



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE VETERINARIA**  
**Programa de Posgrados**

**ESTUDIO DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS ASALARIADAS DE  
LOS TAMBOS DE CARDAL EN EL PERIODO 2018-2020**

**MARIELLA FIORITO GADEA**

**Tesis de Maestría en Educación y Extensión Rural**

**2023**

**Director de Tesis**

**Dr. Humberto Tommasino**

**Año 2023**

INTEGRACION DEL TRIBUNAL DE TESIS

Presidente: Dr. José Passarini - Facultad de Veterinaria, Universidad de la República,  
Uruguay

Dr. Francisco Lozano Lares - Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, Universidad de  
Málaga, España

Dr. Diego Piñeiro - Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay



## ACTA DEFENSA DE TESIS DE MAESTRIA

**ORIENTACIÓN:** Educación y Extensión Rural

**LUGAR Y FECHA DE LA DEFENSA:** Facultad de Veterinaria, Aula 101 y Sala Virtual

**TRIBUNAL:** José Passarini, Francisco Lozano Lares, Diego Piñeyro

CI	NOMBRE	CALIFICACIÓN	NOTA
1949371-9	MARIELLA FIORITO	12	DOCE

**NOTA:** La calificación mínima para aprobar la defensa es B.B.B (6)

**TRIBUNAL**

**FIRMA**

  
Diego Piñeyro

  
José Passarini

## DEDICATORIA

A la memoria de mi madre, presente en cada momento relevante de mi vida académica, a la de mi padre, promotor de mis sueños y a Carolina, Luana, Gonzalo y Valentino, motores que me impulsan a continuar avanzando.

A la memoria de Fernando Montini y Juan Bertolini (“el Araña”), compañeros de la Maestría que son y serán queridos y recordados siempre.

## AGRADECIMIENTOS

A mi Tutor, el Dr. Humberto Tommasino, a la Mag. María Noel González, a las Profs. María del Carmen Telesca, María del Pilar Giménez Murugarren y a quienes de algún modo han contribuido a esta tesis.

A la Dra. Elena De Torres por facilitarme el primer acercamiento a un tambo, a Gianella y a Walter, a Florencia Dos Santos, a Pablo Cabrera, a la gente de Cardal por su amabilidad y apertura al diálogo, por su tiempo y por las experiencias compartidas, a través de las cuales recogí mucho más que conocimiento.

A la Asociación de Universidades Iberoamericanas de Posgrados (AUIP) por haber contribuido a la realización de mi pasantía en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga

## INDICE

Carátula

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen

Introducción..... Página 1

### Capítulo I Antecedentes

1 El trabajo Precario..... Página 4

1.1 Tipicidad y atipicidad del trabajo asalariado..... Página 8

1.2 Concepto de precariedad laboral según el contexto geográfico..... Página 11

1.3 Precariedad objetiva y subjetiva..... Página 14

1.4 Estudios sobre trabajo asalariado en el medio rural..... Página 16

1.5 Precariedad laboral, género y derechos humanos..... Página 18

1.6 Las asalariadas de los tambos..... Página 25

1.7 Marco normativo del trabajo asalariado en la lechería..... Página 28

### Capítulo II Problema de Investigación y Objetivos

2.1 Objetivos ..... Página 33

2.2 Justificación del Problema..... Página 33

2.3 El territorio ..... Página 34

2.4 La población de Cardal ..... Página 37

2.5 Comparación de los salarios de lechería con otros sectores ..... Página 39

### Capítulo III Materiales y Métodos. Estrategia de la Investigación

3.1 Materiales y Métodos..... Página 43

3.1.1. Tipo de Investigación..... Página 43

3.1.2 Recolección de Datos..... Página 46

3.2 Estrategia de la investigación..... Página 52

### Capítulo IV Resultados y Análisis

4.1 Resultados de entrevistas a asalariadas y asalariados..... Página 53

4.1.1 Perfil de las personas entrevistadas..... Página 53

4.1.2 La relación laboral.....	Página 57
4.1.2.1 Estabilidad en el trabajo.....	Página 57
4.1.2.2 Antigüedad laboral.....	Página 58
4.1.2.3 Formalidad del empleo.....	Página 58
4.1.2.4 División del trabajo.....	Página 59
4.1.2.5 Jornada laboral.....	Página 59
4.1.2.6 Salario.....	Página 60
4.1.2.7 Afiliación al sindicato.....	Página 61
4.1.2.8 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	Página 61
4.1.2.9 Precariedad laboral en resultados.....	Página 62
4. 2 Resultados de entrevistas a informantes calificados.....	Página 67
4.3 Análisis de los resultados.....	Página 71

## Capítulo V Conclusiones

Algunas Recomendaciones.....	Página 82
------------------------------	-----------

Referencias Bibliográficas.....	Página 84
---------------------------------	-----------

## Anexos

1. Fotografías e Imágenes.....	Página 91
2. Gráficas y Tablas.....	Página 102
3. Estadísticas.....	Página 104
4. Marco Normativo del trabajo en los tambos.....	Página 108

## RESUMEN

### Palabras claves

Asalariadas – precariedad laboral – trabajo atípico – género

Los cambios en el mundo de trabajo que tuvieron lugar en las últimas décadas, muestran un nuevo escenario laboral con formas flexibles y atípicas de empleo: a tiempo parcial, temporarios, subcontratados o “tercerizados” y por cuenta propia. En estas nuevas modalidades de empleo, las personas se transforman en proveedoras de servicios con obligaciones pero cada vez con menos derechos laborales.

El trabajo rural asalariado ha tenido importantes avances gracias al impulso otorgado por las políticas públicas. No obstante, aún queda bastante por hacer, en especial en lo que refiere a asalariadas. Existe escasa producción de conocimiento en torno a su situación, por lo que género y precariedad son las dos aristas en este estudio del sector lechero, que aborda la precariedad laboral en sus dimensiones objetiva y subjetiva.

El objetivo de esta investigación es conocer si existe precariedad laboral en el trabajo asalariado de las mujeres en los tambos, analizando las posibles desigualdades en función del género en estos contextos laborales.

La zona en la que se desarrolla es la 8va sección judicial del departamento de Florida, un área altamente productiva donde se obtiene casi un tercio de la producción total de leche del país y en la cual se encuentra Cardal, declarada capital de la cuenca lechera.

De acuerdo a la investigación realizada, en las asalariadas de los tambos existe precariedad laboral desde un punto de vista objetivo pero no desde el punto de vista subjetivo, ya que, en general las entrevistadas están conformes con el trabajo, el salario y con el ambiente laboral.

## SUMMARY

### Key words

Salaried – precariousness job – atypical work –gender

The changes in the job world produced in recent decades, shows a job scenario where flexible and atypical forms of employment appeared: part-time, temporary, subcontracted or "outsourced", and self-employment among others. This results in precarious jobs characterized by higher levels of instability, uncertainty and job insecurity as a substitute for "traditional employment" or typical employment. The worker becomes in this case than a mere service provider to whom obligations are attributed but as a counterpart he has fewer and fewer rights.

Rural wage labor has made significant progress thanks to the boost given by current public policies. However, there is not enough, especially in the area of female wage labor. There is little production of knowledge about the situation of rural wage earners, so gender and precariousness are two of the main themes accounted on this research, that focuses on the dairy sector and addresses job insecurity in its objective and subjective dimensions.

The objective of this research is to find out if there is precarious employment, how can we associate this precarious employment and female work and realize an analysis of gender inequalities in these labor contexts.

The area which the investigation was carried out is the 8<sup>th</sup> judicial section of the Florida department, where Cardal is located, a highly productive area where almost a third of the country's total milk production is collected, the reason why was declared the capital of the dairy basin.

From an objective point of view, precarious employment does exist between female workers precarious but not from a subjective one, since in general, women are satisfied with their positions, salary a work environment.

# INTRODUCCION

En el período 2005-2020, el gobierno impulsó una serie de políticas sociales que estuvieron orientadas hacia la búsqueda de la equidad y la justicia social. Estas políticas, derivaron en acciones concretas tendientes a eliminar o reducir algunas desigualdades en los sectores más vulnerables, impulsando su inclusión social. Entre estos, hubo un especial énfasis en el trabajo rural asalariado, promoviendo su equiparación en cuanto a derechos laborales con otros sectores.

En este sentido, si bien ha sido relevante la actualización de la reglamentación del Estatuto del Trabajador Rural de 1978 que tuvo lugar en el año 2012, quizás una de las conquistas más importantes para asalariados y asalariadas rurales ha sido la limitación de la jornada laboral a 8 horas con la sanción de la ley 18.441 de 2008.

El trabajo rural ha sido objeto de estudio en diferentes investigaciones realizadas en la esquila, arándanos, citrus, forestación y caña de azúcar<sup>1</sup> pero hay escasos precedentes con relación a la lechería que aborden la situación de las asalariadas de ese sector ya que en general, se centran en la producción lechera a nivel familiar.

Desde mediados de la década del 70<sup>2</sup>, el sector lechero ha experimentado grandes cambios en la base productiva con la introducción de salas de ordeño mecanizadas. La incorporación de fosas en las salas, representó un gran avance en materia de salud ocupacional respecto al ordeño manual, permitiendo una mejor postura para realizar la tarea por lo que previene algunas patologías a nivel de columna vertebral.

Por otra parte, el uso de la ordeñadora en los tambos redujo a cerca de un quinto los puestos de trabajo que se necesitaban tradicionalmente.<sup>3</sup> En tal sentido, Cominiello (2016) destaca que esa reducción abrupta de las plazas laborales se debe a que los cambios tecnológicos

---

<sup>1</sup> Ver página 16

<sup>2</sup> Estos cambios son mencionados por Quintero, Maria Jimena (2009) y por Cominiello, Sebastián (2016) La revolución del ordeño. Cambios en el proceso de trabajo de la producción primaria de leche en Argentina, 1980-2007 Trabajo y Sociedad, núm. 26, 2016, p. 361-387, quienes describen sus efectos

<sup>3</sup> Ibidem

demandaron mano de obra permanente más calificada, lo cual dejó fuera del mercado laboral a quien no se adaptara a ellos.

