesgo de robo, pero esta protección aumenta el riesgo de que un trabajador accidentado no tenga los materiales de primeros auxilios en los tiempos requeridos. En estos casos, la eliminación de un riesgo en un registro (el robo del material) genera riesgos en otros registros (falta de acceso rápido a los primeros auxilios) mostrando las dificultades de las políticas de gestión del riesgo inspiradas en modelos mecánicos de seguridad (Duclos, 1996).

“Y aparte tenemos cantidad de cursos de primeros auxilios, hay camillas, hay prótesis en la empresa y está todo bajo llave, entendés O sea que como que está pa’ decir, sí está, hicimos el curso, todo el mundo tiene el curso, pero las cosas están guardadas bajo llave...tienen que estar ahí a mano por si alguien le pasa algo ya van y, entendés?” (Trabajadora empresa B)

En caso de accidentes, las empresas forestales tienen servicios de cobertura médica para atender a los trabajadores.

“Y se para y se le lleva ahí a algún centro de asistencia, lo que sea. Lo ve un médico y le diga si está apto para trabajar o no o si tiene que descansar los días que precise. Accidentes grandes no hemos tenido. Pero más allá de algún rasguño, lo que sea, lo que hace el contratista es llevarlo a un centro asistencial. No hemos tenido algo como para decir, algo grave.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

“Y allá en Paysandú, en COOMEPA. Y cuando vamos a otro lugar así es distinta la mutualista. Cuando estuvimos en Cerro Colorado era otro nombre. Allá cerca de Montevideo era otro nombre. No me sale. Pero siempre en todos los departamentos es distinto nombre. El beneficio es el mismo en cada lugar donde un va.” (Motosierrista empresa B)

Estos servicios, como dijimos más arriba, se encuentran en general lejos de la empresa, por lo que la disponibilidad de vehículos es un elemento central para lograr una ayuda eficaz. En algunos casos, las empresas no recurren a sus vehículos sino que llaman a los servicios de taxi, lo que genera disconformidad en los trabajadores

“Sí, sí, en el aspecto cobertura y todo eso...la cobertura...eso es una parte también viste, por ejemplo, te pasa algo, llaman un taxi...habiendo cuatro, cinco camionetas...te pasa algo tenés que esperar que venga el taxi y que de ahí te lleve y la mayoría las llevan allá y desde allá tenés que irte a pie pa’ tu casa, porque, el que no se aviva, por ejemplo, yo le pido el número de taxi y lo llamo de vuelta, lo hago llamar del sanatorio, pero la mayoría de la gente no lo llama...o no vas a estar esperando un taxi que venga para llevarte si estás mal, digo, pase lo que pase, habiendo camioneta pienso que tendrían que...tener o no tener para...” (Trabajadores empresa B)

Estos procesos de traslado no siempre se realizan cumpliendo las precauciones y los procesos adecuados para la salud de los trabajadores.

“...entonces se llamó al delegado, el delegado llamó a la oficina y bajó enseguida la, la capataz, la supervisora...En camioneta, la hizo subir en la camioneta, la subieron así como una bolsa de papas y...y de la camioneta eh...hasta la oficina, hasta allá arriba. Allá arriba se la subió en un taxi, el taxi se la llevó, o sea se movió mucho, se la llevó a, a como es, al sanatorio. Eh, se la movió mucho y eso fue un tironcito de orejas para todos porque nosotros, como como personal, no deberíamos de haber dejado que la tocaran porque si tenemos servicio de ambulancia, tendría que haber ido la ambulancia a buscarla.” (Trabajadora empresa B)

“...hace poquito que se quebró esa compañera y la seguridad que tenemos es mínima. Porque vino la capataza, bajó en la camioneta a levantar la compañera sin saber que estaba quebrada, sin nada. Ella dio la orden de que la subieran a la camioneta. Y eso está re mal porque tendría que haber llamado a la UMET, a la ambulancia para que vaya. Porque vos qué sabés qué tiene la persona? La ves bien pero puede estar quebrada cualquier parte del cuerpo. Y ta, y eso fue, después hablando con los compañeros, fue un poco de imprudencia de nosotros también. Porque si nosotros nos ponemos firmes, no la levantamos, entendés? Esperamos a una ambulancia, lo que sea. Ta, y resultó que estaba quebrada la señora. La subieron a la camioneta. Encima después que la subieron a la camioneta la llevó; pensamos que ta, después que la habíamos subido, la llevaba directo al sanatorio. No. Paró en la oficina, llamó a un taxi y la subieron. No sé cómo hicieron, cómo se bajó en el sanatorio, no sabemos nada.” (Trabajadora empresa B)

“Llamaron a la capataza y después llamaron al que estaba en ese entonces, el encargado del vivero...me fue a buscar en camioneta y después llamaron la ...la ambulancia para que me llevaran al sanatorio Sí, me fue a buscar la ambulancia Sí, yo como me accidenté en el trabajo tenía el...Banco de Seguros. No...bien, digo nunca te...nunca te dan la espalda no? La verdad que se portan bien en ese sentido, no?, aparte teniendo certificado, nunca te van a hacer mala cara.” (Trabajadora vivero empresa B)

En algunos casos, las políticas de seguridad implementadas por las empresas forestales son miradas con desconfianza por parte de los trabajadores, que las consideran un simple maquillaje para alcanzar las certificaciones necesarias, pero que no funcionan con la eficacia necesaria en las situaciones de riesgo o de accidente. En estos casos, la falta de confianza es, en sí misma, un indicador de las dificultades que han tenido las políticas de capacitación para lograr la participación y el involucramiento de los trabajadores en los procesos de gestión del riesgo.

“Pero yo pienso, mirá que tenemos cursos de de cómo es, de bomberos, tenemos de primeros auxilios y cantidad de cosas, pero yo pienso que es todo para llenar papel la empresa, porque esas cosas no se aplican, es de la boca para afuera, y de repente, por ejemplo yo voy y me siento para trabajar si estoy cansada me siento, pero digo sé de otras personas que las encargadas las miran mal, ah sí porque trabajaste sentada e hiciste tiempo, no, vos seguís trabajando, pasa que te cansás de estar mal parada, pisando mal y parada todo, las nueve horas y media...sí...y como que siempre la culpa la tiene el...claro es, yo veo que la empresa lo que le importa son los números, que vos rindas, pero...tenemos un desgaste físico, viste que a veces ellos no lo entienden a eso entendés? Se usa, eh...sí se pone, por ejemplo para, para cortar, usar motosierra te hacen poner un equipo especial.” (Trabajadora empresa B)

Lo mismo ocurre con las charlas que dan los médicos, que son consideradas como poco eficaces y que se realizan sólo para mantener las apariencias de cumplir con las normativas de seguridad.

“Pedimos un médico que va y nos da charlas y nos dice que va a mejorar, no sé qué. Pero va una vez a las cansadas, nos da unas charlas y se va. No, en nada. Porque nos dice: 'Tómense 5 minutos, descansen, estiren, no sé qué.' Pero nos agarran paradas y nos suspenden. Porque es así. Y de la seguridad, eso de la seguridad, hablamos. Por ejemplo, cuando él fue a dar la charla, yo estaba entablillada, lo que te conté.” (Trabajadora empresa B)

“Digo porque como que una ahí, cuando viene el médico le dice todas las, las inquietudes, los problemas que puede tener o puede molestar, qué ...por eso cada tanto le mandan pacientes a ver si, como trabajás, por ejemplo la silla, capaz está mal la silla, todo ese tipo de cosas no?” (Trabajadora vivero empresa B)

Otro aspecto conflictivo de las políticas de seguridad se refiere a las certificaciones médicas en casos de enfermedades o de lesiones por accidentes en el trabajo. Por un lado, existen problemas, en ocasiones, por el cobro de los sueldos en caso de licencia de enfermedad. También se presentan problemas con los trámites requeridos para la certificación de la enfermedad por parte de los servicios médicos correspondientes. Estas complicaciones burocráticas y organizativas reducen los niveles de confianza que los trabajadores tienen de los procesos de gestión del riesgo.

“A mí no me ha pasado de estar más de 3 días. Pero ahora hay un conflicto bárbaro con ese tema de las licencias porque hay una compañera también que

hace 3 meses que no cobra un peso. Y recién este mes iba a cobrar. Ahora empezó el problema desde que esto es [empresa] que te exigen un montón de cosas. Te exigen hasta el certificado que es diferente. Te dice de tal fecha a tal fecha. Y vos tenés que respetar desde la fecha que empezó hasta la fecha que está inclusive. Y claro, y es un embole eso. Antes te daban un certificado así como una receta. Y te decían: 'Reposo por 24 horas.' y lo que tenías y la firma del médico, una cosa así. Y tenías la fecha y tenías 24 horas. Era ese día y el otro día. Claro.” (Trabajadora empresa B)

“Y no, para nosotros empeoró todo porque es un cambio grande. A mí fue la primera que me pasó. Yo tuve un certificado de 1 día. Y ponele, hoy es 5. Me puso desde el 5 al 6. Y en el medio hay un casillero y me puso 1 día. Y yo al otro día me presenté con el certificado y me dice, no, acá está certificada por 2 días. Porque tenía 5 y 6. Pero ta, me dejaron entrar a trabajar y como era uno de los primeros certificados, pasó.” (Trabajadora empresa B)

Las situaciones de desconfianza y de crítica no son unánimes entre los trabajadores entrevistados. Las medidas de seguridad que se implementan y las mayores coberturas de los servicios de salud son consideradas, en otros contextos, como avances importantes en materia de gestión del riesgo y mejora de las condiciones de trabajo de las empresas forestales.

“Eh ahora está haciendo, justamente digo, ella hace, ya no hace las tareas que hacía antes entonces la tenemos en la parte de cosecha, no...estee, que está sentada, estaquillando y es un trámite que tiene que hacer para ir a pinchar y eso, digo...tratamos de cuidar a la gente digo, de no matarla a..digo nosotros...eh la prioridad de la empresa es cuidar a la gente no, darle trabajo todo lo que vos quieras pero digo también, cuidarla y mejorarla, no?... Obviamente que los trabajos en los viveros no no es...es como en una oficina pero digo...Ellos a veces me parece que...como que ven que la empresa hace las cosas por, por...porque quiere este tener, obtener el certificado, pero no por la gente, y yo no creo que sea así, yo creo que va todo junto, o sea, si vos estás bien vas a hacer la tarea mejor y vamos a salir favorecidos todos, la empresa, eh, vos al sentarte correctamente o estar, teniendo la postura que corresponde, no te vas..es más difícil que te lastimés...o sea, yo creo que va todo junto, y hay gente que no lo ve así, que lo ve como que la empresa hace las cosas o te da las cosas por una cuestión no sé si decirte de imagen o de eh..o porque quiere lograr un certificado.” (Supervisora vivero empresa B)

Los casos más claros de avances en términos de salud laboral lo constituyen, para los trabajadores, la situación actual de las trabajadoras embarazadas. En la actualidad, gracias a la legislación laboral, las mismas pueden obtener un certificado de licencia maternal para poder interrumpir sus tareas sin que eso implique dejar de cobrar su salario. En tiempos pasados, las trabajadoras no tenían este beneficio, por lo que trabajaban aunque su estado de embarazo estuviera muy avanzado.

“Y que antes trabajaban embarazadas hasta casi lo último...ahora sacan un certificado y no van más igual...queden embarazados... trabajadores [empresa] - sede del sunca Fray Bentos. Antes trabajaban con una panza así y ta...era diferente...” (Trabajadores empresa B)

La implementación de políticas de seguridad por parte de las empresas forestales choca con dos grandes obstáculos. La primer dificultad se refiere a las propias condiciones de empleo. El desarrollo de programas de capacitación de largo plazo presupone una mano de obra estable, que va incorporando en el proceso de trabajo la formación que se brinda en la capacitación. La sazonalidad y estacionalidad de la producción forestal conspiran con procesos de formación de largo plazo, dadas la continua rotación que se producen en el sector. La introducción de la productividad como condición de empleo también conspira con la implementación de políticas de seguridad eficaces, en la medida en que tiende a priorizar los resultados de la actividad laboral en desmedro de los procesos a través de los cuales se realiza la producción.

La segunda dificultad la constituye los mecanismos de gestión de la fuerza de trabajo, los cuales, como señalamos más arriba, están marcados por relaciones de tipo tradicional, en las que predominan formas particularistas y familiares de vinculación de los trabajadores con la empresa y de los trabajadores entre sí. Estos vínculos pueden ser positivos como mecanismos de integración social de la empresa, pero no resultan funcionales para la implementación de políticas universales de formación de la mano de obra.

6.4) Capacitación brindada por las empresas.

Un componente fundamental en la implementación de las políticas de seguridad es la capacitación de los trabajadores. Esta capacitación se orienta a brindar al trabajador los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar su tarea, en las cuales se incorporan normas y procedimientos para reducir los riesgos que dicho trabajo apareja. La formación busca lograr una exitosa internalización de normas de conducta y de valores asociados a la seguridad, de manera de ajustar el comportamiento de los trabajadores a los requerimientos de las políticas de seguridad.