“(…) durante 80 años, con el ordeño a mano, el ordeñador trabajaba con cada animal 7:30 min., con el ordeño a máquina, pasó a dedicarle 1:41 min. (...) Un trabajador ordeñando con una máquina ordeñadora sólo le dedicará un 18% del tiempo que le dedicaba antes a un solo animal (...) hoy se precisa cerca de un quinto de mano de obra que hace 30 años para el mismo trabajo” (Cominiello: 2016,373).

Según el Instituto Nacional de la Leche (INALE), Uruguay es el séptimo exportador mundial de este producto.<sup>4</sup> Nuestro país produce 2.200 litros de leche al año, de los cuales el 30% se destina al consumo interno y el 70% es exportado a más de 60 mercados. El tambo promedio tiene 150 vacas en ordeño, 250 hectáreas de superficie y produce 18 litros de leche por vaca por día. En estos establecimientos predomina el trabajo familiar y se estima que hay unas 20.000 personas vinculadas al trabajo en este sector<sup>5</sup>.

En la presente investigación se entrevista a personas que trabajan en forma asalariada en tambos de la zona de Cardal y los pueblos cercanos, con los que constituye la llamada “Ruta de la leche”<sup>6</sup> a efectos de analizar si existe precariedad laboral en sus dimensiones objetiva y subjetiva.

En el estudio de la dimensión objetiva de la precariedad se analiza si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario, si este les resulta suficiente para su reproducción, si las mujeres tienen la misma estabilidad en el trabajo que los hombres, el tipo de tareas asignadas a las personas, si existen tareas “generizadas”, si trabajan formal o informalmente y si hay una preferencia por la contratación de mano de obra masculina o femenina.

Por otra parte, se incorpora el análisis de la dimensión subjetiva siguiendo a Piñeiro (2008), que en su tesis doctoral toma la idea de Paugam (2000) quien distingue en la precariedad un aspecto subjetivo. Para este autor, la precariedad es percibida en forma diferente por los

---

<sup>4</sup> INALE persona jurídica de derecho público paraestatal que tiene como cometido asesorar al gobierno en la política lechera disponible en [www.inale.org](http://www.inale.org)

<sup>5</sup> INALE (estimación en base a Encuesta Lechera 2014 y Registro de Industrias) disponible en [www.inale.org](http://www.inale.org)

<sup>6</sup> Datos que surgen de la Carpeta N° 140 de la Cámara de Representantes del año 2005

asalariados y las asalariadas según donde estén posicionados en el sistema social y las posibilidades u oportunidades que les brinde su sociedad. Desde el punto de vista subjetivo, “(...) la precariedad laboral depende de la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral”. (Paugam en Piñeiro: 2008,14)

La tesis está dividida en cinco capítulos.

El capítulo primero parte de los estudios existentes en torno a la precariedad laboral, distinguiendo trabajo precario de trabajo típico y atípico, analiza las distintas concepciones según los diferentes países, conceptualiza y distingue precariedad objetiva y subjetiva, aborda la vinculación entre precariedad laboral, derechos humanos y género, presenta algunos datos estadísticos existentes sobre las asalariadas de los tambos y el marco normativo laboral.

El capítulo segundo trata del planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación del problema, el territorio, la población y los salarios en la lechería, comparándolos con las remuneraciones de otros sectores.

El tercer capítulo presenta en primer lugar los materiales y métodos: el diseño metodológico, el tipo de investigación, su enfoque, la forma en que se realizó el trabajo de campo, las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos y para su procesamiento, para luego abordar la estrategia de la investigación.

El capítulo cuarto muestra los resultados de la investigación y el análisis de los mismos a la luz de las diferencias en cuanto al género de las personas entrevistadas, considerando la dimensión objetiva y subjetiva mencionadas anteriormente.

El quinto y último capítulo plantea las conclusiones a las que se arribaron en el marco del estudio y algunas recomendaciones que pueden mejorar las condiciones de trabajo de las asalariadas de la lechería y aproximarlas al concepto de trabajo decente que postula la OIT<sup>7</sup> en el cual convergen sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

---

<sup>7</sup> Conferencia N ° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999

# CAPITULO I: ANTECEDENTES

## 1. EL TRABAJO PRECARIO

El término “precario” es polisémico, sus diversas acepciones aluden a la poca estabilidad o duración, la tenencia de algo sin título, por tolerancia o inadvertencia del dueño, la ausencia de medios o recursos suficientes u ocupar un cargo provisoriamente<sup>8</sup>.

Cuevas Valenzuela (2015) explica el origen etimológico de este término que tiene sus raíces en el latín y deriva de *precarius* que es aquello obtenido como consecuencia de una *prex* o *precis*, es decir, de una petición, súplica o ruego.

Barboza De las Casas (2022) encuentra referencias a *precarium* en el derecho romano. En una primera etapa, refería a un acto de concesión graciosa caracterizado por su esencial revocabilidad mientras que en una etapa posterior, este término designa a un tipo de contrato innominado por el que se acordaba una posesión con un plazo incierto. La posesión se caracterizaba por el *actio praescripti verbi* que implica que su restitución podía ser reclamada en cualquier momento y que en definitiva, el plazo del contrato dependía de la tolerancia o el favor de su dueño.

La etimología del término facilita la comprensión y ayuda a pensar desde donde problematizar el tema. En todas las acepciones antes señaladas, la inseguridad, la incertidumbre o inestabilidad constituyen un rasgo caracterizante.

Piñeiro (2008) refiere al economista italiano Paolo Sylos Labini pionero en estudiar la precariedad laboral.<sup>9</sup> En 1964 Sylos Labini publicó “El empleo precario en Sicilia” basándose en una investigación realizada cuando era Profesor de la Universidad de Catania. Este autor, encuentra al empleo precario como una característica de las economías que generan inestabilidad en el empleo y en los ingresos de las personas. Esto les impide proyectarse y tener una perspectiva de progreso en el futuro (Labini en Piñeiro,2008).

---

<sup>8</sup> DLE, RAE 2020, Madrid, España

<sup>9</sup> Profesor de la Universidad de Roma

Sylos Labini (1964), entiende que el empleo precario se caracteriza por ser inestable en cuanto el empleo mismo y a los ingresos, y distingue en esta situación a personas asalariadas y no asalariadas. Las primeras son aquellas que revisten la condición de precarias en ausencia de contrato permanente y peligran constantemente perder su empleo, mientras que las no asalariadas son consideradas precarias cuando sus ingresos son bajos o intermitentes. No obstante, en ambos casos, existe inestabilidad e inseguridad económica, la cual compromete su futuro y afecta su status social (Labini en Neffa, 1985).

Para Salvia y Tissera (2002) el trabajo precario es una forma contractual atípica, caracterizada por la presencia de uno o más elementos críticos: inestabilidad, ilegalidad y desprotección (Salvia y Tissera en Gómez y Restrepo, 2013).

Pok (1992) define al trabajador precario como aquel que:

“(…) presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación” (Pok en Vairoletti: 2009,4).

Por su parte, Guerra (1994) conceptualiza a la precariedad a partir de los mismos caracteres distintivos. Para este autor, el empleo precario es “aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante” (Guerra en Gamero: 2018,117).

Piñeiro (2008) destaca la asociación de Guerra entre los conceptos de precario y atípico, si bien no todo empleo atípico es precario. Al igual que otros autores, Guerra vincula el concepto de empleo precario con inestabilidad e inseguridad.

Gerry Rodgers y Janine Rodgers (1992) coinciden con Guerra en identificar cuatro condiciones que, de presentarse, permiten calificar a un trabajo como precario:

1. el contrato laboral tiene un plazo establecido,
2. los ingresos son insuficientes,
3. hay falta de protección de las leyes sociales
4. el medio ambiente laboral es inadecuado

Rodgers y Rodgers (1992) agregan que “el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo”. (Rodgers y Rodgers en Piñeiro: 2011,13)

Por su parte, Gerry Rodgers (1992) agrega “los problemas son más agudos en los países en desarrollo, en los que una gran proporción de los puestos de trabajo son inseguros, mal pagados y vulnerables a diversas formas de abuso.” (Rodgers:1992,15)

Paugam (2000) realiza un importante aporte a la construcción del concepto de precariedad laboral en el que encuentra dos variantes: una precariedad que tiene su origen en la relación con el empleo y otra que surge por la relación con el trabajo. Un trabajador precario se considera tal, si se cumplen ambas condiciones: que existan factores de precariedad en las relaciones con el empleo <sup>(10)</sup> y que sienta que su relación con el trabajo es precaria. Este autor a diferencia de los demás, combina en su definición elementos de carácter objetivo y subjetivo y entiende que para que exista precariedad laboral debe de existir insatisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con sus ingresos y con el entorno laboral. (Paugam en Piñeiro: 2008)

Dasten Julian Vejar (2013) distingue precariedad y precarización del trabajo. La precariedad, para este autor, alude a un fenómeno que tiene lugar en América Latina asociado con situaciones de fragilidad, escasez e insatisfacción en el trabajo, mientras que la precarización consiste en un proceso de degradación, deterioro o pérdida de derechos laborales. Se trata de una relación laboral que surge con cierta estabilidad y protección social pero que en una etapa posterior sufren un paulatino deterioro, las condiciones de trabajo se erosionan y aparecen elementos de inseguridad, inestabilidad e insuficiencia. Esa degradación deriva en un desplazamiento del asalariado de la formalidad hacia la informalidad, de la estabilidad hacia la inestabilidad y de la seguridad hacia la inseguridad. (Julián, 2013)

Actualmente los procesos de precarización se han extendido alcanzando tanto a trabajadores de baja calificación como a los más calificados. De Diego (1985) brinda un concepto sumamente amplio de precarización e íntimamente vinculado a los derechos laborales ya que considera que tiene lugar ante cualquier menoscabo o supresión de derechos fundamentales cualquiera sea el medio utilizado para esa violación (De Diego en Gamero, 2018).

(10) Trabajo: producto o resultado de una actividad humana que puede ser remunerado o no. Empleo: actividad realizada a cambio de un salario. Por lo tanto, un empleo es un trabajo (asalariado) pero no todo trabajo es considerado un empleo.

“se denomina precarización del trabajo a todas las formas y mecanismos que cercenan o suprimen los derechos fundamentales de los trabajadores dependientes, ya sea a través de simples incumplimientos, mediante la utilización fraudulenta de recursos legales, o a través de ocultamientos de distinta índole, que además se emplea como práctica habitual y generalizada” (De Diego en Gamero: 2018,117).

El trabajo precario es entendido por la OIT como un concepto opuesto al trabajo decente que postula la Agenda 2030. Frente a este paradigma se presenta el trabajo precario, el cual será abordado en la presente investigación en los términos de Piñeiro, en tanto se combinarán las definiciones de Paugam y de Rodgers y Rodgers citadas anteriormente analizando las dimensiones objetiva y subjetiva.

En tal sentido, de acuerdo a lo que estos autores señalan, se emplean las siguientes variables:

- 1) el contrato no tiene un plazo establecido (INESTABILIDAD)
- 2) los ingresos son insuficientes (INSUFICIENCIA)
- 3) hay falta de protección de las leyes sociales (INESTABILIDAD)
- 4) el medio ambiente laboral es inadecuado (INSATISFACCION)

Por tratarse de una investigación con perspectiva de género se agrega la INEQUIDAD.

- 5) existen desigualdades entre asalariados y asalariadas en función del género (INEQUIDAD)

Por último, se analiza si existe precariedad o precarización laboral, es decir, si las condiciones de precariedad se dan desde el inicio de la relación laboral o si la pérdida o deterioro de derechos laborales tiene lugar posteriormente, determinando condiciones de trabajo precarias.

## 1.1. TIPICIDAD Y ATIPICIDAD DEL TRABAJO ASALARIADO

El concepto de trabajo rural en sentido amplio, comprende al trabajo por cuenta propia o independiente y al asalariado o dependiente. La investigación se centra únicamente en el trabajo asalariado pero poniendo el foco en la situación de las mujeres.

Esa dicotomía trabajo asalariado, subordinado o dependiente - trabajo autónomo o independiente es de larga data. Rivas (1996) entiende que ya estaba presente en el derecho romano. En efecto, este autor evoca las figuras de la *locatio operis* y la *locatio operarum*, que no son más que una variedad de la *locatio rei et operis*, posteriormente incorporadas al Código de Napoleón que constituyen un antecedente del arrendamiento de servicios y del arrendamiento de obra (Rivas en Raso, 2009).

Las definiciones de subordinación o trabajo subordinado se basan en la facultad que se atribuye al empleador de ordenar, dirigir y organizar el trabajo del empleado, obligándolo a acatar las órdenes impartidas. "El trabajador debe obedecer las órdenes e instrucciones que permiten la ejecución del trabajo en el sentido querido por aquél". (Rivas en Raso: 2009,66)

Pla (1996) entiende que "la subordinación es el criterio distintivo del contrato de trabajo y, por consiguiente, la llave de paso para la aplicación del derecho del trabajo" y agrega este autor que:

"el contrato de trabajo se distingue de otros contratos que tienen por objeto la actividad laboral, porque el trabajador, a cambio de un salario, debe ejecutar el trabajo bajo la dirección del empleador." (Pla Rodríguez en Raso:2009,46)

El trabajo dependiente puede presentar una forma típica y una atípica. La primera es estable, segura y a cambio de un salario, mientras que la segunda se circunscribe en lo que se consideran "nuevas modalidades" de contratación laboral y son un fenómeno de la actualidad a través del cual se "deslaboriza" el vínculo de trabajo, en tanto se aparta del contrato típico (Raso, 2009).

En los países desarrollados, el trabajo típico ha sido la regla durante gran parte del siglo XX y se caracterizaba por:

"estabilidad en el tiempo, unicidad de empleador, tiempo pleno, un salario que correspondía a una actividad normal y permanente en una empresa, protección social

vinculada al puesto de trabajo y condiciones de trabajo aceptables según el momento y la circunstancia” (Piñeiro:2008,37).

Córdoba (1985) plantea en relación al trabajo típico que;

“se caracterizaba por tres presupuestos adicionales: a) un empleo a tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima; b) un contrato de trabajo de duración indefinida; c) un trabajo prestado para un solo empleador en el centro de trabajo de éste”. (Córdoba en Raso: 2009, 33)

En el mismo sentido, Barbagelata (1999) expresa que:

"dentro de un contrato de trabajo considerado típico, el trabajador desempeña el trabajo durante una jornada completa, normalmente identificada con la jornada máxima legal, mantiene un vínculo por tiempo indefinido con un empleador, en cuyo establecimiento desempeña el trabajo" (Barbagelata en Raso: 2009,33)

En cuanto a la atipicidad, se define por oposición a la tipicidad laboral, por lo que en el empleo atípico el asalariado o la asalariada siempre corre el riesgo de quedar fuera del mercado de trabajo y generalmente no goza de ciertos beneficios legales como el derecho al seguro por desempleo, al cobro de horas extras, etc.

Para Veneziani (1998) las desviaciones del modelo tradicional tienen lugar debido a que la crisis económica y el desarrollo progresivo de la tecnología multiplican las formas atípicas de trabajo, quedando afuera de la tutela de las leyes y de la negociación colectiva. Para el autor esto conduce a la formación de un mercado de trabajo secundario o marginal integrado por "ciudadanos del mercado de trabajo sin derechos civiles" (Veneziani en Raso: 2009,34).

Barbagelata (1999) coincide en definir a las atipicidades como desviaciones que existen desde siempre pero que han experimentado cambios en cuanto a diversidad e intensidad, lo cual configura un fenómeno nuevo (Barbagelata en Raso,2009).

Este fenómeno ha llevado a realizar una categorización o tipología de los contratos atípicos según el elemento sobre el cual se produzca la desviación:

- a) desviaciones relativas al tiempo de trabajo (contratos a tiempo parcial)
- b) desviaciones relativas a la estabilidad del vínculo (contratos por tiempo determinado)
- c) trabajo a domicilio

d) relacionamiento simultáneo del trabajador con varios empleadores

Las formas de trabajo atípico son muchas y muy variadas. Esta pluralidad de formas, plantea la necesidad de nuevas reglas para cada uno de los nuevos tipos laborales existentes. Las nuevas modalidades de trabajo surgen de una mayor flexibilización frente a la relación de trabajo típica. (Raso, 2009)

Córdova (2009), atribuye la aparición de estas atipicidades a diversas causas que categoriza como a) socialmente aceptables: las relacionadas con factores económicos como las crisis o el desempleo, con factores sociales como la aparición de las mujeres u otros grupos en el mercado de trabajo o las vinculadas a causas demográficas (crecimiento de la población), y b) no aceptables (búsqueda de formas de abaratar las cargas laborales o de eludir las cargas fiscales y de la seguridad social). Para el autor, en algunos casos las atipicidades están vinculadas a la simulación u orientadas a menoscabar el movimiento sindical. (Córdova en Raso, 2009)

Por otra parte, es preciso distinguir trabajo atípico de trabajo precario. El teletrabajo es una forma atípica que puede no ser precario. Si bien la atipicidad del trabajo se asocia con precariedad laboral, esta última refiere a aspectos negativos del trabajo que pueden no estar presentes en el trabajo atípico.

## 1.2 CONCEPTO DE PRECARIEDAD SEGÚN EL CONTEXTO GEOGRÁFICO

El concepto de trabajo precario presenta diferencias de un país a otro. Su origen estaría en Italia con el economista italiano Paolo Sylos-Labini. Las definiciones de precariedad laboral presentan diferencias significativas según el continente e incluso según el país del que se trate.

Piñeiro (2008) distingue en América del Norte, un concepto restringido predominante en Estados Unidos que refiere a empleo contingente y uno de mayor amplitud en Canadá, donde se prefiere utilizar el término empleo no-estándar (por oposición al empleo típico o estándar). El empleo contingente estadounidense, presenta tres manifestaciones: 1) el trabajo temporario, 2) el trabajo de menos de un año en quienes esperan que su empleo dure un año o menos y 3) las personas que trabajan por cuenta-propia y que esperan trabajar de este modo por un año o menos. El criterio utilizado para diferenciar estas manifestaciones son las expectativas de permanencia de los trabajadores. En cambio, el empleo no-estándar en Canadá comprende cuatro variantes: 1) empleo a tiempo parcial, 2) empleo temporario (con fecha de vencimiento) 3) los empleos por cuenta propia (self employed), y 4) el multiempleo (Vosko, Zukewich y Cranford en Piñeiro,2008). Las dos primeras variantes están relacionadas con el plazo contractual, la tercera refiere al trabajo fuera de la relación de subordinación, y la cuarta a la existencia de dos o más contratos laborales celebrados generalmente con diferentes empleadores. (Piñeiro, 2008)

Vosko et al (2003) entienden que esta gama amplia de variantes que abarca el empleo no estándar en Canadá, imposibilita conocer los cambios que tuvieron lugar en dicho país en el plano laboral. Los autores realizan una tipología del trabajo precario que da cuenta de la inestabilidad emergente en el empleo. (Vosko et al en Piñeiro,2008)

Estos autores distinguen dos grandes grupos de trabajadores:

- los empleados
- los trabajadores por cuenta propia.

La tipología señalada anteriormente se puede esquematizar de la siguiente manera:

**CUADRO 1 - CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO SEGÚN EXISTA O NO RELACION DE DEPENDENCIA**

EMPLEADOS	CONTRATO PERMANENTE	
	TEMPORALES	
TRABAJADORES CUENTA-PROPIA (SELF EMPLOYED)	TIENEN EMPLEADOS	A TIEMPO COMPLETO
		A TIEMPO PARCIAL
	NO TIENEN EMPLEADOS	A TIEMPO COMPLETO
		A TIEMPO PARCIAL
	FAMILIARES NO REMUNERADOS	

**FUENTE:** Vosko, Zukevich y Cranford en Piñeiro (2008)

El criterio de distinción se basa en el carácter dependiente o independiente del trabajo. En el primer grupo (empleados) distingue personal temporario y permanente dependiendo de la duración de la relación laboral, mientras que en el segundo grupo (self employed) encuentra tres modalidades: con personal dependiente, sin personal dependiente o con la colaboración honoraria de familiares.