Como señalamos en otros trabajos (Pucci et al, 2008), la capacitación aparece como una causa y como una consecuencia de la implementación de las normas de calidad en las empresas industriales uruguayas. Surge como causa, en la medida en que la capacitación es uno de los mecanismos privilegiados por la mayoría de las empresas para cambiar la actitud de los trabajadores en relación a su trabajo y movilizar sus capacidades. Las tendencias a nivel internacional muestran que la modificación de los procesos de trabajo ligados a la implementación de las normas de calidad y a la introducción de tecnología con componentes informáticos requiere de trabajadores con una formación más general y abstracta, con capacidad para comprender el lenguaje informático y con habilidades de lectura y escritura, rompiendo la tradicional división entre trabajo manual, propio del trabajo de planta o taller, y trabajo intelectual, propio del trabajo de oficina. Sin embargo, la capacitación no se circunscribe al desarrollo de capacidades de manejo de lenguajes abstractos o al desarrollo de habilidades lógicas, sino que también pasa por el cuidado de la higiene, de la salud personal y colectiva, de la vestimenta y de todos los detalles secundarios asociados al proceso productivo específico. La capacitación aparece como un punto clave en el proceso de implementación de normas de seguridad, en la medida en que es, al mismo tiempo, una condición para que el proceso productivo se pueda efectivamente realizar, y un factor de movilización y de adhesión de los trabajadores a estos procesos.

Las formas más modernas de organización del trabajo se conciben de acuerdo al concepto de organizaciones calificantes, que implican procesos de trabajo abiertos a la comunicación y al tratamiento de eventos impredecibles, a partir de una relación dinámica entre organización y capacitación, valorizando el aprendizaje y la mejora permanente. Las nuevas formas de organización del trabajo se plantean la innovación y la calificación como procesos continuos, apuestan al aprendizaje colectivo, a la comunicación como vehículo de construcción de referentes comunes en relación a las tareas a desempeñar, y a una mayor transparencia e involucramiento en los objetivos organizacionales. La relevancia de este aspecto ha sido destacada en las entrevistas realizadas. Sin embargo, como señala Abramo (1997), en los procesos de modernización industrial de diferentes países de América Latina se comprueba que las estrategias de gestión de recursos humanos presentan una paradoja. Por un lado, los discursos gerenciales valorizan la gestión de los recursos humanos como un elemento central en los modelos de calidad. Por otra parte, en las estrategias concretas implementadas por las empresas, se constata una baja importancia atribuida a la gestión de los recursos humanos en tanto factor de productividad y competitividad, , así como una visión poco articulada entre las diferentes dimensiones de esa gestión. Esta realidad también la encontramos en las empresas forestales uruguayas.

El desarrollo de políticas de capacitación se puede comprender como indicador de los niveles de modernización tecnológica y organizativa de las empresas forestales. En la medida en que estos niveles no son homogéneos, tampoco lo es la oferta de capacitación que se brinda ni las características de la misma. En algunos casos, la capacitación es brindada por la propia empresa, sin costo por parte de los trabajadores.

“No, el curso ese, cuando ya te viene un des....no sé cómo es, ese curso nos da...a nosotros, no tuvimos que pagar nada, no sé cómo se manejan ellos, yo ese curso lo hice dos veces, una vez cuando no trabajaba acá lo hice también y no tuve que pagar nada. No, el curso ese, cuando ya te viene un des....no sé cómo es, ese curso nos da...a nosotros, no tuvimos que pagar nada, no sé cómo se manejan ellos, yo ese curso lo hice dos veces, una vez cuando no trabajaba acá lo hice también y no tuve que pagar nada.” (Trabajador plantación empresa B)

Uno de los oficios que más se han capacitado en los últimos tiempos es el de motosierrista. Este oficio es y ha sido considerado siempre como uno de los más riesgosos de la actividad forestal, debido a las posibilidades de sufrir cortes severos por descuidos o errores en el manejo de un instrumento potencialmente peligroso como la motosierra.

“Mirá, ahí hay 2 cosas. Ellos van a tomar conciencia porque nosotros tenemos implementado el sistema de capacitación. A su vez los contratistas deben capacitar. Y a su vez, en los cursos que ellos tienen que realizar para convertirse en motosierristas, obviamente que los riesgos se plantean como uno de los puntos del curso. Entonces, si no estaba concientizado, indudablemente que cuando pasa por el curso de capacitación empieza la concientización. Más allá de, lo que vos decías que antes me molestaba el zapato, o me molestaba el casco. Por ejemplo, hay todo normas de seguridad a cumplir. Por lo tanto, algo que nosotros hablamos permanentemente es que los motosierristas tengan la capacitación adecuada. Qué quiere decir? Tienen que tener sí o sí carnet de motosierrista. En el caso de que el motosierrista no lo tenga, se le permite al contratista que ese motosierrista siga trabajando con un chequeo que es hecho por nosotros el cual avala que ese motosierrista está capacitado para realizar la tarea durante un tiempo prudencial hasta que obtenga el curso.” (Encargado general de cosecha empresa B)

Estos cursos son considerados por empresarios y trabajadores como un avance importante en términos de seguridad en el trabajo. En el pasado era común que un trabajador desempleado tomara una motosierra, se empleara en la empresa y desempeñara la tarea de cortar árboles, sin ningún tipo de capacitación. Esta realidad se

mantiene todavía en muchos sectores forestales en los cuales las empresas o los contratistas no invierten capacitación.

“No, no es solamente un tema físico. Ahí, no cualquiera puede manejar la motosierra sin tener un curso previo de motosierrista. Y además que es una actividad de riesgo. Primero tiene que pasar por todos los aspectos de seguridad, por una cantidad de cosas que no cualquiera, de repente, está dispuesto a también a acceder a eso. Porque vos tenés en la historia de la forestación previa, cualquiera agarraba una motosierra y cualquiera hacía cualquier cosa. Pero con todos los riesgos implícitos que tenía. Incluso ahora nosotros y todas las empresas en conjunto, hay una base de datos que es pública donde están los motosierristas que tienen carnet que son los que pasaron por los cursos previos.”
(Encargado general de cosecha empresa B)

En principio, los motosierristas de mayor antigüedad se resistieron a realizar cursos de capacitación en su actividad, debido a los costos en tiempo y dedicación que suponía realizar esta formación. Las empresas superaron estas resistencias introduciendo la exigencia de tener certificado el curso de motosierrista, en los centros de enseñanza autorizados, para poder ingresar a trabajar a la empresa.

“Que antes era más, que había motosierristas viejos que no querían hacer el curso ni nada hasta que lo tuvieron que hacer porque exigían. Supuestamente ya sabían de motosierra y decían para qué lo voy a hacer? Lo tuvieron que hacer. Las empresas, creo, las forestales. Sino entrábamos con carnet, no entrábamos. Eso como hace 6 años creo que empezaron a ser firmes con eso. Sí, sí. Cursos de seguridad sí. Y casi siempre hacen reuniones y charlas para eso. Pienso que es obligatorio. Porque vienen a hacer la reunión y ya nos llevan. Hacen esa reunión, hacen firmar y es lo mismo como si tuvieras que trabajar. Cuando entré de motosierrista, ya entré en el tiempo que se entraron a cumplir todas las medidas de seguridad y todo. Y aprendí así a trabajar bien. No a trabajar a lo bruto como antes. Que antes era más, que había motosierristas viejos que no querían hacer el curso ni nada hasta que lo tuvieron que hacer porque exigían. Supuestamente ya sabían de motosierra y decían para qué lo voy a hacer? Lo tuvieron que hacer.”
(Motosierrista empresa B)

Los cursos de capacitación en el manejo de las motosierras se deben renovar cada determinado tiempo, de manera de chequear que los trabajadores estén actualizados en su formación y en las normativas de seguridad, asegurando una adecuada internalización de las prescripciones ligadas a esta tarea.

“Sí. Tengo 3 cursos diferentes. En Colombade te hacían uno. Y después cuando entrás acá tenés que hacerlo de vuelta. Seguro. Cuando se vence a los 2 años, tenés otro curso y hacés unas pruebas ahí. Volteás unos árboles y te lo renuevan. No, no . Viene el hombre. Casi siempre viene él. Viene él acá a la empresa y te recalca todas las cosas más importantes que te enseñó. Y te hace voltear unos árboles ahí. Sí. Pero ahora tengo que renovarlo. El 10 de noviembre se me vence. Dan unas charlas ahí. Las charlas y después te hacen voltear unos árboles y ta. Eso es la renovación. Cuando hacés el curso, son 5 días. 5 días tenés que trabajar.” (Motosierrista empresa B)

Las exigencias de formación, además de sus aspectos positivos en términos de formación técnica y de reducción de riesgos, tienen efectos negativos no deseados para las empresas. El aumento de los niveles de exigencia conlleva un aumento en las dificultades para conseguir mano de obra especializada en la corte de árboles. En la medida en que los cursos de motosierristas se exigen como condición de empleo, la oferta de trabajo tiende a convertirse en un recurso escaso, generando restricciones en la contratación de mano de obra.

“Acá no es que se te venga una persona con una motosierra y que golpee la puerta y que te diga que quiere trabajar. Y el contratista tampoco lo acepta. Porque las normas le pasan por arriba también. Pero sí, como decía René y como te decía yo hoy, se trata de buscar en la zona primero. El problema es que cuando es más especializado, más difícil es conseguir en un área donde, además ya están todos trabajando. Y requerir una mano de obra, de alguna forma capacitado y con un nivel elevado, tenés que salir a buscar a donde haya.” (Encargado general de cosecha empresa B)

Las exigencias de capacitación previa no forman parte de las políticas de reclutamiento de todas las empresas. En algunos casos, las empresas prefieren tomar trabajadores no especializados y formarlos internamente. En estos casos, la empresa apuesta a políticas de largo plazo a través de la conformación de un grupo estable de trabajadores, altamente calificado, que de cuenta de los desafíos técnicos y de seguridad inherentes a la actividad forestal.

“Bueno la selección de los puestos que son un poco más avanzados si se quiere como un peón especializado, eh...justamente surge del conocimiento y las, las capacidades que va uno teniendo...Por lo menos desde que yo estoy no hemos tomado gente especializada para un cargo específicamente sino que lo hemos formado primero, generalmente entra en un período de adaptación al lugar,

este...como un ascenso dentro del sistema. Yo por lo menos no hemos tomado gente especial para ponerla en un puesto superior.” (Jefe de Vivero empresa B)

También se realizan cursos para capacitar a los trabajadores en el manejo de maquinaria potencialmente riesgosa como los tractores. Los cursos capacitan a los trabajadores a manejar este equipamiento según los diferentes tipos de cosecha que se realizan, lo que indica una formación amplia y polivalente, que no sólo se puede aprovechar en la actividad forestal sino también en otras actividades rurales.

“Claro, se hizo pa...pa’ cosechar, con la motosierra o sea, cómo saber manipularla, afilar toda una motosierra, cómo trabajar con ella...en ese curso se hizo todo, es curso de maquinaria también...entonces si mañana o pasado precisan un tractorero todo aquel que hizo curso está...aprobado pa...pa’ manejar un tractor. Seguro porque nosotros hicimos un curso, el de PROA, que trae...PROA es un instituto que hay, de cursos, que está de todo incluido, no?, todo tipo de trabajo, así, agrícola, mochila, cómo manejarse con el producto y eso. En San Javier. Y duró...tres meses más o menos. Seguro, porque tenía...todo incluido no...eh máquina agrícola, motosierra, de todo...todo un poco.” (Trabajador plantación empresa B)

“No, no. Capacitación. Es lo que te decía hoy. La capacitación es totalmente diferente en uno u otro sistema de cosecha. Sin embargo, tienen cosas es común éste frente en particular con el otro de motosierrista.” (Encargado general de cosecha empresa B)

Esta capacitación implica una forma de aprendizaje del trabajador que se realiza en contacto directo con otro trabajador que conoce el oficio y le enseña a operar la maquinaria durante un lapso determinado de tiempo. En este sentido, los cursos reproducen el modelo de aprender haciendo típico de las empresas industriales uruguayas.

“No, no. Con la máquina misma. Se trabaja junto con un operario de los que hace más tiempo que trabajan. Y ese operario le va enseñando. Está una semana, 15 días igual trabajando con él. Y después se va trabajando sólo y se le va vigilando hasta que agarre un ritmo de trabajo. Mientras tanto trabajan juntos. El otro, el operario con este y le enseña lo que es el trabajo.” (Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Los cursos de capacitación forman al trabajador para obtener los mayores rendimientos utilizando la menor fuerza posible, de manera de minimizar el cansancio físico que la tarea cotidiana le impone a lo largo de la jornada.

“Pero en sí difíciles, este, trabajando en...cargar zorra por ejemplo, que tenemos cursos de...para no hacer fuerza y todas esas cosas que no podés levantar peso, vas arriba de tus hombros, sin embargo, el curso está hecho pero no se aplica porque te hacen cargar las sorras eh...y son altas, más altas que vos...”
(Trabajadora empresa B)

También se capacita a los trabajadores en el manejo de los primeros auxilios que se deben brindar a un trabajador accidentado o que tiene algún problema de salud. Estos cursos se inscriben muchas veces en programas integrales de gestión que incluyen numerosas dimensiones ligadas a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Tenés de primeros auxilios y tenés después, no me acuerdo como es que se dice, pero es por la postura, no? (Trabajadores empresa A)

Sí, si...ahora mirá andamos eh, ahí con una lista que vamos a hacer de nuevo un curso de primeros auxilios. Porque el SIG te lo pide...el Sistema Integral de Gestión, entonces, lo vamos a hacer...y aparte hay unos implementos nuevos que trajeron y vamos a, vamos a enseñarle a la gente eso. También se hizo un curso de incendios el año pasado, sí el año pasado se hizo... (Supervisora vivero empresa B)

“Y también dando capacitaciones no? Capacitaciones de primeros auxilios... Y las charlas de ...de capacitación que son prácticamente permanentes, por un motivo o por otro...un motivo puede ser la gripe A.” (Jefe de Vivero empresa B)

Otras formas de capacitación tienen que ver con la corrección de las posturas de los trabajadores en las tareas que realizan, que tienen un potencial negativo para la salud, debido a se mantienen a lo largo de todas las jornadas de trabajo.

“Lo vemos nosotros delante de una computadora, tenemos una, tenemos una guía de...para la gente que está en oficina por ejemplo, y si la lees, pasás por las oficinas y te das cuenta que la gente está.... Nos cuesta a todos, no pasa que nos cuesta tener una postura como la gente. A todos nos pasa...mucho tiempo en una postura, vas cambiando y te empieza a doler todo, y ahí te das cuenta que estás mal sentado o mal parado o...pero nos pasa a todos eso.” (Jefe de Vivero empresa B)

Las empresas forestales exigen la realización de cursos de capacitación para el manejo adecuado de los productos químicos que se utilizan en la fumigación de los cultivos. La realización de estos cursos, como en el caso de los cursos de capacitación para motosierristas, son condición de empleo para los trabajadores, debido a los altos riesgos que conlleva esta tarea.

“Porque si tenés que, que por ejemplo, trabajar con productos químicos, si no tenés un diploma no te dejan... Entonces vos sabés los riesgos que tenés...una persona que, que no, no hizo el curso no sabe los riesgos que corre...para todo es esencial tener el curso.” (Trabajador empresa C)

Los trabajadores tienen la posibilidad de capacitarse en el manejo del riego que se utiliza para el cultivo de plantas en los invernaderos, lo que les otorga una formación específica en actividades ligadas a la producción forestal.

“Sí sí...sí...hemos capacitado...a la gente de riego obviamente hay que capacitarla en el manejo del invernadero...y después modificaciones se van realizando de los manejos después también lleva un aprendizaje como por todo lo que tenemos, permanente.” (Director RRHH empresa A)

Las empresas forestales también ofrecen cursos de capacitación en riesgos generales, como las posibilidades de contraer la gripe A. Estos cursos apuntan directamente a la capacitación de los trabajadores en temas de salud laboral y condiciones de trabajo, lo que constituye un avance significativo en los procesos de formación de la fuerza de trabajo del mundo forestal.

“Y las charlas de capacitación que son prácticamente permanentes, por un motivo o por otro...un motivo puede ser la gripe A.” (Director RRHH empresa A)

La orientación general de los cursos de capacitación se basa en una fuerte valoración de la formación permanente. La misma permite que los trabajadores estén actualizados en relación a los cambios tecnológicos y a las nuevas técnicas o normativas que puedan surgir en materia de seguridad o de organización de los procesos de trabajo.

“Eso siempre hay, o alguna técnica nueva o conocimientos nuevos se van incorporando. Las capacitaciones y más...más en la parte de manejo, o correcciones, trabajar con otros...por ejemplo hay que manejarlo de una manera distinta, hay que capacitarlo.” (Jefe de Vivero empresa B)

Los trabajadores que realizan estos cursos tienen generalmente bajos niveles de educación formal y poca formación técnica en el trabajo forestal. Esto implica que los cursos se deben adaptar y dosificar de acuerdo a los niveles educativos previos de los trabajadores y a sus posibilidades reales de aprendizaje.

“Nos ofrecieron digo, acá, habían venido sí pero como empresa de afuera como “...” que estaba acá instalada en Durazno, este para hacer pero este, era mucho ...muy poco tiempo para enseñar a nosotros que estábamos acá tras años de práctica, nos parecía que era muy poco tiempo para enseñar tanto. Nosotros decíamos, nosotros el día a día es el que nos va enseñando, no tenemos el estudio pero tenemos la práctica...y eso es lo que nos falta digo, no tenemos título, no tenemos nada pero...digo la práctica nos va enseñando este...cómo va la planta...nosotros veíamos el catálogo de ellos y que ...tan poquitas horas por día para aprender tantas cosas.” (Supervisora empresa C)

El interés por los cursos y su aprovechamiento tampoco es homogéneo entre los trabajadores. Mientras que para algunos es una oportunidad para liberarse de las tareas cotidianas, para otros constituye un espacio de aprendizaje valorable.

“Yo, personalmente, lo tomo como algo para estar un día escuchando algo adentro de una oficina escuchando y no pasando frío ni calor ni nada de eso. No, sí. La verdad que para mí, ta eso de los primero auxilios por ahí nos sirve si llega a pasar algo. Pero después las otras reuniones como, por ejemplo, la que te conté esta de iba, que pasaba por los lugares de trabajo y nos decía que estuviéramos así, que la posición estaba mal.” (Trabajadora empresa B)

“Yo pienso que es la conducta de cada uno s., hay gente que no, gente que viene con pila, o sea cuando hemos hecho cursos de de seguridad y de este, de de la gestión de residuos, eh, la gente que que es más vieja vamos a decir, que entró en..al principio, que viene un grupo bastante reducido es pero todavía quedamos, este...” (Supervisora vivero empresa B)

En algunos cursos se realizan procesos de selección que no siempre están asociados a criterios generales o universales. La selección de los trabajadores para los cursos se puede transformar, en ocasiones, en un instrumento de manipulación de la fuerza de trabajo por parte de los directivos o encargados. En este sentido, la formación se transforma en un recurso de poder que no siempre se distribuye de manera equitativa ni se ofrece de manera universal. De todas maneras, la manipulación discrecional del acceso a la formación no es un problema específico de la actividad forestal. Esta tendencia se encuentra presente en numerosas empresas o instituciones públicas y

privadas del país, constituyendo un problema general de las organizaciones laborales en cualquier contexto.

“Se selecciona, se hace más personal, para la próxima vez, dos meses, otros funcionarios distintos...que vos decís bueno no vas a perder ...un día de trabajo va a perder el vivero, pero...como en las entrevistas acá, se seleccionó un poco...y así se hace en los primeros auxilios...por sección bueno por sección más o menos, por secciones de 10 bueno van 3...y así ...que.. siempre hay alguno que no la tiene..hay gente que hace muchos años y nunca le ha tocado...”
(Trabajador empresa A)

En otros casos, los cursos de capacitación se ofrecen universalmente a todos. En estos casos, los mismos son obligatorios para los trabajadores de la empresa y aquellos que no los realizan corren el riesgo de perder su empleo.

“Entonces aquellos que querían...por sí era obligación hacerlo, aquél que no lo quería hacer no lo hacía pero...se perdió un puesto de trabajo, no?” (Trabajador empresa B)

Los niveles de capacitación en seguridad varían mucho en las empresas analizadas. En algunos casos, se realizan cursos para los trabajadores que desempeñan sus tareas en algunos sectores específicos de trabajo, considerados más riesgosos, mientras que el resto de los trabajadores se forma a través de su experiencia cotidiana. En estos casos, la capacitación aparece como recurso de poder y factor de segmentación de la fuerza de trabajo forestal.

“De seguridad se tienen conocimientos, se hacen, estee...o sea se hacen cursos pero o sea no es mucho, sí es completo porque acá realmente no es muy susti...que precise una seguridad extrema ni haya mucho lugar donde vos puedas...ni muchos elementos de seguridad, nosotros prácticamente andamos todo el día... una tijera, una (...otro instrumento pero no entendí)...digo... los funcionarios que están en la parte de mantenimiento (.??.) de arriba, a ellos sí, más que nada...siempre tienen sus cursos, tienen sus cosas, pero después lo otro es más básico y de sentido común y de explicártelo una vez y..y..más nada y...y tratar de que lo cumplas. Lo que así se hace mucho curso acá es de primeros auxilios Y todas esas cosas...se hace cada...cierto...tiempo y no a todos...eso eso es lo que se ve mal por ejemplo, no...que cuando se hace el curso no se hace a todos los funcionarios.” (Trabajador empresa A)

En otros casos, la capacitación es muy superficial y se remite a charlas generales de poco tiempo donde se describen los rasgos generales de la tarea que deben realizar los trabajadores. En estos casos, los cursos sólo revisten una función de maquillaje frente a las exigencias de los organismos certificadores en normas de calidad y seguridad.

“Sí una charla cuando recién arrancamos fue?, más o menos, que nos...nos llamaron a todos y nos mostraron...unas dos horas más o menos este, por este, por fotos y eso para que viéramos cómo era la planta...y siempre al patrón son las que nos piden y nos exigen cómo tienen que estar...este...pero sólo...Cómo tiene que estar, el cuidado, todo esto este, pero digo, no se han hecho más ...y nos llevaron también una vez al campo para...para ver cómo era, cómo era, que viéramos las dos partes. Y este...un día a todos nos llevaron, un paseo que nos hicieron, extra...” (Supervisora vivero empresa C)

La capacitación, si bien brinda conocimientos técnicos y provee de normas de seguridad a los trabajadores, no se inserta en una forma de organización del trabajo en la cual las habilidades y competencias desarrolladas por los mismos les permitan mejorar su carrera laboral y ascender en la estructura de la empresa. Si bien las empresas forestales han mejorado los niveles de formación históricos de los trabajadores rurales, no conforman organizaciones calificantes en el sentido más moderno del término, debido a que el desarrollo de competencias individuales no se traduce en cambios organizativos que permitan aprovechar colectivamente los beneficios derivados de estos procesos de formación.

“Ajá...y hay gente que tiene cursos de forestación y eso, y no se los tienen en cuenta, los tienen ahí viste, tienen uno más del montón, un peón más...y hay otra gente... lambetas entre comillas, con decirte que tienen otra consideración y los tienen en otra parte, cuando hay gente con estudio, que se lo merece y debería...estar en los laboratorios y viste...algo así, entendés?” (Trabajadora empresa B)

Algunas formas de capacitación pasan por el aprendizaje directo a través del seguimiento de las normas y prácticas que establecen los encargados del trabajo. Estos procesos, en la medida en que no se sustentan en criterios generales y universales, están continuamente marcados por indicaciones contradictorias o ambiguas que generan confusión y temores de sanciones por parte de los trabajadores. Estas realidades refuerzan el concepto de que la gestión de la fuerza de trabajo que se realiza en las empresas forestales continúa fuertemente marcado por el particularismos y por las relaciones tradicionales propias del medio rural.

“No y...casi siempre el que hace más tiempo que está es el que te dice más o menos cómo hacer el trabajo. Este...no pero casi siempre hay hay ...las mujeres van a ponerle a cosecha, en cosecha hay un encargado y el encargado les dice más o menos lo que es el trabajo...y depende de cómo es el encargado, si le gusta el trabajo como lo hace, si lo hace bien... Encontrás de todo cuando querés enseñarle a otra persona, vos le decís más o menos lo que es el trabajo y es el que lo acepta y el que no lo acepta y el que hace...” (Trabajadores empresa B)

“Y después ta, ahí te dijeron que la estaca se corta de tal forma, las hojas de tal forma, tan tan tin, tan tan tan y ...ahora es totalmente diferente, no hay capacitación, entonces todo eso, no es que te digan de un día pa' otro, no, a partir de ahora se hace así, no...vienen todos los días con una cosa distinta, una cosa distinta, yo que sé...” (Trabajadores empresa A)

También encontramos casos en los cuales los trabajadores deben aprender por sí mismos las tareas que deben realizar. Este aprendizaje se realiza a través de la ejecución cotidiana del trabajo y de la práctica continua del mismo por un lapso de tiempo. Como mencionamos más arriba, estos procesos de “aprender haciendo” son mecanismos de formación utilizados en buena parte de las actividades industriales de nuestro país, que se implementan en un contexto de bajo nivel de desarrollo tecnológico.

“No tenemos...nos dan las horas nomás, aprendemos solos. El día a día es el que nos va enseñando, día a día, somos todos burros (risas), no tenemos nada en los estudios...por lo general digo, acá ninguna tiene estudio digo, siempre hasta el ciclo básico...algunas no tienen ciclo básico, la escuela nomás este, y tiramos ahí, por eso siempre...medio que este trabajo es para nosotros que no tenemos más estudio ni nada este...nos favorece a nosotros así, porque no precisamos tanta...” (Supervisora vivero empresa C)

“Nunca hice...cuando vinieron acá una gente pa' hacer y quedé que iba a hacer y lo hablé con la patrona y yo que sé dice, vo' ves ahí, y ta...no no nunca hice. Trabajando acá sí...acá y allá, después más acá, con el tiempo, la echada...y ta se echa por riego, que es la otra muchacha, se echa por riego cuando baja el sol, que va derecho a...derecho a la raíz, acá lo que más se le echa con la máquina es bordeando digo...” (Trabajador empresa C)

La modernización de la producción forestal se acompaña de procesos de formación de la mano de obra que constituyen un importante avance en las condiciones de trabajo del mundo rural, en los cuales la capacitación se realizaba directamente a

través de la experiencia de trabajo o en contacto con otros trabajadores. La implementación de políticas de capacitación, de todas formas, no es homogénea en todas las empresas. Todavía se mantienen formas de aprendizaje basadas en el aprender haciendo, que también encontramos en contextos de escaso nivel de desarrollo tecnológico del mundo industrial uruguayo. Las políticas de capacitación tampoco se acompañan con procesos de modificación de la estructura empresarial o con la construcción de carreras laborales que permitan adaptar la organización a las nuevas capacidades desarrolladas por los trabajadores. Las políticas de capacitación se inscriben en procesos de mejora de los niveles históricos de formación de la fuerza de trabajo pero no suponen cambios profundos en las matrices organizativas de las empresas.