El incremento del empleo no estándar en Canadá, tuvo lugar a comienzos de la década del 90 y coincide con el aumento del número de trabajadores por cuenta propia y de los temporarios a tiempo completo.

En América Latina predomina el trabajo atípico y el trabajo precario también es más frecuente en este continente.

En la Comunidad Europea, el concepto de precariedad laboral que aportan Rodgers y Rodgers (1992), es el más aceptado y se basa en la existencia de una o más de las siguientes características:

- 1) que se trate de un empleo por un período de tiempo definido
- 2) que la remuneración sea insuficiente para la reproducción social del trabajador
- 3) que carezca de una adecuada protección social
- 4) que el trabajador no tenga un adecuado control del salario y/o de las condiciones de trabajo.

En Francia, Wresinski<sup>11</sup> en un informe al Consejo Económico y Social francés realizado en 1987 da cuenta de un proceso de precarización del empleo que conduce indefectiblemente a la precariedad y que termina en el desempleo, lo que en algunos casos acarrea pobreza extrema. Esta miseria constituye para el autor, una grave violación a los derechos humanos. (Wresinski en Cingolani:2014)

Para Cingolani (2014) “el significado a brindarle a esta acepción de la palabra *precariedad*, aún así luego del informe Wresinski, sigue siendo bastante impreciso debido a la densidad de la categoría conceptual de la *pobreza*, con un uso en gran medida transhistórico” (Cingolani:2014,7).

“(…) pueden encontrarse con facilidad expresiones de convivencia entre relaciones laborales típicas y relaciones de trabajo atípicas; las primeras caracterizadas por (...) rigidez para adecuarse a las demandas económicas y sociales, las segundas por su flexibilidad en el ajuste de sus elementos a fin de enfrentar necesidades fluctuantes, propias de un mercado dinámico. Coexistencia enmarcada en un orden juripolítico limitado y rebasado por la praxis económica, delineadora ésta del resto de las esferas regulatorias como la laboral y la social”. (Beristain:2013,2)

### 1.3 PRECARIEDAD OBJETIVA Y SUBJETIVA

Piñeiro (2008), al igual de Paugam (2000) entiende que el estudio de la precariedad no debe soslayar la perspectiva del trabajador (Paugam en Piñeiro, 2011). En efecto, para este autor, un trabajador será precario si existen factores de precariedad y además, si este siente que lo es por lo que “ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad”. (Piñeiro:2008,52)

“(…) una relación laboral puede ser precaria también cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es tirante, o cuando no encuentra realización personal en la tarea. Esta distinción permite explicar porque personas que tienen un empleo estable, terminan renunciando a él, porque no logran encontrar una satisfacción en lo que hacen”. (Paugam en Piñeiro: 2008, 28).

Para Paugam (2000) la dimensión subjetiva representa la visión de las personas respecto a su satisfacción con el trabajo, con el salario o con el medio ambiente laboral (Paugam en Piñeiro:2008).

Estas dimensiones son abordadas en la investigación de acuerdo al siguiente cuadro:

**CUADRO 2. DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD LABORAL**

ASPECTO OBJETIVO	INSUFICIENCIA	INESTABILIDAD	INSEGURIDAD	INEQUIDAD
ASPECTO SUBJETIVO	INSATISFACCION			

Fuente: elaboración propia en base a Paugam y Rodgers & Rodgers con adecuación personal

La **Insuficiencia**, deriva de salarios bajos que generan subutilización o subempleo y en consecuencia, condiciones de vida no decorosas.

La insuficiencia se manifiesta:

- a) en la sobre jornada (aquella que supera las 8 horas de labor diarias) y
- b) cuando los ingresos están por debajo de los mínimos establecidos para la tarea que desarrolla.

La **Inestabilidad**, surge como consecuencia de la ausencia de contrato o cuando los contratos son temporales. La estabilidad se caracteriza por generar un lugar de pertenencia, por ser fuente de identificaciones y constituir una expresión de autonomía, lo que no se logra cuando hay inestabilidad laboral.

La **Inseguridad**, tiene su origen en la ausencia de cobertura en materia de seguridad social. Se trata de una situación de desprotección ante accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, lactancia, desempleo y vejez.

Dado que la investigación tiene un enfoque de género, se agrega la **Inequidad** para el análisis del acceso a empleos de calidad, al ascenso o a ocupar determinados cargos de jerarquía, a las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres del sector y a la división del trabajo en los establecimientos lecheros.

La dimensión subjetiva analiza la percepción del asalariado o la asalariada con el trabajo, con el salario y con el medio ambiente laboral (**insatisfacción / satisfacción**).

## 1.4 ESTUDIOS SOBRE TRABAJO ASALARIADO EN EL MEDIO RURAL

Los cambios producidos en el mercado laboral rural como consecuencia de la tecnología, la globalización, las corrientes migratorias, la legislación y las políticas estatales, han motivado el surgimiento de varios estudios sobre el impacto que tienen en nuestro país. Algunos de ellos se han enfocado en la situación del trabajo rural asalariado. Tal es el caso de los estudios realizados sobre el trabajo en la forestación (Carámbula, M. y Piñeiro, D.: 2006) Bálamo, 1999, en la esquila (Carámbula, M.: 2009), en la citricultura (Rodríguez, S.L.: 2013), (Riella, A. y Tubío, M.: 1997), (Carámbula y Rodríguez, 2013) en la producción de arándanos (Riella et al, 2013), en la caña de azúcar (Tubío, M.: 2019) y en arándanos y caña de azúcar Tubío, M. (2015).

En la actividad forestal Piñeiro y Carámbula (2006) distinguen dos modelos forestales: uno de transformación de la materia prima que deriva en un desarrollo equilibrado y otro orientado a la producción de pasta de celulosa. En este último hay precarización del empleo que produce desequilibrios poblacionales.

El trabajo asalariado en la forestación también es estudiado por Victoria Menéndez (2014) en su Tesis de Maestría en Sociología “Hasta que el cuerpo aguante: el control y la resistencia en los procesos de trabajo. El caso de los trabajadores de una empresa del sector forestal celulósico en Uruguay”.

En el año 2003, Piñeiro presenta el primer estudio sistemático sobre la esquila en el Uruguay “Trabajadores de la esquila: pasado y presente de un oficio rural”.

Carámbula (2009) estudia la actividad de la esquila en su Tesis de Maestría en Ciencias Agrarias “Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los Esquiladores de Villa Sara”. Esta investigación se centra en un grupo social que comparte un oficio, convive en un mismo territorio y cuya inserción laboral tiene lugar en relaciones de trabajo temporales.

En la producción cítrica se destacan las investigaciones realizadas por Alberto Riella y Mauricio Tubío (1997) “Los asalariados zafrales en Uruguay” sobre las seis principales empresas de plantaciones de citrus de los departamentos de Salto y Paysandú. Lorena Rodríguez Lezica (2013), en su Tesis de Maestría en Desarrollo Territorial Rural “Entre la inclusión y el olvido: la cuestión de género en el trabajo asalariado rural. El caso de

la citricultura uruguaya” aporta conocimiento sobre la situación de las asalariadas sindicalizadas de la citricultura (naranjeras) de Paysandú.

Mauricio Tubío (2014) (2015) aborda el tema de la producción producción de arándanos también en las XIII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, Udelar “La Agroindustria del arándano en Uruguay: ¿una estrategia para el desarrollo?” y luego en “Arándanos y Caña de Azúcar en Uruguay: Un análisis comparativo del empleo zafral” realizando un análisis comparativo de estas dos actividades zafrales: la cosecha de arándanos que tiene lugar en octubre - noviembre y la caña de azúcar cuya actividad se concentra de mayo a noviembre de cada año (2015).

## 1.5 PRECARIEDAD LABORAL, GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

La precariedad laboral constituye un tema estrechamente vinculado con los derechos humanos. Las condiciones de trabajo precarias vulneran derechos fundamentales consagrados en las normas de más alta jerarquía de nuestro ordenamiento jurídico y en acuerdos internacionales ratificados por nuestro país.

Para Carámbula (2009) la flexibilización y la precariedad laboral fueron los cambios más relevantes en el mundo del trabajo y tienen su origen en la globalización. Las formas atípicas de empleo irrumpen en el mercado laboral con contratos temporales, de tiempo parcial o domiciliarios, en los cuales es común la informalidad que conlleva al desamparo de las normas laborales y de los derechos colectivos. Entre estos, Bendini et al (1999) incluyen a los trabajadores “golondrinas”, que constituyen un grupo caracterizado por su constante migración hacia las zafras estacionales (Bendini et al en Carámbula, 2009).

El derecho al trabajo se caracteriza por su transversalidad a otros derechos: a la igualdad, equidad y libertad. Todos ellos están interrelacionados y tienen el mismo rango jerárquico. En la Declaración de 1993, realizada como resultado de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, se incluye el derecho al trabajo como uno de aquellos derechos innatos que obligan a los Estados a garantizar su disfrute.

El jurista checo-francés Karel Vasak<sup>11</sup> en 1979 realizó una clasificación de los derechos humanos en tres generaciones: los de la primer generación que son los llamados derechos de la libertad y comprende los derechos civiles y políticos, los de la segunda generación que son los de la igualdad y engloba a los derechos económicos, sociales y culturales, mientras que los de la tercer generación son los de la solidaridad como el derecho el medio ambiente (Vasak en Rabosi, 1997).

El derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, se ubica dentro de lo que el autor considera derechos humanos de la segunda generación, que son aquellos que se relacionan con la equidad y la igualdad. En esta categoría se incluye el derecho a la libre elección del empleo, a la seguridad social y la protección contra el desempleo, el derecho a una remuneración digna, a la no discriminación, a la libertad sindical y el derecho de huelga (Vasak,1979).

11 Vasak, Karel (1929-2015) ocupó diferentes cargos en distintos organismos vinculados a DDHH. Su categorización de estos derechos se sustenta en los tres principios de la Revolución Francesa: liberté, égalité et fraternité

No obstante, no basta con el reconocimiento de estos derechos sino que deben existir mecanismos para hacerlos efectivos y para comprobar el goce de los mismos, de lo contrario estos se transforman en “derechos medio vacíos” o “derechos/deberes a medias”.

El vínculo entre derecho laboral y derechos humanos, debe construirse sobre la base de que estos derechos fundamentales son materializables y que están presentes en todos los aspectos de nuestra vida, incluso en el ámbito laboral.

La protección de la niñez, las mujeres y los migrantes son ejes temáticos que dieron origen a acuerdos en materia laboral de carácter universal. Algunas minorías como las mencionadas anteriormente, frecuentemente ven vulnerados derechos que para otros parecen incuestionables.

“En gran parte del Uruguay rural, el modelo predominante de producción tiende a excluir a la mujer (...) como asalariadas, las mujeres encuentran mayoritariamente ocupación en tareas de baja calificación y por ende, de escasa remuneración pese a que su nivel de educación es similar o más alto que el de los hombres” (Vitelli, 2003)

Kimberlé Crenshaw, introdujo en 1989 el término interseccionalidad considerando la raza-género en la exclusión de las mujeres afrodescendientes, categorías que para esta autora estarían interrelacionadas. Este concepto es difundido posteriormente en los países desarrollados al analizar procesos que surgen de la interacción de factores de diversa índole (sociales, políticos, económicos, culturales, etc).

El fenómeno de la interseccionalidad se caracteriza por la unicidad en la cual confluyen o se cruzan los distintos tipos de discriminación, que en este caso opera por ser mujeres, pobres y por ser rurales.

Las mujeres no constituyen un sector homogéneo sino que existen problemas que afectan únicamente a determinadas mujeres. Las diferencias entre las que viven en la ciudad y las que viven en el campo son muy marcadas. En este sector se entrecruzan distintas discriminaciones en función del género, clase social y ruralidad. En este sentido, Carámbula (2010) expresa que las desigualdades en razón del género en el campo resultan sumamente complejas ya que las mujeres deben agregar otras desigualdades que surgen de sus

condiciones socio económicas y de la ubicación territorial por lo que serían víctimas de una triple discriminación o exclusión.

La posición de las mujeres *“en la estructura ocupacional es siempre en los estratos más bajos, llevando a que ocupen los puestos más estacionales y peor remunerados”* (Riella, Tubío, Lombardo: 2013). Si bien estos autores centran su estudio en la producción de arándanos que constituye un sector con identidad propia, para estos autores su realidad no escapa a los cambios que ha experimentado el mercado de empleo rural en el resto del continente. (Riella, Tubío, Lombardo: 2013).

Pese a que asalariados y asalariadas constituyen una misma clase social, las mujeres rurales *“padecen”* su precariedad más que los hombres debido a estas dinámicas vinculadas al género.

Para Crenshaw (2000) las mujeres agregan a la discriminación en razón del género otros factores como ser clase, raza, origen étnico, religión o la orientación sexual. Se trata de *“diferencias que marcan la diferencia”* en cómo los distintos grupos de mujeres experimentan la discriminación. Estos pueden crear problemas y vulnerabilidades exclusivos de ciertos grupos o que las afectan con un impacto mayor que a las demás (Crenshaw, 2000).

La cuestión agraria y la lucha de clases en el sistema capitalista, involucra otras luchas de otros tipos de relaciones desiguales donde se presentan jerarquías opresoras. Las relaciones de clase se cruzan y combinan con otras diferencias sociales, entre las que se destacan las que tienen que ver con las relaciones de género (Bernstein en Rodríguez y Carámbula, 2013).

El concepto de interseccionalidad permite explorar la dinámica entre estas identidades (mujer, rural, pobre) que están íntimamente ligadas a los sistemas de opresión (patriarcado, capitalismo) que derivan en una situación de desventaja social. Cuanto más se desvíe alguien de la norma o mandato (hombre, rico, blanco, etc) se verá atravesado por más discriminaciones u opresiones, entrecruzadas entre sí. (Crenshaw, 2000)

*“El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades”* (AWID, 2004)

El enfoque de la interseccionalidad permite encontrar las múltiples discriminaciones y el cruce de los ejes jerárquicos en el mercado de trabajo rural femenino.

Para Vitelli (2003) “(...) *en el medio rural, las mujeres son más pobres que los hombres tanto en lo que refiere a ingresos percibidos como a necesidades básicas insatisfechas en cuestiones vitales, como –por ejemplo– la vivienda y el acceso al agua potable*” (Vitelli: 2003,7).

Según los datos que surgen de la Encuesta Continua de Hogares realizada en el año 2011, existen inequidades en la remuneración de las asalariadas rurales en general. Esta se traduce en una importante brecha de género en la remuneración por hora de las mujeres, las cuales llegan a percibir un 78% menos que los hombres.

El “*Avance de los resultados de población y mano de obra rural con enfoque de género*” del MGAP elaborado en el año 2014 muestra que el 37% de la población rural del país son mujeres y ocupan el 27% de los trabajos permanentes y el 20% de los zafrales

Por otra parte, en el mercado laboral, el “techo de cristal” (glass ceiling) y el “piso pegajoso” (sticky floor) <sup>1012</sup> se presentan como limitaciones a las que se enfrentan las asalariadas por ser mujeres. No obstante, si bien ambos operan como impedimentos u obstáculos para progresar en el trabajo, se trata de conceptos diferentes.

El techo de cristal afecta a las asalariadas de mayor capacitación (incluso mayor a la de los hombres) obrando como una barrera invisible. Dicha barrera no le permite subir de categoría y alcanzar los grados o niveles superiores de la jerarquía, ocupando cargos de responsabilidad o de mando (Riella y Ramírez, 2012; Vázquez, 2013). A pesar de su mayor calificación están empleadas en tareas peor calificadas y con más baja remuneración que los hombres (Vitelli y Borrás, 2013).

El piso pegajoso en cambio, afecta a aquellas asalariadas que se encuentran en los niveles más bajos con empleos de baja calidad y sin perspectivas de mejorar, situación que las mantiene como adheridas al piso y que no les permite salir de ella. (Ardanche, 2011)

---

<sup>12</sup> Los conceptos de Glass Ceiling y Sticky Floor surgen de un artículo del Wall Street Journal publicado en el año 1986 que refiere a las barreras que impiden a las mujeres alcanzar puestos de jerarquía en las organizaciones.

“(…) tanto en la definición de qué trabajos son convenientes y adecuados para cada género, en el acceso a los puestos (…) en las lógicas de promoción y ascenso; y en las prioridades de capacitación y formación para el trabajo, es posible observar estereotipos de género inherentes (…) a los empleadores que regulan la movilidad de los y las trabajadores/as en el mercado, condicionando de este modo las carreras laborales.” (Longo:2009, 128)

En la década de los 90 se produce en toda América Latina un creciente aumento de la feminización de la fuerza de trabajo en el campo, tanto en actividades agrícolas como no agrícolas (Informe Organización Internacional del Trabajo 2012 en Mascheroni,2016).

En coincidencia con lo que sucede en el resto de América Latina, nuestro país sigue la misma tendencia al incremento de las asalariadas en el medio rural y esta “(…) inmersión de las mujeres en el mundo laboral sigue evidenciando importantes inequidades de género, ubicando a la población femenina en condiciones de desventaja notoria” (Vitelli, 2013).

Riella et al (2013) estudian actividades zafrales como la producción de arándanos donde las mujeres ocupan los puestos más estacionales y peor remunerados. Estos autores agregan que esta realidad no escapa a lo que sucede en el mercado del empleo rural en el resto del continente (Riella et al ,2013). El trabajo precario es más frecuente en el marco de actividades zafrales o en los contratos temporales y determina el deterioro de las condiciones laborales tales como la caída de los salarios, la prolongación de la jornada laboral y el trabajo informal con la consecuente privación de la cobertura en materia de seguridad social.

De acuerdo a los estudios realizados por Lastarria-Cornhiel (2008) hay sectores donde predomina la mano de obra femenina, la cual es preferida por aceptar condiciones de trabajo precarias. Según esta autora, en algunos sectores, los empleadores prefieren contratar mujeres debido a su mayor flexibilidad y disposición para aceptar las condiciones de precariedad.

Para Vitelli (2013) las principales barreras a las que debe enfrentarse la mujer son el acceso a empleos de calidad y la permanencia en el mercado de trabajo, por lo que su inserción laboral pone de manifiesto inequidades de género, que la ubican en esa condición de desventaja con respecto a los hombres.

A la ausencia de mecanismos de protección social o la imposibilidad de acceder a sus derechos laborales por parte de las mujeres (Ballara y Parada en Mascheroni, 2009) se agregan las barreras al acceso y estabilidad o permanencia en el mercado de empleo y los obstáculos para ocupar empleos de calidad. (Mascheroni, 2009)

En nuestro país, se ha investigado muy poco acerca del trabajo de las mujeres en áreas rurales. Las investigaciones existentes dan cuenta de marcadas desigualdades de género: las mujeres no acceden a empleos de calidad, realizan tareas menos calificadas y peor remuneradas que los hombres (Vitelli y Borrás, 2013).

En Uruguay, algunas de las investigaciones con perspectiva de género en el medio rural son las de Niedworok, 1986; Peaguda, 1996; Chiappe, 2005, 2008; Vitelli, 2003, 2005, 2010 Vitelli y Borrás, 2013; Batthyány, 2013, Rodríguez 2014, Rodríguez y Carámbula, 2010, 2015, Riella y Mascheroni, 2016, Cardeillac y Lezica, 2018, Vitelli 2003.

La Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2012, arroja como resultado que en el medio rural los hombres tienden a insertarse laboralmente en el sector agropecuario y las mujeres en el sector de servicios. Ambos enfrentan una desventaja estructural en cuanto a las opciones de empleo, dado que no existen suficientes empleos de calidad. No obstante, las mujeres son las menos aventajadas y tienden a ocupar empleos sin calificación.