6.5) El rol del sindicato.

El sector forestal se ha caracterizado históricamente por tener bajas tasas de sindicalización. En este plano, el comportamiento del sector forestal es similar al resto de las actividades rurales, en las cuales los niveles de organización sindical son muy bajos. Los trabajadores rurales lograron ingresar a los espacios de negociación colectiva y a los Consejos de Salarios recién en el año 2005, superando el veto impuesto por los sectores ganaderos y latifundistas al desarrollo de la actividad sindical desde los inicios de nuestro país.

“El problema del sector forestal es la no sindicalización, es un problema que estamos trabajando ahora. Hay muy baja sindicalización en los trabajadores forestales. Hay sindicalización en las empresas grandes, aserraderos, sobre todo en la zona de Tacuarembó. Los que están en el monte es complicado. Nosotros hicimos un estudio en el 2006 querían saber la realidad de los compañeros de Botnia, el estudio se hizo ahí. Ahora queremos ver si podemos hacer un estudio en todo el Uruguay. Ese estudio nos dio algunos datos, el 60% de los trabajadores quería afiliarse al sindicato, pero no tenía como llegar a la afiliación del sindicato. No es fácil llegar a los montes, queremos ver como podemos engancharlos. Después de tenerlos sindicalizados, se pueden empezar a trabajar otras cuestiones.” (Dirigente sindical)

En los últimos años, con el desarrollo de la actividad forestal a escala industrial, los niveles de sindicalización aumentaron, en particular en los grandes empresas que nuclean contingentes importantes de trabajadores. El deslizamiento de la actividad forestal del mundo rural al mundo industrial que acompasó la inversión realizada en el sector, fue cambiando gradualmente las pautas de acción colectiva del mismo, que comienzan a ser similares al de las empresas industriales.

“Nosotros hemos concebido como organización sindical la estrategia de utilizar como plataforma de llegada a los trabajadores forestales el desarrollo de sindicatos en la industria. Porque también está muy ligada a la empresa. La mayoría de las empresas que están en la industria también tienen forestación. Si no es la madera son los papeleros, los papeleros por un lado donde están las fábricas de celulosa y cartón, y por otro lado la forestación. Nosotros tenemos forestación por un lado, para producir madera para los aserraderos, o madera para la planta de calderos, y se nutren de la forestación. En la medida que desarrollemos el trabajo en la industria se va a facilitar la llegada a la forestación.” (Dirigente sindical)

Las condiciones de trabajo del sector forestal, marcadas por la continua rotación de empresas y por la zafralidad, son factores que obstaculizan el desarrollo de la acción sindical. Sin embargo, esta realidad también está presente en otros sectores, como la industria de la construcción, que sin embargo ha tenido históricamente altos niveles de sindicalización. En este sentido, la actividad forestal está fuertemente marcada por las características del mundo rural, en las cuales la zafralidad y la rotación de trabajadores asume modalidades que la diferencian de los contextos urbanos.

“Son más de diez mil los trabajadores forestales según nuestras estimaciones, menos de mil los sindicalizados. ¿Eso es porque nosotros no llegamos, porque el PIT CNT no se interesa por la sindicalización de los trabajadores, porque no hay otros sectores sociales que permanentemente están hablando de la ley de ocho horas, por falta de información de esos trabajadores, será porque son cobardes? Son preguntas que hay que responder. Cobardes no son, desinformados tampoco. Porqué entonces no se sindicalizan. Por miedo. Si no son cobardes y tienen miedo, ¿como se ata ese negocio? En Lavalleja no hay un solo trabajador afiliado y hay miles trabajando. En estos momentos no sé, es difícil establecer cuantos trabajadores hay. Porque las principales empresas de madera de ese sector están paradas, no tienen mercado. Cuando no estaban parados no estaban afiliados.” (Dirigente sindical)

La explicación de los bajos niveles históricos de organización sindical de la producción forestal hay que buscarlas en las características inherentes al trabajo rural: su aislamiento, su bajo nivel educativo, su vulnerabilidad en términos legales, la escasa oferta de trabajo y su dependencia extrema de las decisiones de los propietarios o poseedores de tierra o capital.

“El trabajador forestal tiene características similares al trabajador rural, la experiencia mundial dice que no es fácil organizar al trabajador en esas

condiciones. Se estima que hay más de 10.000 trabajadores rurales, nosotros no somos ajenos a esa realidad. No es lo mismo organizar sindicalmente a los que están trabajando todos los días en el mismo lugar, con plantillas de trabajadores estables, que a trabajadores forestales. Donde tenemos mayores posibilidades de organizar a los forestales es en los viveros, que tiene mucha similitud con el trabajo de la industria.” (Dirigente sindical)

La informalidad de las relaciones laborales en el medio rural, el vínculo del trabajador rural con su patrón, teñido por el paternalismo y las formas de dominación de tipo tradicional, conforman un tipo de trabajador con características muy diferentes a las del trabajador industrial urbano, cuyos contingentes contribuyeron a la formación del movimiento sindical uruguayo.

“Hay una cuadrilla de trabajadores de Tacuarembó que yo conozco, que está trabajando en Lavalleja, porque eso se da también, es común, no se trabaja con residencia en el lugar, se trabaja en cualquier parte del país, si el contratista trabaja en Paysandú, allí va con su cuadrilla de trabajadores, lo que hace que el trabajador sea un poco nómada, nosotros como sindicato tenemos otra postura, hay posturas históricas en cuanto a la necesidad de que el trabajador no viva en el monte, que el contratista o patrón que lo contrate lo lleve todos los días al lugar de trabajo, eso asegura otras condiciones de trabajo, pero además, somos contrarios al desarraigo que se está dando, que no contribuye desde ningún punto de vista. Estos trabajadores se vienen desde Tacuarembó y allí se originan reclamos por salarios y haberes impagos y resulta que cuando vamos a formalizar el reclamo no existía porque estaban en negro. Si ves su historia laboral nunca trabajaron para ese contratista. No tenés a quien reclamar. Y mientras tanto están en Tacuarembó llevando adelante ese reclamo, se vuelven a emplear y otra vez están en negro. O sea, no es por falta de información o por falta de preocupación por parte del sindicato, son las condiciones en las cuales nos estamos moviendo.” (Dirigente sindical)

“En la forestación en estos años se han ido procesando algunas cuestiones que han ido regularizándose, un sector que tuvo mucha informalidad, mucha desregulación laboral, más allá de que hubo algunas herramientas en las cuales el sindicato ha participado, como es el Decreto 372/99, fundamental para el trabajo con la madera, porque regula todas las condiciones de salud y seguridad laboral, las condiciones de trabajo en el monte, de manera de regular el trabajo de los obreros forestales.” (Dirigente sindical)

El desarrollo de la actividad forestal introdujo procesos de trabajo más cercanos al mundo industrial pero con trabajadores provenientes del mundo rural, lo que conforma una realidad más compleja y heterogénea que la de la clásica fuerza de trabajo del medio urbano. Sus características más salientes son la presencia de jóvenes trabajadores, con niveles educativos variados y que se dedican a la actividad forestal como estrategia de sobrevivencia en contextos regionales de baja oferta de empleos. El elemento aglutinador de estos contingentes laborales que ingresan al trabajo forestal es su cercanía geográfica con los emprendimientos productivos de este tipo. El peso de lo regional en la constitución de la fuerza de trabajo es un elemento que distingue esta población trabajadora del mundo industrial urbano.

“Los trabajadores forestales son muy heterogéneos, no hay un patrón dominante, la mayoría llega a la ocupación por una necesidad, porque están desocupados, sin preparación ninguna. Una característica es que tercera edad no vas a encontrar. Hay más menores trabajando que tercera edad. Encontrás gente con primaria así como encontrás gente que hizo liceo y algunos algún año de Facultad. Hay de todo. La mayoría de los contratistas utilizan el trabajo a destajo, lo que requiere un gran desgaste físico. En la parte de industria forestal se encuentra mucha gente joven. Ahí precisan gente con determinada capacitación para algunas actividades puntuales, y la gente de producción que se destina a la capacitación. Se encuentra entre 18 y 45 años gente de todo tipo. En los cargos técnicos hay gente de todas las edades porque hay carencia de recursos humanos a ese nivel.” (Dirigente sindical)

“En Tacuarembó en estos momentos hay gran cantidad de mandos medios chilenos y brasileros. Vienen de países que tienen más antigüedad en la industria, han acumulado conocimientos, hay tecnicaturas, maestrías. De todas maneras, la inmensa mayoría es personal uruguayo y del lugar. Son pocos los cargos con extranjeros, es una necesidad por las carencias que tenemos en el país. Si no contamos en el país con gente capacitada para llevar esto adelante, hay que traer gente de afuera. Nosotros tenemos que generar como sindicato que se empiecen a dar las condiciones para que en el país podamos acceder a los cargos técnicos, es un problema de formación.” (Dirigente sindical)

El contexto político que vive el país desde el año 2005 generó condiciones favorables para el desarrollo del sindicalismo en sectores de actividad con bajos nivel de organización, como el sector rural en general y el forestal en particular. El desarrollo de la legislación laboral, la incorporación de los sindicatos rurales a la negociación colectiva y las leyes de protección de los fueros sindicales brindan herramientas jurídicas, políticas e institucionales propicias para la organización sindical de los trabajadores forestales. Este

contexto favorable choca con la falta de tradición sindical que tiene el sector forestal y el mundo rural en general, lo que genera dificultades para la organización sindicatos en el sector

“Pero hace un tiempo atrás, hace 6 años, 8 años, el sindicato era lo más fuerte que hubo, lo que él le decía. Eran más fuertes los sindicatos. Había 53 sindicatos en Paysandú. Hace unos años habían más todavía. Pero iban al plenario (el plenario de Paysandú es un plenario fuerte), se armaba lo mínimo en cualquier lugar e íbamos todos para ahí. Es cierto que el gobierno de izquierda nos da muchas herramientas. Nos da leyes. Somos privilegiados. Porque los que nos animamos a ser dirigentes, con este gobierno fuimos un poco privilegiados. Entonces, ¿qué pasó? 'Ah, pero dejá.' 'Andá, dejalos que anden ellos si quién les va a decir algo a ellos.' 'Si pasan ellos y se sacan el sombrero.' Entonces claro, entonces se descansaron. Es lo que dicen ellos. Entonces, digo, el gobierno te da muchas herramientas pero, a su vez, nos descansamos mucho también. Como tenemos herramientas... ¡las empresas no se animan a echar a la gente! No es eso, la gente se está yendo. Pero claro, las empresas están buscando cómo achicar. Achicar personal, cómo achicar la plata que se le da a las empresas tercerizadas. Que es lo que decía Pablo hoy. Hace un par de años atrás le daban; a la empresa de él le daban 200 pesos por trabajador. Al empleador, ¿no? Y bueno, y tú de ahí pagás el trabajador y sacás lo tuyo y sacás todos los gastos. Hoy por hoy les dan los mismos 200 pesos pero tienen más calidad de trabajo; le piden al empleador. Ya tenés que darles de comer, ya tenés que llevarlos en micros como la gente. Montones de; más ropa de seguridad, más cosas de seguridad. Pero resulta que me diste 200 pesos que el patrón después va a achicar en el personal. Es lo que sucede; es lo que sucedió.” (Trabajadores vivero empresa A)

En las empresas forestales, como en otros sectores de actividad, las empresas tienden a reducir la cantidad de trabajadores, para reducir costos y competir en mejores condiciones en los mercados internacionales. El creciente achicamiento del tamaño de las empresas es una dificultad que se añade al desarrollo de la actividad sindical en el sector forestal, en la medida en que se restringe la masa de potenciales afiliados o de activistas sindicales. Por otra parte, el achicamiento de los puestos de trabajo genera temor al desempleo en los trabajadores forestales, temor que opera como mecanismo de inhibición y de rechazo de la actividad sindical. Las empresas también utilizan este temor como factor de intimidación ante las posibilidades de crecimiento de la actividad sindical.