En la opinión de Bueno y Cervantes (2006) los estudios existentes con enfoque de género, introducen el concepto de vulnerabilidad para distinguir a un grupo dentro de las asalariadas, que presenta ciertas particularidades. Este grupo manifiesta ciertas carencias que complejizan su inserción laboral y que determinan su inseguridad en ese ámbito lo cual repercute en sus condiciones de vida en general (Bueno y Cervantes en Mascheroni y Riella, 2016).

Algunos autores como Katzman (2000), Rodríguez (2001) y González, (2009) entienden que la vulnerabilidad de estos grupos les otorga una mayor probabilidad de exclusión social ya sea inmediata o a futuro. Estos autores entienden que la vulnerabilidad laboral es un componente clave para que exista vulnerabilidad social. Esta presenta según ellos una graduación en diferentes niveles, dando lugar a subgrupos más vulnerables dentro de los vulnerables. (Katzman, Rodríguez y González en Riella y Macheroni, 2016)

En el universo de los grupos caracterizados por su vulnerabilidad, las mujeres son señaladas como uno de los principales debido a la calidad de los empleos a los que acceden (Bueno, Valle et al en Riella y Mascheroni, 2016)

La vulnerabilidad laboral de las asalariadas rurales se manifiesta a través del tipo de empleo al que acceden y en la escasa protección social. Esta es multifactorial, en tanto que sus causas son múltiples: la falta de calificación, la desinformación respecto de las normas y de sus derechos laborales o las características del mercado, entre otras. La ausencia o la escasez de oportunidades laborales para las mujeres en el medio rural acarrea la aceptación de empleos admitiendo condiciones precarias, es decir, consiguen trabajo, pero precario. (Vitelli, 2013)

Vitelli (2003) observa que el tipo de trabajo que realizan las mujeres rurales es el reflejo de la estructura territorial y agro-productiva del país donde en algunos contextos son incluidas mientras que en otros son excluidas y deben migrar al pueblo.

“en gran parte del Uruguay rural, el modelo predominante en la producción tiende a excluir a la mujer, mientras que las formas familiares de la agricultura –son por definición- las más integradoras (...) Como asalariadas, las mujeres rurales encuentran mayoritariamente ocupación en tareas de baja calificación – y por ende escasa remuneración – pese a que su nivel de educación es similar o más alto que el de los hombres.” (Vitelli, 2003)

Las mujeres, además de encargarse de las tareas productivas, tienen el plus de ser las responsables de las tareas reproductivas en el seno del hogar. Esta responsabilidad, tradicionalmente recae en ellas en forma prácticamente exclusiva. El trabajo femenino se caracteriza por su invisibilidad, que obedece a que las tareas realizadas en el predio nunca fueron reconocidas socialmente e incluso para las propias mujeres poseen escaso valor (Vitelli, 2003). Si bien Vitelli se refiere a la situación de la mujer en la producción familiar, esta situación no presenta grandes diferencias, de acuerdo a los resultados de esta investigación.

Para Vitelli (2013) las políticas públicas si bien han puesto su acento en el trabajador rural, no han revertido la brecha entre mujeres y varones en el mercado de trabajo, lo que convierte a las mujeres en más vulnerables (Vitelli y Borrás, 2013).

## 1.6 LAS ASALARIADAS DE LOS TAMBOS

Según la Encuesta 2019 de INALE, el total de productores lecheros del país es de 2.819 y los recursos humanos afectados a la producción lechera nuclea a 11.310 personas de las cuales 6.252 trabajan en la producción familiar de leche y 5.058 trabajan en forma asalariada.

Estas cifras reflejan un descenso en relación a la Encuesta 2014 de INALE en la cual el total de productores lecheros del país era de 3.585 y los recursos humanos afectados a la producción lechera eran de 14.033 personas de las cuales 8.110 trabajaban en la producción familiar de leche y 5.923 trabajaban en forma asalariada.

La producción familiar ocupa al 55 % de las personas que trabajan en el sector. El 33% son mujeres y el 67 % son hombres. En la producción familiar el promedio de edad es de 54 años.

Las personas asalariadas representan el 45% restante y su edad promedio es de 37 años.

La Encuesta realizada en el año 2014 arroja que en el trabajo asalariado habían 1.265 mujeres (20%) y 4.659 hombres (80%). En los establecimientos que producen menos de 154.000 litros anuales, no existe una gran diferencia entre el número de asalariados y asalariadas pero esta diferencia se acentúa cuanto mayor es la producción lechera anual superando ampliamente el número de hombres al de mujeres. De acuerdo a la referida encuesta, la producción quesera emplea a 150 personas en forma asalariada, de las cuales 86 son hombres con un promedio de edad 38,3 años y 64 son mujeres con un promedio de edad de 34,5 años.

Los totales del país detallados anteriormente son las únicas cifras disponibles dado que no hay información específica sobre el número de asalariadas y asalariados de la zona en que se realiza la investigación.

La escasa información respecto a este sector, motivó la realización de este estudio que además de aportar conocimiento, representa un reconocimiento a las vidas y a la abnegada labor de las personas que trabajan en los tambos.

La artista francesa Michele Dubaux, más conocida como Leo Arti, eligió 25 de agosto (una localidad ubicada cerca de donde se unen Canelones, San José y Florida) para desplegar sus coloridas gigantografías en las que plasma costumbres, tradiciones e historias tanto de la zona como del resto del país.



IMAGEN 1: "TAMBERAS"

Fuente: fotografía propia de la Gigantografía de Léo Arti ubicada en la Ruta de los Murales, 25 de agosto, Florida

En esta imagen, a decir por la vestimenta, el tipo de ordeño, el carro y el aljibe, la artista muestra el trabajo en un tambo familiar de comienzos del siglo XX.

En el mural se aprecian: dos vacas lecheras que descansan a la sombra de un árbol, dos mujeres que trabajan en las tareas del tambo: una de ellas ordeña en forma manual, la otra acarrea los baldes llenos de leche y al mismo tiempo que realiza su tarea tiene la mirada en una niña que corre con un perro. A lo lejos, un hombre observa el desarrollo de las tareas desde la vivienda.

En suma, se visualiza una posible división sexual del trabajo en la cual las mujeres intervenían en el ordeño y las tareas de cuidados mientras que el hombre por la presencia

del carro y su actitud (quizás de espera), se encargaría del transporte de la leche y de su comercialización.

Si bien hubo importantes avances tecnológicos en la lechería que permitieron el ordeño mecanizado, el abastecimiento de agua potable y el uso de una vestimenta más apropiada para trabajar, de acuerdo a los resultados de la investigación, se perpetúa un sistema de desigualdad que desvaloriza las tareas domésticas y de cuidados en tanto son trabajo no remunerado y sobrecarga a las mujeres que deciden generar ingresos propios debiendo cumplir tareas productivas y reproductivas al mismo tiempo.

## 1.7 MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO ASALARIADO EN EL SECTOR LECHERO

El régimen general del trabajo agrario es el Estatuto del Trabajador Rural regulado por Decreto Ley 14.785 de 1978 el cual ha sido reglamentado en el año 2012.

Por otra parte, algunos sectores que realizan actividades con caracteres propios que se apartan de la generalidad del trabajo rural, fueron objeto de regulación en un conjunto de normas que se conocen como “Estatutos Especiales”. Este es el caso del trabajo en las arroceras, en la forestación, en las granjas quintas y viñedos, en la esquila y en los tambos.

El marco legal del trabajo en los tambos surge en la década del 60, con una tríada de leyes que regulan la actividad en el sector lechero:

- la ley 12.379 de 12 de febrero de 1957 con las modificaciones introducidas por la ley 13.036 de 9 de enero de 1962
- la ley 13.130 de 13 de junio de 1963
- la ley 13.389 de 18 de noviembre de 1965

La ley 12.379 regula la situación de los establecimientos remitentes a la Cooperativa Nacional de Productores Lecheros (CONAPROLE) que proporcionan al personal alimentos higiénicos y suficientes, vivienda higiénica, la cual alcanza a la familia a cargo del personal (cónyuge, ascendientes y descendientes) estableciendo los salarios según diferentes categorías: capataz, tractorista, peón, chacarero, campero, pasteador y personal doméstico distinguiendo dentro de esta última categoría el trabajo de mayores y menores de edad.

Esta norma crea una Comisión tripartita integrada por tres representantes de la patronal, tres de los asalariados/as y uno del Instituto Nacional del Trabajo (actualmente Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) que duran dos años en sus funciones excepto este último.

La Comisión tendrá dos cometidos a saber: solucionar los problemas que surjan en los establecimientos alcanzados por dicha norma y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, estableciendo sanciones para los patronos que violen las disposiciones legales.

La ley 13.130 actualiza los salarios, estableciendo la obligatoriedad de proveer al personal que trabaje a la intemperie de botas de goma y capa o pilot resistente al agua con capucha o gorro que cubra la cabeza.

Establece la obligatoriedad del carné de salud de renovación anual expedido por el Ministerio de Salud Pública o por la Intendencia del departamento del que se trate. Es obligación del patrono otorgar la licencia necesaria para la tramitación de dicho carné.

La ley 13.389 establece el derecho de negarse a trabajar si el ganado no está vacunado contra la Brucelosis. La referida norma prevé una prima por nocturnidad para el trabajo nocturno en el horario de 22 a 5 horas, que se remunerará con un 20% adicional al salario.

Por otra parte, resulta aplicable a esta actividad el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 ratificado por ley 15.965 de 28/6/88 y reglamentado por Decreto 291/07 de 13/8/2007 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad. El ámbito de aplicación de este Convenio incluye la actividad rural pública o privada, remunerada o no, estableciendo disposiciones mínimas para prevenir riesgos laborales. La reglamentación ha sido parcialmente modificada por el Decreto 244/16 de 1/8/16 en algunos artículos.

El Convenio Internacional de Trabajo N°184 sobre Seguridad y Salud en la Agricultura ratificado por Ley 17.828 de 15/9/2004 y reglamentado por Decreto 321/09 de 9/7/2009 es aplicable a la lechería. El Art. 72.3 de dicha reglamentación actualiza la vestimenta requerida para Tambos incorporando la obligatoriedad de proporcionar guantes, botas de goma y ropa impermeable a quienes trabajen en la limpieza. En los artículos 50 y siguientes sobre riesgos biológicos se establecen medidas de prevención para quienes trabajan con animales. Es importante destacar que en los artículos 81 y siguientes, se establece la obligatoriedad de contar con servicios higiénicos de construcción sólida, previendo un gabinete cada 20 personas. Sin embargo, cuando la actividad ocupe personas de diferente sexo en un total mayor de 10, deberá contar con baños separados para hombres y mujeres. A pesar de esta previsión en la normativa, algunas personas entrevistadas manifestaron que no existían aseos en los establecimientos donde trabajaban.

La reglamentación hace hincapié en la perspectiva de género en los artículos 90 y 91 referentes a la adopción de medidas que tengan en consideración la situación de las trabajadoras embarazadas, en lactancia y la salud reproductiva.

El Decreto 509/09 de 6/11/2009 introduce una corrección de los artículos 19.4 y 47 del Decreto 321/09 en tanto presentaba algunos errores de redacción.

La ley 18.441 de 24/12/2008 completa este elenco normativo, regulando la jornada laboral y el régimen de descansos en el trabajo rural. El artículo 7 de dicha ley refiere al personal afectado al ordeño en los tambos y establece que cuando el descanso dentro de la jornada laboral sea igual o mayor a cinco horas, el descanso entre jornadas deberá tener por lo menos siete horas continuas.

Por último, la ley 19.000 de 15/11/12 estableció que el 30 de abril de cada año se celebrará el Día del Trabajador Rural y será un feriado pago (no laborable) para quienes desempeñen esta actividad.

## CAPITULO II - PROBLEMA Y OBJETIVOS

La presente tesis estudia la precariedad del trabajo asalariado femenino en tambos ubicados en la zona de Cardal y se centra en mujeres que trabajan en una relación de dependencia o subordinación a una persona a la cual la normativa refiere como “patrono rural” y a cambio de un salario.

En nuestro país son escasos los estudios acerca del trabajo rural con perspectiva de género en el sector lechero. Por otra parte, es escasa la producción de conocimiento en relación a las asalariadas de los tambos.

Marta Chiappe, en su presentación “A cada uno lo suyo: contribuciones de las mujeres a la producción lechera del Uruguay” realizada en el X Congreso de Sociología Rural <sup>13</sup> muestra el rol de la mujer en la producción lechera familiar.

Sandra Pintaluba (2017), en su trabajo final de grado de la Facultad de Psicología presenta “Proyecto de vida y trabajo de lechería en Colonia, desde la perspectiva de género”, en el cual aborda la producción familiar, vinculando el trabajo al proyecto de vida de la mujer rural en el sector lechero.

Courdin, Dufour y Dedieu (2010) realizan un importante aporte en “Las mujeres en las explotaciones familiares lecheras: análisis de situaciones francesas y uruguayas”, donde si bien comparan la producción lechera familiar en países distantes y con diferentes grados de desarrollo, la división sexual del trabajo es la misma además de otras coincidencias que encuentran en el estudio de estos contextos.

En Argentina, Silvia Pardías (2017) también estudia el trabajo familiar en los establecimientos lecheros “Mujeres tamberas: transformaciones en el trabajo productivo y reproductivo en establecimientos lecheros familiares de Entre Ríos, Argentina”.

En suma, la mayoría de las investigaciones existentes a la fecha con enfoque de género, se centran en la producción familiar.

---

13 Congreso Mundial de Sociología Rural realizado en Río de Janeiro, Brasil del 30 de julio al 5 de agosto del año 2000

Los derechos laborales de los asalariados y las asalariadas rurales han sido históricamente postergados en las normas laborales. Sin embargo, en los últimos años han logrado consolidar importantes beneficios que los equiparan al trabajo en otros sectores poniendo, fin a esa larga trayectoria de exclusión.

En este sentido, la limitación de la jornada laboral a 8 horas fue una importante conquista que el trabajo asalariado rural logra recién en el año 2008, es decir, 89 años después que los demás trabajadores. No obstante, en los Estatutos Especiales se preveía la limitación de la jornada laboral para algunos sectores y en tal sentido, los pioneros fueron los trabajadores del arroz en el año 1940 (Ley 9.991).

La limitación de la jornada laboral es un derecho fundamental consagrado en dos acuerdos internacionales ratificados por nuestro país: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual en el artículo 24 expresa que *“toda persona tiene derecho a (...) una limitación razonable de la duración del trabajo”* y el artículo 7° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho de toda persona al *“goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren (...) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas así como la remuneración de los días festivos”*.

Los asalariados rurales accedieron al beneficio de la Asignación Familiar en 1954 (Ley 12.157 de 11/11/54) y al seguro por desempleo recién en el año 2001 (Decreto 211/001 de fecha 08/06/2001).

El trabajo en el sector lechero tiene características propias, bien diferenciadas, motivo por el cual, también cuenta con regulación específica.

En las últimas décadas, el sector ha incorporado mano de obra femenina asalariada, por lo que interesa conocer si se producen asimetrías en relación con las condiciones laborales y si acceden o no a empleos de calidad en derechos dado que la existencia de derechos formales, no siempre permite el ejercicio real de estos o su efectivo disfrute (Mascheroni, 2011).

## 2.1. OBJETIVOS

El objetivo general de la tesis, es aportar conocimiento sobre la precariedad laboral en los tambos de la zona de Cardal y ver en qué forma esta se asocia con el trabajo asalariado femenino, analizando las desigualdades de género en estos contextos laborales.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Conocer y comprender la satisfacción o insatisfacción de las asalariadas en relación con salario, a las condiciones de trabajo y al medio ambiente laboral.
2. Conocer las condiciones objetivas de empleo: suficiencia, estabilidad, formalidad
3. Analizar si existe equidad/inequidad de género en materia de distribución de los roles, en las condiciones laborales y en las relaciones que se entablan en virtud del trabajo.

## 2.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los recientes cambios al Estatuto del Trabajador Rural de 1978 y la legislación especial que regula el trabajo en los tambos, no contemplan *in totum* las diversas problemáticas que plantean las relaciones laborales en cuanto al género, ni los factores de riesgo que existen para las asalariadas, en especial aquellas en estado de gravidez.

Acceder a información relativa al sector en esta zona no ha sido una tarea fácil ya que no hay datos estadísticos sobre ellas ni existen suficientes estudios sobre este tema en nuestro país. Por lo tanto, hacer visible su trabajo permite pensar que cambios serían necesarios para mejorar las condiciones laborales.

La precariedad laboral es un tema estrechamente vinculado con los derechos humanos fundamentales, dado que quien experimenta la precariedad laboral ve vulnerados sus derechos a la igualdad, al trabajo (digno), a la preservación de su salud y al goce o disfrute de una vida decorosa.

### 2.3. EL TERRITORIO

La zona elegida es Cardal y sus cercanías, que comprende las localidades vecinas. Según la encuesta lechera de INALE del año 2005, habría unos 689 productores lecheros, quienes producen más de 1 millón de litros de leche diarios, 555 de esos predios remiten a la industria láctea, 113 productores trabajan en la producción quesera y 69 en la venta directa de leche cruda.

En los establecimientos lecheros predomina el trabajo familiar, el tambo promedio tiene 150 vacas en ordeño, 250 hectáreas de superficie y produce 18 litros de leche por vaca al día.

Cardal está situada en la 8ª Sección Judicial del departamento de Florida entre el Río Santa Lucía chico y el arroyo de la virgen. Se encuentra a 39 km de la ciudad de Florida y a 93 km de Montevideo.

Los motivos por los cuales se recurre a la elección de esta zona para la realización de la investigación, son los siguientes:

- 1) es la capital de la cuenca lechera, allí se produce más del 30% de la producción total de leche del país
- 2) integra la llamada ruta de la leche, el corredor turístico que integran las localidades del suroeste de Florida: 25 de mayo, Cardal, Independencia y 25 de agosto con muy poca distancia entre una localidad y otra, lo cual permite recorrerlas en el día
- 3) se encuentra relativamente próxima a Montevideo (menos de 100 km).

Recorriendo sus calles, se aprecia una “Galería Identitaria” donde los vecinos exponen fotos ilustrativas de los orígenes de la localidad cuyos primeros pobladores eran de origen italiano y de cómo surge la lechería.

En un arduo trabajado de rescate de la memoria colectiva, la sociedad cardalense recurrió a fuentes históricas, de las cuales pudo recopilar la siguiente información:

Cardal nace en mayo de 1874, cuando se instala allí una estación de ferrocarril. Parece relevante conocer el camino que transita la localidad hasta convertirse en la capital de la

cuenca lechera. Recibe el nombre de Cardal por la gran cantidad de cardos que existía en ese paraje. El mismo nombre se le asignó a una cuchilla y a una Pulpería que fue muy famosa en su época (la Pulpería del Cardal).

En el año 1900 el Escribano José Rossi realizó el fraccionamiento de los terrenos en ese núcleo poblado.

Cardal adquiere la calidad de pueblo por ley 9.688 del 10 de setiembre de 1937 y posteriormente, es elevada a la categoría de villa por Decreto-ley 15.707 del 28 de enero de 1985.

La ley 17.916 de 18 de octubre de 2005, designa a Cardal como la Capital de la Cuenca Lechera y en ese mismo año se realiza la 1era edición de la Fiesta de la Leche.

En el año 2006, adquirió gran notoriedad al convertirse en la cuna del Plan Ceibal. En ese año la Presidencia de la República presenta el Proyecto de Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en Línea (CEIBAL) y se entregan las primeras computadoras “Ceibalitas” a los alumnos de la escuela N° 24 (Escuela Italia) de esa localidad.

Los primeros tambos de la zona fueron: en 1914 la lechería “Los cardales” de Juan Mollo, el cual remitía unos 100 litros diarios, en 1918 la lechería de Oscar Martínez y Hnos y en 1920, la lechería de Nicasio Rodríguez. La leche era recolectada por los tambos en el camión del Sr. Ángel Di Santi, vecino de Cardal.

El 1º de abril de 1973 se inicia el Grupo Cardal, el cual nucleó a quince productores lecheros remitentes a CONAPROLE.