“Yo lo único que digo a eso, a lo que está diciendo XXX; perdemos un dirigente sindical. Y ese es el gran problema que tenemos. Nuestro sindicato se nutre de trabajadores activos. Y si no tenemos trabajadores activos... Entonces, la

actividad que uno hace, que desarrolla en el sindicato, muchas veces la perdemos porque uno es sindicalista mientras es activo en el trabajo. Y el día que deja de ser activo, deja de ser sindicalista. Entonces, es la pérdida de compañeros que tenemos. Y la actividad sindical es una actividad... primero es una actividad social. Que tiene una enorme importancia. Porque el sindicato es un órgano de contralor de la empresa. Le exige que cumpla con una serie de premisas que van a beneficiar a los trabajadores. Y es un órgano de contralor. Es otro poder, paralelo a la empresa, en la cual, si bien nosotros no gestionamos la empresa, pero sí, a través de nuestro criterio y de nuestras convicciones podemos mejorar la calidad de los trabajadores. Por eso le digo, nosotros hemos perdido muchos compañeros. Con dolor hemos perdido muchos compañeros.” (Trabajadores vivero empresa A)

El carácter fuertemente tercerizado del proceso de trabajo de las empresas forestales también conspira contra el desarrollo de la organización sindical. La presencia de múltiples contratistas genera lógicas de trabajo y de relacionamiento específicas en cada cuadrilla, lo que diversifica las demandas de los trabajadores y la posibilidad de desarrollar estrategias sindicales comunes. La descentralización y tercerización de los procesos de trabajo también genera múltiples dificultades de diálogo y comunicación entre los trabajadores que están empleados por los diferentes contratistas y el sindicato, lo que dificulta el contacto permanente y fluido que se requiere para implementar acciones colectivas.

“Que eso lo modificamos, cuando teníamos la...uno cree que comunicándole a los delegados o resolviendo una cosa acá con los delegados están todos bien representados, acá estamos manejando un alto porcentaje de gente que no tiene vinculación con el sindicato y que tiene también sus problemas porque puede estar o no de acuerdo con lo que estás resolviendo, si vos lo resolvés cerrado con el sindicato no estás contemplando a todos, eso por el lado del personal. Y por otro lado es que la relación entre uno como jefe y ...entonces qué pasa...resolvés algo acá, hay una falta de comunicación, si no hay comunicación por problemas o por olvido, mandás otra señal abajo y del comedor...gente del sindicato, desparrama allá con otra distorsión y entonces están unos por fuera y otros no saben y...y eso ocurrió en varias, varias ocasiones y a partir de eso, los comunicados los hago...si es un comunicado leve va a la cartelera, ellos tienen su cartelera y después a la cartelera hay que anexarle los avisos de la empresa...y después lo que es comunicación diálogo es con todos, junto a todo el personal en el comedor y ahí se ...” (Director RRHH empresa A)

Existen múltiples conflictos y recelos entre los trabajadores de los diferentes contratistas que participan en el proceso de trabajo sobre sus respectivos apoyos o rechazos a la actividad sindical, en la medida en que cada cuadrilla tiene una perspectiva específica de la acción de los sindicatos forestales, de acuerdo a su experiencia anterior, su ideología y su tradición sindical previa.

“No, eh...hay una empresa en el caso de XXX, hay una, que es la otra empresa verde.. eh, como es, ninguna, es decir, como que se les amenazó cuando, ellos son nuevos, nosotros le dijimos, antisindical, es una empresa antisindical, eh, se les amenazó como quien dice...eso nos enteramos extraoficial no?, una gente de ahí, de que se la había amenazado con la expulsión de la empresa si se afiliaban a la..a la gremial, acá, dentro de [la empresa] tiene gente agremiada que son los mínimos y...xxxXxx un, de todo el personal, un 80% es afiliado...” (Trabajadores empresa A)

Los sindicatos reproducen la estructura descentralizada de la actividad laboral, en la medida en que existen dificultades para desarrollar lineamientos centrales de acción colectiva; los sindicatos, en cada empresa, desarrollan sus estrategias y sus objetivos de manera autónoma, sin coordinar acciones ni establecer políticas de acción sindical comunes.

“No, no se ve ahora no se ve ninguna, antes hace un tiempo atrás capaz que sí, se veía más presión, pero ahora... se hizo un, hablando en lo criollo, se hizo una zaranda acá cuando...cuando yo entré había una sola empresa...A mí me ha tocado estar ...en tres viveros diferentes digo, con tres empresas diferentes y en cada empresa el sindicato me parece que lo veía desde tres puntos de vista diferentes. Cuando estuve en... el primer vivero fue XXX, yo veía un sindicato que luchaba porque la empresa estaba carente de lo...desde que te brindaba...no tenías comodidades ninguna...” (Trabajadora empresa A)

“...encargados, es decir todos los encargados con las empresas tercerizadas en..los obreros como quien dice, es decir... hay muchos, muchos choques, es decir, ponele, a nosotros nos exigen mucho, pero...como es, es decir, nosotros podemos tener buen diálogo, relación, ese tipo de cosas pero nos exigen de mal modo, entonces todo eso genera una...” (Trabajadores vivero empresa A)

“...no hay una línea general, cada uno pelea por lo que va precisando y por el problema diario, no hay un objetivo bueno... el SOITMA acá vamos a aportar, cada uno pelea por lo que conviene, o por lo que le pasa, si uno tiene un

problema no sé...por buscar; acá me parece como acomodarnos y llevarla lo mejor posible y...” (Trabajador empresa A)

La fragmentación de la actividad sindical y las autonomías que se desarrollan en las diferentes empresas o sectores, son utilizadas por la dirección o por la administración de personal para incentivar las divisiones al interior de las organizaciones sindicales.

“Sí, en el caso de últimamente sí, bueno...ahora anda cierto rumor viste, hasta hace poco andaba ese rumor de ta, XXX no quería a la empresa YYY, no?, porque ta, hay gente sindicales, porque estaban haciendo mucho problema, mucho lío ese tipo de cosas y entonces como que busca..., le busca la quinta pata al gato para tener problema en el caso...con los obreros, entonces somos dos empresas, a hacer el mismo trabajo, a las dos no se les exige por igual, entendés...como es, nosotros hace más años, ellos hace un año que están acá adentro pero yo que sé, para trabajar a nivel de nosotros eh...hablando en..en el rendimiento que tiene la empresa, no?, se le permite ciertas tolerancias que a nosotros no se nos permite...” (Trabajadores empresa A)

Estos factores generan descrédito y falta de confianza de los trabajadores hacia la actividad sindical, en un sector en el cual históricamente los niveles de organización nunca fueron muy altos.

“Y el sindicato acá, mirá...no...no, yo estuve, empecé bien, pero tuve una zafada con los compañeros, me borré y la verdad que ...Me desafilié del sindicato, no me convenció, pero ta, quedó todo bien, pero me desafilié...y no sé si se ha planteado, otra digo...o de repente ver, buscarlo digo un beneficio, más para la gente vieja, de acá, de la parte de vivero acá te digo, que es donde más conozco, porque hay gente que, yo hace 15, pero hay gente que hace 17, 18 años, y aunque sea te dan un premio de, por la antigüedad, o reconocerle algo, por la antigüedad, aparte del sueldo no?, aunque sea un premio por no faltar.” (Trabajadores empresa A)

El miedo a las represalias de la empresa aumenta las dificultades de afiliación de los trabajadores. Estos procesos son similares a los que viven los sindicatos en otras ramas industriales, pero se agravan en el sector forestal por el incipiente nivel de organización que lo caracterizó históricamente, la falta de tradición y las tendencias descentralizadoras que vimos más arriba.

“Lo que pasa que la empresa que estuvo, cuando estuvo Ence, lo que intentó fue desarmar el sindicato porque no le sirve un sindicato...y ellos dicen que están de

acuerdo con todo lo que haga el sindicato, apoyando no, pero todo el tiempo andan todos pinchando para que se desarme el sindicato. Hay mucha gente que no está en el sindicato como para no quemarse con la empresa, por miedo a que la empresa le haga algo pero...hay gente que está por..." (Trabajadores empresa B)

La debilidad del sindicato también dificulta la afiliación de los trabajadores, en la medida en que los mismos sienten que no van a tener el respaldo necesario en caso de ser sancionados por la empresa.

"Nosotros, lo que pasa que ahora hay gente nueva. Entonces como que le tienen miedo al sindicato. Porque: 'Si me afilio me van a echar.', por ejemplo, te dicen. O: 'Para qué me voy a afiliar si el sindicato no tiene fuerza.' Y es verdad un poco de todo. Todo se entiende. Pero yo soy del sindicato porque ta. Ahora estamos de reuniones tratando de, cómo es?, de mejorar. Porque antes, nosotros lo que aportamos, que nos descuentan una hora del mes a todos, 30 y algo es, no?" (Trabajadora empresa B)

En algunas empresas, hay fuertes diferencias de género en las actitudes hacia el sindicato. Los hombres tienen mayor propensión a afiliarse que las mujeres, las que parecen más afectadas por el miedo a las represalias empresariales. Estas diferencias se pueden explicar por la incorporación más reciente de la mujer a las actividades forestales, lo que implica menor tradición y experiencia en el mundo laboral y en las acciones colectivas que se desarrollan en el mismo.

"Las otras que no están afiliadas. Es media, una especie de manipulamiento. Sí. Porque los varones están todos afiliados. Porque tienen miedo. O porque a veces están del lado de la empresa. Están bastante alcahuetas, entonces; viene por ese lado." (Trabajadora empresa B)

Las dificultades de afiliación también son la consecuencia de la falta de experiencia de los propios dirigentes sindicales, que en muchos casos recién comienzan a implementar sus primeras acciones en este terreno. Esta falta de experiencia hace que, en ocasiones, los dirigentes sindicales no establezcan las prioridades necesarias o que atiendan a problemas puntuales relegando reivindicaciones más significativas para los trabajadores.

"...ni de higiene... ni de ropa...ni de infraestructura...estaba...ibas a trabajar y no sabías... la verdad... se te caía un coso ahí ...o trabajar al rayo del sol ...todo el verano, luchando porque te den un gorro, no te brindaban ni siquiera un baño

para...el vivero estaba arrancando...era de a poco...pero se movía para lograr en conjunto cosas para el bienestar de la comunidad laboral y que los empleados tuviesen, tengásemos lo necesario, lo básico. Cuando yo vine a Xxx, acá, acá teníamos todo, el sindicato peleaba por cosas que yo digo que había visto lo otro, estábamos peleando por bobadas, se peleaban por bobadas, ta? y hasta ahora se siguen peleando por bobadas, a veces peleaban por pavadas, porque un compañero se durmió tres vec...tres días seguidos y lo suspendieron y no peleaban por tener un cielorraso en el crosser en el verano y nos cagábamos de calor, y se hacía paro por eso porque boludeó y se durmió tres días y no hacíamos paro porque estemos comiendo a 400 grados... Mi punto de vista es que acá a veces el manejo del sindicato, como que cada sindicato del SOITMA, de cada lugar tiene su punto de vista muy muy muy independiente de los demás...” (Trabajadora empresa A)

“No, a lo primero cuando empezó, cuando se empezó a formar el movimiento del sindicato acá, sí, pero generó malestar entre nosotros, pero también arrancó mal, no? Porque arrancó algo muy personal, o sea arrancó un funcionario por un tema muy personal, que la gente lo empezó a apoyar y, en la empresa privada, pero por un tema muy personal de ese funcionario y entonces como que, que..y después que pasó todo eso y que, incluso el funcionario no trabaja más hoy en día porque terminó renunciando, se terminó yendo solo, después de eso sí, como que empezó a tomar otro orden y otra...fue ahí como que mejoró muchísimo, que después la gente de nuevo se empezó a dar cuenta, se pelearon entre ellos, después se arreglaron y se entraron a dar cuenta de cómo era la cosa, por donde venía, este y ahora...creo que el sindicato está mucho mejor encaminado...pero ya te digo después que ese muchacho renunció y se fue de acá de la empresa...era empleado de XXX...” (Trabajadores vivero empresa A)

Las divisiones internas y las tendencias autonómicas reseñadas más arriba dificultan el desarrollo de acciones generales que contemplen las demandas del conjunto de los trabajadores, aspecto que contribuye a desalentar la afiliación de los trabajadores. Estas divisiones también las encontramos en los sindicatos de otros sectores de actividad, pero en caso del sector forestal se ven agravadas por la fuerte tendencia a la descentralización de la actividad sindical ya señalada.

“Sí, si si si, como que eh...a nivel, a nivel gremial como que la gente, como que se aferró un poquito más, porque siempre hubo dos divisiones, es decir, eh, los gremiales, los no...gremiales, y siempre chocaban entre sí a la hora de ir a mejorar o...o a buscar una solución Eh, como es, ahora como que se trabaja más, más en conjunto, no?, pero, se creó más distancia desde los empleados hacia los

encargados. Hacia los encargados, por el tema de las exigencias es decir, nosotros tenemos un encargado...mm, vos hacés una falta y enseguida te suspende...hay otras empresas paralelas como como que se ven acá, donde tienen otro tipo de régimen de trabajo y bueno, hace que alguno... envidie ese tipo de trabajo, quiera renunciar a la empresa, todo ese tipo de cosas.” (Trabajadores vivero empresa B)

Las discusiones internas de los dirigentes sindicales del sector forestal no sólo se producen en los sindicatos de base de las empresas del sector, sino que también las encontramos a nivel de las estructuras centrales del movimiento sindical. La dirección sindical de la rama de la madera, a la cual pertenece el sector forestal, ha pasado por procesos de discusión interna que debilitaron la acción sindical en el conjunto del sector forestal.

“El tema por ejemplo de la sindicalización, que para nosotros es lo que más nos mueve, hay porcentajes que son llamativos. Un 52% del personal, ante la pregunta de si está sindicalizado o no, dicen no, pero no porque no quieran, intenciones tienen porque ahí tienen determinadas garantías, derechos y obligaciones, pero resulta que no hay quien baje, porque el SOYMA está totalmente descabezado, fijate que estamos hablando de cerca de 10.000 trabajadores que estarían dentro de esa rama de actividad del SOYMA, el problema es que están desatendidos. Ahora por lo que me han dicho políticamente han congeniado un poco más, estamos hablando de cuestiones políticas internas. Ahora aparentemente hay un proyecto que lo va a habilitar el Cuesta Duarte, donde se intenta entre otras cosas retomar el tema de la sindicalización de los trabajadores. Nosotros a priori estábamos convencidos que esta gente era gente que estaba afincada permanentemente en los campos, y no es así. Es gente que está en las zonas urbanas, se traslada, hay quien tiene su motito y viaja todos los días, y hay quienes van con su familia, están toda la semana y vuelven.” (Dirigente sindical)

En este contexto, las medidas gremiales que deciden los sindicatos reciben generalmente el apoyo parcial de un sector de trabajadores, en tanto que los que pertenecen a sindicatos de otras empresas o los que trabajan en empresas donde no hay sindicato no acompañan la medida.

“No no no no..yo est, en una época no me..nunca estuve afiliada, hay cosas en la que estoy de acuerdo, en otras no, obvio, eh...pero, veo que, yo te juro que a veces me da ganas de ir yo, es más, no hace mucho fui a una reunión yo, para ver de qué se hablaba y hablan de un montón de cosas pero la gente se asusta, la

gente se asusta y la gente necesita trabajar porque si hay gente como yo que tiene 34 años y hay gente mayor que se asusta, acá...con decirte lo del paro, no sé si te lo terminé de contar, yo, me vino bárbaro me tomé el día. Dos muchachas que hacemos los descansos juntas al mediodía me dicen ay dice, vas a hacer paro mañana...sí, le digo yo, digo ustedes...no dice, a nosotras nos dijeron que no era conveniente....a mí me parece que eso queda a criterio de cada uno, yo averigüé si precisaba algún certificado o si tenía alguna sanción y me dijeron que no, tenía que firmar como que me retiro... Los...supervisores, los peones punteros viene a ser de la empresa esa...entonces vos decís, y y ahora?, de la, de la, paramos nosotros, algunos, no todos, sí la mayoría paró de nosotros, me parece y de las otras empresas, tres personas de XXX me parece que paró una sola.”
(Trabajadora empresa A)

“No acá no...bah, hay en XXX, pero yo no, por lo menos no estoy afiliado. Y no porque seguro el sindicato es de la XXX Claro, somos por los contratistas.”
(Motosierrista empresa C)

“En XXX creo que no. Me parece que no, que no hay sindicato ni nada.”
(Supervisor cosecha mecanizada empresa B)

Una de las formas de represalia más utilizadas contra los dirigentes sindicales es relegarlo en su actividad laboral y encargarle tareas que lo aíslen de sus compañeros. Estas políticas son comunes en muchos sectores de actividad en los cuales la organización sindical es incipiente. La protección de los fueros sindicales establecida en la legislación laboral promulgada a partir del año 2005 impide que los sindicalistas sean cesados por la empresa, como se hacía anteriormente. En este nuevo contexto, la estrategia de las empresas es más indirecta; el desarrollo de formas de persecución sindical más sutiles e indirectas resultan más adecuadas, dado el marco de protección legal de esta actividad.

“Y por ejemplo este es el delegado y tiene que presentar en la empresa las inquietudes de los trabajadores, a él, a mí me parece personalmente que se lo mira de otra manera, a veces como que se toma represalia, en el sentido de decirte, eh, que lo mandan solo ponele, está dos o tres meses solo, allá lejos, cortando pasto, como que no lo dejan que se, que se...viste que las tareas son de a dos o de a tres o como te toque, a él como que lo aíslan viste? Y por ejemplo él tiene...él sabe de riego, sabe de un...es maquinista, sabe de un montón de cosas, viste, pero a él lo sacaron del riego porque se encapricharon que él no, para el riego no, y es muy responsable y no es de faltar, viste, y como compañero es

excelente y viste yo pienso que han tomado esa medida porque él es delegado.”
(Trabajadora empresa B)

Más allá de estas formas de protección legal de la actividad sindical, también se producen despidos por la actividad sindical, aunque se legitiman como problemas de conducta de los trabajadores en sus tareas cotidianas. Otra forma sutil de persecución sindical, en un contexto laboral marcado por la zafralidad, es impedir el ingreso de los activistas sindicales a la empresa cuando los ciclos de producción generan nuevas oportunidades de empleo.

“...entonces todos ellos quedaron, quedaban...sin trabajo prácticamente....entonces digo, tuvimos, ponele que somos delegados sindicales, Ramiro y yo, y otro allá compañero de Montevideo estuvimos allá negociando con la empresa y entraron a trabajar digo, no todos los contratistas pero en su gran mayoría entraron a trabajar...a la empresa. Claro porque no querían tomar gente que el sindicato les había propuesto...eh...mucho prejuicio, gente que era, nunca faltaba, era trabajadora y ...por el tema de que era del sindicato o no se quedaba callada en el tema, no faltar el respeto, contestaba, decía con su razón no? Por ese tema ya, te marcan y no podés decir nada y donde tengan la oportunidad de sacarte te sacan...es así el pequeño paraíso de ellos...a veces es lamentable pero es así.” (Trabajadores empresa B)

Pese a las dificultades reseñadas, los niveles de acción sindical de las empresas forestales han aumentado en relación a épocas anteriores. En algunas empresas forestales, la acción sindical permitió mejorar las condiciones de trabajo, adecuar las categorías laborales en la negociación colectiva y modificar el trato al personal.

“Digo en su momento digo...cuando se formó el sindicato hubo muchos cambios porque antes estábamos muy, estábamos mal de todo, en el sentido del tema del trato de personal, el tema de las condiciones de trabajo, tema categorías y demás se consiguió todo por el sindicato digo...en su momento cuando se formó se consiguieron muchas mejoras, digo pero, en la actualidad está todo, todo quieto...” (Trabajadores empresa B)

La acción sindical también permitió hacer efectivos los derechos de los trabajadores establecidos en las numerosas leyes laborales que se han promulgado los últimos años, pero que no siempre se cumplían en las empresas forestales.

“Estaba desde el 2004, me sindicalicé porque yo estaba embarazada, tengo dos hijos. Que también estaba embarazada...entonces yo dije pero no puede ser, y me

dijo que, que la empresa lo daba porque lo daba, pero que en realidad no...entonces yo agarré y se hizo una asamblea con...viste que estaban viniendo los del SOITMA, la forestación, los del sindicato SOITMA, como que no se les daba bolilla porque, como que eran tabú viste? Embarazada y fui y me afilié porque sí me correspondía, ahí me asesoraron y era como..como dice la ley no como decía ella, pero como antes no había gremio nadie decía nada...Bueno de ahí nos afiliamos seis, y después de a poco se fue afiliando todo el mundo por cosas que iban pasando...y como...como que ahí logramos un respeto desde que nos afiliamos entendés?” (Trabajadora empresa B)

Las organizaciones sindicales también han logrado mejorar las condiciones de trabajo en lo que se refiere al suministro de elementos de protección personal y de indumentaria adecuada para la tarea.

“... con los requisitos...no los cumplía, con los zapatos...se los descontaba, no podía descontarlos, entrega la ropa y todo eso...seguro, la ropa no la puede descontar...te la descontaba...y la empresa lo que pagaba a los contratistas para que...todo incluido...siempre tuvimos...la mayoría de los conflictos sindicales ahí en la empresa que tuvimos un montón, digo, fue por los contratistas, la mayoría, digo, en general, siempre fue por Xxx o por Yyyy...” (Trabajadores empresa B)

Los sindicatos también lograron que los trabajadores forestales accedan a diferentes beneficios, como los préstamos bancarios para vivienda, en los cuales el sindicato opera como garantía. Esta ampliación de la acción sindical a dimensiones que trascienden el espacio laboral, como la dimensión familiar o social, refuerza la acción sindical en contextos laborales con altos niveles de zafralidad. Esta estrategia no es específica del sector forestal; la misma se emparenta con las nuevas formas de acción sindical, en contextos laborales en los cuales la precariedad, la flexibilidad de las formas contractuales y las descentralización del proceso productivo achican el espacio laboral como campo de acción sindical. (Quiñones et al, 2006)

“Firmar un convenio...viste ahí...para los préstamos sociales del Banco República, salir de garantía en el banco, para sacar préstamos con el Banco República” (Trabajadores empresa B)

La mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores temporales del mundo forestal es otro de los resultados positivos de la acción sindical. Esta mayor estabilidad se logra mejorando las formas contractuales o asegurando la continuidad del trabajador zafral, pese al carácter cíclico de la producción forestal. En estos casos, el sindicato opera como una bolsa de trabajo, negociando con la empresa de manera de establecer una

selección positiva hacia los trabajadores sindicalizados en los momentos de contratación de fuerza de trabajo. Esta estrategia sindical también se desarrolla en contextos laborales de alta rotación de la fuerza de trabajo, como mecanismos de acción que compensa la fragilidad contractual de los trabajadores de esos sectores.

“Es es...en parte es algo que, se ha logrado con el sindicato, que es tratar de hacerlo...lograr cierta estabilidad con los trabajadores porque en sí mismo cuando se sacaba gente, buscábamos que la gente que entrara fuera la misma que habían sacado y no que cambiara a otra.” (Trabajadores empresa B)

“Y el sindicato eh...cuando nosotros nos quedamos sin trabajo por ejemplo, el sindicato en combinación con, con la empresa, como que, nosotros pudimos entrar a de vuelta al trabajo.” (Trabajadora empresa B)

La acción sindical también tuvo un efecto positivo en la mejora de los salarios de los trabajadores forestales y en la regulación de los incentivos económicos y de los diferentes beneficios sociales que otorga la legislación laboral.

“Cualquier duda que tenga, cualquier problema, o por beneficios para para el peón, no?, eh...aumento salarial, problema con el trabajo o...todas esas cosas viste, más ampara al trabajador.” (Trabajadora empresa B)

“Eh...mejorar los incentivos. La seguridad...el salario...la antigüedad...el salario...los días de lluvia...” Otra de las cosas digo que nosotros...es en las categorías, que fueron peleadas...Acá lo que pasa es que hay gente que hace...dieciocho años que está alguna ... un poco menos y es peón.” (Trabajadores empresa B)

La acción sindical ha tenido impactos positivos en la mejora de la carrera de los trabajadores dentro de la empresa, a través de las luchas por ampliar las oportunidades de capacitación y de promoción de los mismos.

“Por eso te digo, te decía en la empresa hay gente que estamos hace años trabajando, y la empresa...y y...no vemos la posibilidad de compensar, dentro de la empresa mismo, estamos enterra’ ahí y de ahí no vamo’ a salir nunca, digo, yo te digo, siento que estamos hace años en la empresa y la otra vez cuando estuvimos, cuando estuvo los directivos se le planteó eso, digo, si la empresa precisa gente en otra área para...que vos puedas progresas, vea la gente que tiene hace años dentro de la empresa mismo...hacer cursos...de progresar ...digo, tengo una esperanza de mejorar, no?” (Trabajadores empresa B)

La organización de los sindicatos, como en otros contextos, genera un campo propicio para el desarrollo de lazos de solidaridad entre los trabajadores, en el marco de los procesos de trabajo que incentivan la competencia entre trabajadores para acceder a los beneficios económicos derivados de las diferentes productividades individuales.

“Estábamos en la empresa madre...cada vez que había reunión, algo del sindicato, ya, nos reuníamos, en esa éramos todos iguales...se peleaba por...los tres éramos todos unidos, siempre digo...nosotros digo, la gente de la empresa mismo de nosotros, digo, siempre...siempre los apoyamos, si había que parar parábamos...” (Trabajadores empresa B)

En las empresas forestales más modernas, la actividad sindical es reconocida y se establecen diferentes espacios de diálogo y de negociación entre empresarios y trabajadores. En estos contextos en los cuales las relaciones de comunicación son más fluidas y periódicas, de todas maneras subsisten dificultades en el diálogo entre directivos y trabajadores. Es muy común que los trabajadores exijan mayor transparencia en la toma de decisiones que realiza la empresa en temas vinculados a la actividad laboral y a la seguridad.

“Claro, pasaban, paseaban las cosas, nosotros averiguábamos si, cual era el nombre de la empresa si se había firmado algo, si no ...y nosotros por fuera nos enterábamos de que sí, que ya hacía dos días que habían firmado, pero ellos nos decían no, no hay ninguna novedad, no nos comunicaron nada, no sé que, para que lo hacían o no sé, ese hermetismo siendo que...” (Trabajadores empresa B)

“En el vivero antes que yo entrara, estaba. Este...el relacionamiento con el sindicato es bueno, nosotros tenemos dos delegados, tenemos reuniones periódicas, interviene Jorge, aparte después de comunicaciones puntuales que vienen conmigo, no? Por regla tenemos unas reuniones con ellos, vos vas y siempre hay temas en tratamiento y...venimos trabajando de esa manera y solucionando los...los problemas. Ahora en realidad el dato que yo pongo...trato de considerar cuántos hay un poco para realizar la representación que tiene el empleado.” (Director RRHH empresa A)

El contexto político que se inicia a partir del año 2005 genera condiciones propicias para el desarrollo del sindicalismo rural, debido fundamentalmente a dos grandes avances. En primer lugar, la incorporación de los trabajadores rurales en la negociación colectiva por primera vez en su historia favorece el desarrollo de sindicatos en sectores que nunca estuvieron organizados. En segundo lugar, diferentes leyes

promulgadas en este período, como las del fuero sindical y las leyes sobre seguridad y salud laboral, establecen soportes jurídicos sobre las cuales se puede implementar acciones sindicales que permitan mejoras sustantivas de las condiciones de trabajo en el medio rural.

Por otro lado, nos encontramos con amplios contingentes de trabajadores provenientes del medio rural, con escasa tradición de actividad sindical, fuertemente influidos por relaciones de tipo tradicional, en las cuales la separación entre trabajo y empleo no es nítida. En este contexto, el sometimiento del trabajador a la empresa se sustenta muchas veces en vínculos de lealtad personal hacia el contratista más que en normas universales provenientes de un contrato de trabajo. Estas relaciones dificultan el desarrollo de la actividad sindical cuya fuente de acción está en la relación salarial típica generada por el contrato de trabajo entre la empresa y el trabajador. La modernización de la producción forestal introdujo un fuerte proceso de formalización que generó condiciones propicias, en términos laborales y contractuales, para el desarrollo del sindicalismo. Al mismo tiempo, mantuvo modalidades altamente tercerizadas de organización del trabajo, en las cuales la relación personal del trabajador con el contratista es decisiva en términos de condiciones de empleo. Esta compleja realidad contractual y social explica la persistencia de importantes dificultades para el desarrollo de la actividad sindical típica del mundo industrial urbano en las empresas forestales, en las cuales persisten las matrices del mundo rural en sus relaciones formales e informales.

CONCLUSIONES

El sector forestal ha experimentando en los últimos años un proceso de modernización de su actividad productiva, a través de la implantación de diferentes regiones del país de empresas nacionales o extranjeras que realizaron importantes inversiones en infraestructura y tecnología. Esta modernización tuvo como consecuencia un creciente proceso de formalización de la mano de obra contratada para trabajar en el sector, mejorando notoriamente las condiciones de empleo de los trabajadores de las regiones en las cuales las empresas se instalaron, que se desempeñaban con anterioridad en actividades rurales de baja calificación y en condiciones precarias desde todo punto de vista. .

El perfil de los trabajadores que se incorporan a la actividad forestal se diferencia del clásico trabajador de las clásicas estancias ganaderas del Uruguay. La mayoría procede de zonas urbanas y tiene una fuerte presencia de jóvenes con bajos niveles de educación formal. Una novedad de este tipo de actividad es la incorporación de la mujer al trabajo forestal, en particular en los procesos de trabajo de plantación de los viveros, en los cuales su manualidad más fina la hace preferible en relación al hombre en las decisiones de contratación de mano de obra de las empresas forestales.

La modernización del sector en términos tecnológicos y de organización del trabajo cambian las características típicas del trabajo rural, sustentado en la fuerza física y en la resistencia corporal, para aproximarlos a las modalidades del trabajo industrial. Este cambio tiene como consecuencia el aumento de las exigencias de capacitación y formación de la mano de obra, que debe desarrollar capacidades y habilidades para manejar tecnologías y procesos de trabajo más calificados. Sin embargo, pese a estos importantes cambios que acompañaron la modernización del sector, la actividad forestal mantiene dos características históricas: la estacionalidad y la tercerización del proceso de trabajo.

La estacionalidad de la producción forestal es una condición inherente a un tipo de actividad en la cual la dinámica y evolución de los factores naturales juegan un rol importante, a lo cual se le puede agregar como factor complementario las oscilaciones de la demanda de productos forestales. Esta característica de la producción forestal deriva en las modalidades de contratación de la mano de obra. Si bien la actividad forestal implicó un fuerte proceso de formalización de las condiciones de empleo, la figura predominante

sigue siendo la del trabajador jornalero, que cobra su salario de acuerdo a la cantidad de días que trabaja, y que está sujeto a los vaivenes de la demanda de trabajo inherente a la estacionalidad de la producción. Junto a este trabajador jornalero, que ha constituido la modalidad histórica de contratación de la actividad forestal, se conforma un grupo de trabajadores estables, que cobran mes a mes con independencia de los ritmos de producción, y que desarrolla actividades de mayor nivel de responsabilidad para la empresas que los trabajadores jornaleros.

La estacionalidad de la producción y la necesidad de contar con trabajadores jornaleros cuando las necesidades de producción lo determinan, deriva en la segunda característica significativa de la actividad forestal: la fuerte tercerización de sus procesos de trabajo, desde los cuales emerge una figura típica del mundo forestal, el contratista. Los diferentes componentes del proceso de trabajo de la producción forestal están a cargo de diferentes contratistas, que se ocupan de proveer la mano de obra y, en algunos casos, los implementos necesarios para el desarrollo de la misma. El proceso de trabajo forestal se compone, en función de la estacionalidad de la producción, de múltiples cuadrillas pequeñas de trabajadores jornaleros dependientes de un contratista que a su vez es contratado por la empresa forestal, en la cual se desempeñan trabajadores estables que realizan tareas de supervisión, coordinación o dirección.

La estacionalidad y la presencia de trabajadores jornaleros provistos por los contratistas son modalidades históricas de la producción forestal, que los procesos de modernización no han modificado. En algunos casos, la estacionalidad se ve atenuada por la incorporación tecnológica que genera condiciones que independizan la producción de los ritmos de la naturaleza, pero esta realidad constituye más una excepción que una regularidad. A estas condiciones de empleo hay que agregar una modalidad que se incorpora más recientemente en la producción forestal: la fijación del salario del trabajador de acuerdo a criterios de productividad individual.

La incorporación de la productividad en las condiciones de empleo del sector tiene importantes impactos en los hábitos de trabajo arraigados en los trabajadores, en la medida en que, para alcanzar niveles salariales relativamente decorosos, deben desarrollar su trabajo en ritmos y condiciones diferentes a las que estaban acostumbrados. La productividad pasa a transformarse en una condición de empleo, en la medida en que establece un silencioso proceso de selección de la fuerza de trabajo, en función de las capacidades de los trabajadores para alcanzar los niveles de producción exigidos. La incorporación de la productividad también conlleva un proceso de segmentación de la fuerza de trabajo, en la medida en que los salarios se distribuyen de acuerdo a los niveles de producción individuales, generando condiciones de competencia al interior de la fuerza de trabajo.

Si bien mantienen algunas de las características históricas de la actividad forestal, los procesos de modernización experimentados en el sector generaron condiciones de trabajo muy superiores, desde todo punto de vista, a las que existían previamente. La implementación de políticas de seguridad en el trabajo y de capacitación de mano de obra para mejorar los niveles técnicos y de seguridad de la producción constituye un cambio cualitativo en las condiciones de trabajo del sector, que no tiene antecedentes en las formas de producción anteriores.

La modernización del sector implicó la implementación de procesos de capacitación en las tareas más riesgosas de la producción forestal, como el manejo de las motosierras y la actividad de cosecha en general, para las cuales se comenzó a exigir credenciales de formación que garantizaran el conocimiento del trabajador en los aspectos técnicos y normativos requeridos para desempeñar su tarea en las condiciones de seguridad adecuadas. El desarrollo de estas políticas tuvo impactos positivos en términos de disminución de accidentes de trabajo en las empresas forestales más modernizadas.

Otro aspecto asociado a la implementación de políticas de seguridad en el sector fue la generalización de la utilización de elementos de protección personal de acuerdo a las diferentes tareas desempeñadas por los trabajadores. Las empresas forestales asumen la responsabilidad de proveer a los trabajadores de los elementos de protección adecuados, además de reponerlos cuando se deterioran. También se responsabilizan de brindar a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada, la que constituye también un elemento de protección personal en el contexto de una actividad que se desarrolla al aire libre sometida a los impactos de los elementos naturales. Esta política de suministro de elementos de protección personal se acompaña de políticas de capacitación que logren internalizar la necesidad de la correcta utilización de estos elementos por parte de los trabajadores.

Más allá de los aspectos altamente positivos que acompañan el desarrollo de las políticas de seguridad y de la notoria mejora relativa en relación a otros contextos y a otros períodos históricos de producción forestal, la implementación de estas políticas debe enfrentar dos grandes desafíos: las condiciones de empleo del sector y las formas de gestión de la mano de obra. Como mostramos más arriba, la sazonalidad del trabajo y la presencia de la modalidad de contratación por jornal, conspiran con procesos de formación de la fuerza de trabajo en el largo plazo, que requieren condiciones de estabilidad que no están presentes en el trabajo forestal. Este desafío se ve atenuado por el hecho de que, si bien las condiciones de contratación son inestables y dependen de las demandas de producción, la fuerza de trabajo se compone de los mismos individuos que rotan de empresa en empresa de acuerdo a las ofertas de trabajo demandadas.

La introducción de la productividad también constituye un desafío importante para la implementación de políticas de seguridad. La aceleración de los ritmos de realización de las tareas puede ser un factor que impida que el trabajador tome las debidas precauciones en su trabajo, o que no cumpla de manera adecuada con las normas vinculadas a la ejecución de las tareas. En la medida en que se prioriza la obtención de determinados resultados, existe una tendencia a descuidar los procesos a través de los cuales se alcanzan estos resultados, lo que aumenta los riesgos de accidentes o de lesiones en los trabajadores. Por otra parte, la introducción de la productividad estimula la competencia entre los trabajadores, lo que inhibe el desarrollo de relaciones de comunicación y de apoyo mutuo entre los mismos. Esta fisura en las relaciones de cooperación conspira contra el desarrollo de un conocimiento colectivo que permita enfrentar mejor las situaciones de riesgo inherentes a la actividad forestal. También es un factor que inhibe el desarrollo de acciones o reacciones de apoyo entre los trabajadores en caso de dificultades o riesgos en la actividad.

El tercer desafío importante para el desarrollo de políticas de seguridad en la actividad forestal es la fuerte tercerización del proceso de trabajo que caracteriza este tipo de producción, debido a la estacionalidad de la misma. Si bien la empresa contratante es la que fija las condiciones de trabajo y establece las normativas generales de las políticas de seguridad, su traducción efectiva se hace a través de los múltiples contratistas de los cuales dependen las diferentes cuadrillas de trabajadores que componen el proceso de trabajo. Esta complejidad del proceso productivo pone de relieve la necesidad de establecer espacios de comunicación entre la empresa contratante y los diferentes contratistas, cada uno de los cuales es portador de un estilo de trabajo específico. La implementación de las políticas de seguridad obliga a la empresa forestal a establecer múltiples coordinaciones y relaciones de intercambio entre los encargados de definir los lineamientos de las políticas de seguridad y los actores más relevantes del proceso de trabajo, de manera de asegurar la continuidad y eficacia de las mismas.

La complejidad del proceso de trabajo forestal pone de relieve la necesidad de generar procesos de gestión de la fuerza de trabajo que acompañen y complementen los esfuerzos realizados en términos de seguridad. En este sentido, la modernización productiva no parece acompañarse, en las empresas analizadas, de una modernización de la gestión de recursos humanos. Estas formas de gestión están marcadas por la persistencia de relaciones de tipo tradicional, basadas en criterios particularistas y relaciones con fuerte presencia de vínculos familiares y parentales. Las relaciones jerárquicas se sustentan en formas de paternalismo inherentes al mundo rural, lo mismo que las relaciones de cooperación entre los trabajadores, en los cuales las relaciones están fuertemente marcadas por relaciones de proximidad familiar o regional. Este tipo de

vínculo común en el mundo rural o en pequeñas zonas urbanas, se inserta en procesos de trabajo modernizados, generando un espacio de relaciones sociales específico, que no es similar al de la actividad rural clásica pero tampoco al de la actividad industrial.

Estas relaciones se inscriben, a su vez, en un proceso de trabajo altamente fragmentado por la fuerte tercerización del proceso productivo, lo que refuerza la construcción de realidades sociales en las cuales se intensifican las relaciones internas de cada grupo o cuadrilla pero se construyen espacios heterogéneos en términos de vínculos personales en el marco global del proceso de trabajo. Esta fuerte heterogeneidad del proceso de trabajo en términos de relaciones sociales, constituye una dificultad importante en la construcción de relaciones de comunicación más fluidas entre los que implementan las políticas de seguridad y aquellos que las ejecutan. También constituye una dificultad para el desarrollo de políticas generales basadas en criterios generales y universales, que se deben implementar en espacios fuertemente marcados por vínculos personales y particulares. De todas maneras, estas dificultades no implican que las políticas de seguridad no sean eficaces: más bien lo que hacen es imponer formas de gestión específicas que contemplen la singularidad de los procesos de trabajo de la producción forestal.

La fuerte presencia de dimensiones familiares y de vecindad en las relaciones sociales que se establecen en los procesos de trabajo de la industria forestal también constituye un factor de integración social que puede ser aprovechado para mejorar la eficacia de las políticas de seguridad. En la medida en que reducir los niveles de riesgo de una actividad implica generar procesos de movilización de la fuerza de trabajo que generen un involucramiento de los trabajadores con los objetivos de las políticas de seguridad, la conformación de espacios con fuertes lazos de identidad grupal puede ser funcional a estos procesos.

Los modelos de gestión con componentes tradicionales coexisten con el desarrollo de políticas universales en materia de seguridad en el trabajo, a través de dispositivos de autoridad cuya legitimidad se construye en el marco de las relaciones cara a cara entre el jerarca y sus subordinados. Esta coexistencia de procesos de vocación universal con relaciones particularistas hace recaer en la relación que los contratistas tienen con sus trabajadores las mayores o menores posibilidades de éxito de los procesos de gestión del riesgo en las empresas forestales. En este sentido, la atribución de las responsabilidades en caso de accidentes también tiende a descentralizarse, aunque la gestión global del proceso de trabajo se realiza a nivel central. Las tensiones entre la fijación de criterios centrales en las políticas de seguridad y la descentralización de las responsabilidades constituye otro desafío importante en materia de gestión del riesgo del mundo forestal.

Las políticas de capacitación de la mano de obra que forman parte del desarrollo de los procesos de mejora de la seguridad laboral, también se ven influidas por las modalidades tradicionales de gestión de la fuerza de trabajo. En algunos casos se mantienen modelos de aprendizaje basados en la idea de que se aprende realizando la tarea y en contacto con otros trabajadores, lo que implica que la incorporación de criterios de seguridad en el trabajo depende de los vínculos del trabajador con su entorno y no del impacto de espacios formales de capacitación. Las políticas de capacitación tampoco son aprovechadas por las empresas de manera óptima, en la medida en que la formación que adquieren los trabajadores no se traduce en modificaciones de las formas de organización del trabajo que permitan expandir los conocimientos adquiridos al conjunto de la empresa.

En la medida en que la producción forestal desarrolla modalidades de producción industrial en contextos rurales, sus procesos de trabajo combinan riesgos de diferente procedencia: los que surgen de la acción de los elementos naturales, los que se generan por el manejo de instrumentos y tecnología modernas y los que se refieren a actividades ligadas a la construcción y mantenimiento de infraestructuras. Los trabajadores expresan, en este contexto complejo, un fuerte desarrollo de culturas de riesgo en las cuales se perciben riesgos no considerados por las políticas de seguridad implementadas por las empresas. Este desarrollo de los procesos de percepción y valoración del riesgo por parte de los conjuntos laborales genera condiciones favorables para implementar acciones gremiales o prácticas orientadas a negociar los umbrales aceptables de riesgo con las autoridades empresariales.

En términos gremiales, las condiciones jurídicas y políticas impuestas a partir del año 2005 favorecen el desarrollo de las actividades gremiales y sindicales en torno a las políticas de seguridad. Las leyes laborales dan fundamento jurídico a los reclamos de los trabajadores forestales para mejorar las condiciones de seguridad en su trabajo. Por otra parte, la modernización del proceso de trabajo generó condiciones para el desarrollo de la actividad sindical, en la medida en que formalizó las relaciones contractuales entre las empresas y los trabajadores. Sin embargo, pese a estos avances, las estructuras sindicales tienen grandes dificultades para desarrollarse. La falta de tradición sindical de muchos de los jóvenes trabajadores recientemente incorporados al sector, la dependencia directa de los trabajadores con la figura del contratista, la permanente amenaza de desempleo típico del carácter cíclico de este tipo de producción, y las dificultades para construir liderazgos sólidos, contribuyen a mantener la debilidad del sindicalismo en el sector. La estructura descentralizada de la producción tiene su correlato en una estructura sindical que también es altamente descentralizada, lo que dificulta el desarrollo de acciones colectivas. En este contexto, la negociación de los umbrales aceptables de riesgo no siempre se expresa en

acciones sindicales. En muchos casos, sus formas de expresión son más silenciosas, y se remiten a acciones cotidianas puntuales que establecen los límites entre lo que es aceptable y lo que no lo es en materia de riesgos laborales.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, L. (1997) “Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva”. En: Novick, M. y Gallart, M. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR, Montevideo.

Alvira, F. (1992) “Diseños de investigación social: criterios operativos”. En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (Comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Ansidei, M. (1998) “Les risques urbains”. En: *La lettre du PIR Villes*, N°7, p.4. France.

Argyris C. (1995) *Savoir pour agir. Surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel*. Inter Editions, Paris.

Arrow, K J. (1962) “The economic implications of learning by doing”. *Revue of Economic Studies*, No. 29

Bardomas, S. (2007) *Calidad de vida y condiciones laborales en la actividad forestal en la Argentina*. I Seminario de cooperación y desarrollo en espacios rurales iberoamericanos, sostenibilidad e indicadores. Almería, 16-17 de octubre 2007.

Barrouch G. (1989) *La décision en miettes. Systèmes de pensée et d'action à l'oeuvre dans la gestion des milieux naturels*. L'Harmattan, Paris.

Bateson, G. (1984) *La Nature et la pensée*. Ed. du Seuil, Paris.

Beck, U. (1998) *La sociedad del riesgo*. Editorial PAIDOS, España.

Beltrán, M. (1992) “Cinco vías de acceso a la realidad social”. En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (Comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Bertaux, D. y Bertaux Wiame, I. (1993) “Historias de vida del oficio de panadero”. En: Marinas, J. M. y Santamarina, C. *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*. Ed. Debate, Madrid.

Bertaux, D. (1993) “De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica.” En: Marinas, J. M. y Santamarina, C. *La Historia Oral: Métodos y Experiencias*. Ed. Debate, Madrid.

Boissières, I. (2007) "Robustez organizacional y gestión del riesgo." En: *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Editorial El Ateneo, Buenos Aires. Universidad San Andrés, FonCS,

Bourdeaux I. y Gilbert C. (1997) "Au-delà de l'alternative maîtrise-non-maîtrise des risques collectifs : propositions pour des analyses et politiques intermédiaires". En: *Nature, Science et Société*, N°199, pp. 50-57.

Bourrier, M. (2001) "La fiabilité est une question d'organisation ». En Bourrier, M: *Organiser la fiabilité*. L'Harmattan

Bourrier, M. (2002) "La fiabilité organisationnelle: morceaux choisis d'un état des lieux". En Gilbert, C.: *Risques collectifs et situations de crise*. L'Harmattan.

Campinos, M. y Marquette, Ch. (1997) "Les normes d'assurance qualité iso 9.000: une opportunité de rationalisation des processus d'apprentissage de l'entreprise?" *GIP Les cahiers de recherche* No. 73. Francia.

Castillo, J.J. y Prieto C. (1983) *Condiciones de trabajo, Un enfoque renovador de las condiciones de trabajo*. C.I.S. Madrid.

Cyert R.M.; y March J.G (1978) *Processus de décision dans l'entreprise*. Dunod, Paris.

Coriat, B. (1979) *L'atelier et le chronomètre*. Ch. Bourgeois, Paris. .

Decrop, G.; Dourlens, C.; Vidal Naquet P.A. (1997) *Les scènes sociales du risque*. Rapport du Contrat Etat-Région Rhône Alpes.

DIEA (2003) *La actividad forestal a través del censo agropecuario*. Montevideo. MGAP – DIEA.

Douglas, M. (1985) *Risk acceptability according to the social sciences*. In: Russel Sage Foundation, New-York.

Dourlens, C.; Galland, J.P.; Vidal-Naquet P.A. (1991) *Introduction*. En: Dourlens C.; Galland J.P.; Theys J.; Vidal-Naquet P.A., *Conquête de la sécurité, gestion des risques*, L'Harmattan, Paris.

Duclos, D. (1996) "Puissance et faiblesse du concept de risque". *L'Année sociologique*, 46 n° 2, Paris.

Fadier E. (1994) *L'état de l'art dans le domaine de la fiabilité humaine*. Ed. Octares, Toulouse.

Fahlbruch, B; Wilpert, B. (2001) "La notion de sécurité systémique: un nouveau domaine de recherche pour la psychologie industrielle". En: Bourrier, M. *Organiser la fiabilité*. L'Harmattan.

García Ferrando, M.; Sanmartín, R. (1992) "La observación científica y la obtención de datos sociológicos". En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (Comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Giddens, A. (1995) *La constitución de la sociedad*. Amorrortu, Buenos Aires.

Glaser, B. y Strauss, A. (1967) *The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Ed. New York, Aldine Publishing Company.

Godard, O. (1998) "Précaution. Un principe très politique". *Courrier de la Planète*, N°46. Paris.

Guardiola, A.; Mercier, D.; Tripier, P.; Tuillier J. N. (1998) "Dérapages déontologiques et risques systémiques ». *Journées Savoirs et Développement*, Lyon ISH.

Haddon, W.; Suchman, E. A.; Klein, D. A. (1964) *Accident Research: Methods and Approches*. New York, Harper and Row.

Ibáñez, J. (1992) "Perspectivas de la investigación social". En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (Comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Karpik, L. (1996) "Dispositifs de confiance et engagements crédibles". *Sociologie du Travail* No. 4, Paris.

Kerlinger, F. (1988) *Investigación del Comportamiento*. McGrawHill, México.

King, G., Keohane, R. y Verba, S. (2000) *El Diseño de la Investigación Social*, Alianza, Madrid.

Koenig, G. (1994) "Introduction : repérage des lieux, Dossier L'apprentissage organisationnel: Pratiques et théories". *Revue Française de Gestion*, N°97, Janvier-Février, p. 78.

La Porte, T. (2001) "Fiabilidad et légitimité soutenable". En Bourrier, M. : *Organiser la fiabilité*, L'Harmattan, Paris.

Luhmann, N. (1992) *Sociología del riesgo*. Universidad Iberoamericana, México.

Mascheroni P. (2008) *Democracia y ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales*. Monografía final de Maestría. FCS, Udelar. Montevideo

Menéndez, V. (2009) *Trabajadores Forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral*. Monografía final de Licenciatura en Sociología. FCS, Udelar. Montevideo

Moison J.C. (1997) "Du mode d'existence des outils de gestion", *Seli Arslan*, Paris.

Orti, A. (1992) "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo." En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J.; Alvira, F. (Comp.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

Paolino, C. (2010) *El contexto económico, las prioridades de políticas públicas agropecuarias y el plan de trabajo de OPYPA*. Anuario 2010. MGAP. Montevideo

Perrow, Ch. (1984) *Normal Accidents*. New York: Basic Books.

Piñeiro, D. (2008) *El trabajo precario en el campo uruguayo*. DS – FCS, Udelar. Montevideo

Piñeiro, D.; Carámbula, M. (2006) "La forestación en Uruguay: cambio demográfico y empleo en tres localidades." *Revista Agrociencia*. Vol. X N° 2 pág. 63 – 73.

Pucci, F. (2004) *Aprendizaje organizacional para la gestión del riesgo*. CINTERFOR, OIT, Montevideo.

Pucci, F.; Levin, R.; Trajtenberg, N.; Bianchi, C. (2006) *La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguayo*. Informe Final del Proyecto CSIC. Montevideo, Uruguay.

Quiñones, M.; Acosta, M.; Barros, G. (2006) “Desafíos, perspectivas y estrategias del movimiento sindical: un marco analítico”. En: *Aportes para la construcción de lo colectivo. Psicología y Organización del Trabajo VII*. Editorial Psicolibros, Montevideo.

Riella, A; Mascheroni, P *Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso*. DS – CSIC – FCS, Udelar. Europe Aid Co-operation Office, Montevideo

Riella, A.- Tubío, M. – Mascheroni, P. (2009) La calidad del empleo en la forestación uruguaya. Ponencia presentada al XXVIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios Sociales (LASA) Río de Janeiro, Brasil, 11-14 de junio 2009

Riella, A.; Ramírez, J. (2007) “Población rural y forestación: el estudio de la dinámica poblacional en los territorios forestales del Uruguay”. Ponencia presentada a la 6ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

Schiavo, C. y Cordova, P. 2001, “Transformaciones territoriales y sociedad rural: visibilidad de cambio del empleo rural; el caso de la forestación”. Transformaciones agrarias y Empleo rural, Alberto Riella y Mauricio Tubío, (Comp.), Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo .

Tanguy, C. (2000) "Apprentissage, innovation et modification des routines organisationnelles". En: *Apprentissage et innovation dans l'entreprise. Technologies / ideologies / pratiques. Revue d'Anthropologie des Connaissances*. Editions Eres.

Tarrés, M. L. Coord. (2001) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la Investigación Social*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ed. Paidós, Barcelona.

Tommasino, H; Bruno, Y. (2010) *Empresas y trabajadores agropecuarios en el período 2000-2009*. Anuario 2010. MGAP. Montevideo.

Tubio, M. (2006) *Los efectos sociales de la forestación en Uruguay: un análisis a través de los Censos de Población y Vivienda*. VII Congreso Latino-Americano de Sociología Rural 20-24 de noviembre del 2006 - Quito, Ecuador

Valles, M. (s/d) *Técnicas cualitativas de investigación social*. Ed. Síntesis.

Vaughan, D. (2001) "La normalization de la déviance: une approche d'action située". En: Bourrier, M. *Organiser la fiabilité*. L'Harmattan.

Weinstein, N.D. (1989) "Effects of Personal Experience on Self Protective Behavior". *Psychological Bulletin*, 105.

Wilde, G. (1982) "The Theory of Risk Homeostasis: Implication for Safety and Health". *Risk analysis*.