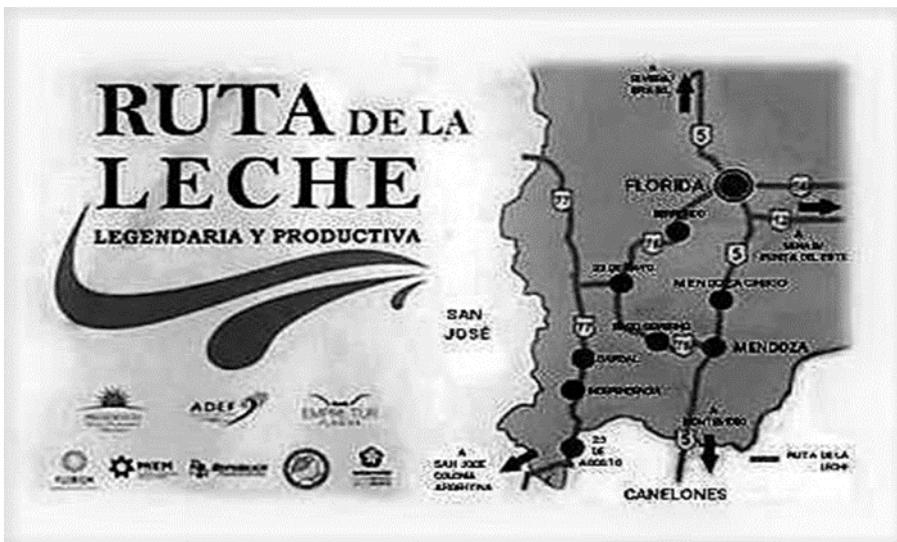
Inicialmente el Grupo Cardal contó con el apoyo técnico veterinario del Dr. Ricardo de Izaguirre y posteriormente, se incorporaron el Dr. Felipe Goiriena y el Ing. Agr. Eduardo Carrere. A los seis meses del inicio de sus actividades, se incorporaron más productores a este Grupo, el cual fue pionero en la inseminación artificial y en el control lechero.

La ruta de la leche abarca las localidades de Cardal, Paso Severino, 25 de Mayo, Sauce de Verdías, Paso Marengo, Berrondo, Cerros de Florida, Paso de los Novillos, Mendoza Chico, Mendoza Grande, Paso de la Vela, Independencia, 25 de Agosto, Paso Ancho, Villa Vieja, Paso Pache, Candil y Paso Paraguay.

La sociedad cardalense inauguró su muestra identitaria el 18 de octubre de 2019 y en diciembre del mismo año publicó un libro realizado con fotos y otros documentos aportados por los vecinos al que titularon “Cardal, un pueblo con actitud emprendedora”. Toda la información sobre los orígenes y desarrollo de la lechería en la zona se sustenta en estas fuentes históricas.

El territorio en el cual se enmarca esta investigación comprende Cardal, Paso de la Vela, 25 de agosto e Independencia:

IMAGEN 2 – RUTA DE LA LECHE



Fuente: libro “Cardal, un pueblo con actitud emprendedora” (2019)

## 2.4 POBLACION

Según el censo realizado en el año 2011 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el departamento de Florida cuenta con una población de 67.047 habitantes. El 86,4 % de la población del departamento es urbana y el 13,6 % es rural, lo cual lo convierte en uno de los departamentos con mayor población en zonas rurales. De acuerdo a dicho censo, la población de la localidad de Cardal al momento del relevamiento era de 1202 habitantes y se estima que actualmente es de aproximadamente 1300 habitantes.

**TABLA 1 – PROYECCION DE LA POBLACION DEL DEPARTAMENTO POR EDADES**

Población por tramo de edad	Varones	Mujeres	Totales
0-4	2.159	2.050	4.209
5-9	2.314	2.188	4.502
10-14	2.553	2.421	4.974
15-19	2.654	2.426	5.080
20-24	2.610	2.366	4.976
25-29	2.402	2.276	4.678
30-34	2.226	2.201	4.427
35-39	2.220	2.201	4.421
40-44	2.318	2.387	4.705
45-49	2.112	2.138	4.250
50-54	1.998	2.147	4.145
55-59	1.936	2.025	3.961
60-64	1.772	1.933	3.705
65-69	1.486	1.667	3.153
70-74	1.245	1.458	2.703
75-79	948	1.215	2.163
80-84	611	1.019	1.630
85-89	344	704	1.048
90 en adelante	172	420	592

Fuente: INE 2013

Por otra parte, Florida tiene una población envejecida, siendo el cuarto departamento del país más envejecido y sólo lo superan Colonia, Lavalleja y Montevideo (ECH 2019).

**TABLA 2 – Población por localidades**

<b>Nombre de la localidad</b>	<b>Habitantes</b>
Independencia	396
25 de mayo	1.852
25 de agosto	1.849
Paso de la Vela	Sin dato
Cardal	1.202
Florida	33.639

Fuente: CENSO 2011

La mayoría de la población de Cardal trabaja en la lechería de acuerdo a la información que surge de la Galería Identitaria y del relato de las personas entrevistadas. No hay cifras exactas acerca de cuantas personas trabajan en la lechería en la zona. Se conoce únicamente el total de personas del país que trabajan en el sector lechero. De acuerdo a los resultados de la Encuesta INALE realizada en el año 2014, el 55% de los recursos humanos que trabajan en la producción lechera son familiares (33% mujeres y 67 % hombres) y el promedio de edad es de 54 años. El 45 % restante son asalariados (80%) y asalariadas (20%) con una edad promedio de 37 años.

Según la Encuesta Continua de Hogares de 2019 el 2,8% de los hogares se encuentran por debajo de la línea de pobreza en ese departamento y según el Censo 2011 el 32,2 % de las personas tiene por lo menos una necesidad básica insatisfecha, lo cual comparándolo con los demás departamentos constituye uno de los mejores resultados del país.

El 1,5 % de la población del departamento mayor de 15 años es analfabeta. En las entrevistas se registraron casos de analfabetismo.

El promedio de años de educación recibida en las personas de 25 años o más es de 8,6 años. En estudios terciarios las mujeres superan a los hombres en cifras (21% y 11% respectivamente, en personas entre 25 y 65 años).

## 2.5 COMPARACIÓN DE LOS SALARIOS DE LECHERÍA CON OTROS SECTORES

El Decreto 226/019 de 8 de agosto de 2019 establece los montos mínimos de los salarios por categoría laboral. Esta norma actualiza las remuneraciones de los trabajadores del Grupo de Consejos de Salarios N°22 “Ganadería, agricultura y actividades conexas” y de todos sus subgrupos con excepción del subgrupo de Plantaciones de caña de azúcar y surge como respuesta ante la negativa de las patronales del sector a la negociación colectivamente en el marco de la Ley de Consejos de Salarios N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943 y su modificativa N° 18.566 de 11 de setiembre de 2009.

El ficto por alimentación y vivienda para los Sectores “Arroz” y “Tambos” se fija en \$ 3.954 (tres mil novecientos cincuenta y cuatro pesos) que equivale a U\$S 115 (ciento quince dólares americanos) y el ficto diario es de \$ 158 (ciento cincuenta y ocho pesos) que equivalen a U\$S 4,5 (cuatro dólares americanos con 50 centavos) montos que rigen a partir del 1/7/2019.

En los demás sectores (Grupo Madre), el ficto establecido por alimentación y vivienda es de \$ 4.035 (cuatro mil treinta y cinco pesos) que equivale a U\$S 117 (ciento diecisiete dólares americanos) y el ficto diario es de \$ 161 (ciento sesenta y un pesos) que equivale a U\$S 4,6 (cuatro dólares americanos con sesenta centavos).

Estas cifras muestran una sensible diferencia entre los fictos del grupo madre y el de tambos y arroceras en cuanto a prestaciones en especie que se abonan a los trabajadores rurales. Se consideran prestaciones en especie a la alimentación y vivienda que se proporciona a las personas asalariadas cuando viven en el establecimiento rural.

En el caso de las arroceras y los tambos, el ficto por alimentación y vivienda es menor al mínimo establecido para el grupo madre.

Cuadros comparativos de las remuneraciones de los asalariados de los tambos y de otros sectores:

## TAMBOS

TABLA 3 – SALARIOS DE TAMBOS

CATEGORIA	MENSUAL	JORNALERO
S/Especialización 1	\$ 20.111 (U\$S 585)	\$ 804 (U\$S 23,4)
Aprendiz	\$ 21.249 (U\$S 618)	\$ 850 (U\$S 24,7)
S/Especialización 2	\$ 23.464 (U\$S 683)	\$ 939 (U\$S 27,3)
Especializado	\$ 24.093 (U\$S 701)	\$ 964 (U\$S 28)
Altamente especializado	\$ 25.258 (U\$S 735)	\$ 1.010 (U\$S 29,4)
Capataz	\$ 26.506 (U\$S 771,6)	\$ 1.060 (U\$S 30,8)
Capataz General	\$ 27.840 (U\$S 810,4)	\$ 1.114 (U\$S 32,4)
Administrador	\$ 28.950 (U\$S 842,7)	\$ 1.144 (U\$S 33)

FUENTE: web MTSS

## ARROZ

**TABLA 4 – SALARIOS DEL SECTOR ARROCERO**

CATEGORIA	MENSUAL	JORNALERO
Peón Común	\$ 23.463 (U\$S 682,4)	\$ 939 (U\$S 27,3)
Peón Semi especializado	\$ 24.020 (U\$S 699)	\$ 961 (U\$S 28)
Operario especializado	\$ 24.093 (U\$S 701)	\$ 964 (U\$S 28)
Operario altamente especializado	\$ 25.258 (U\$S 735)	\$ 1.010 (U\$S 29,4)
Capataz simple y capataz de cuadrilla	\$ 26.506 (U\$S 771,6)	\$ 1.060 (U\$S 31)
Capataz General	\$ 27.840 (U\$S 810)	\$ 1.114 (U\$S 32,4)

FUENTE: web MTSS

Demás sectores (Grupo Madre)

**TABLA 5 – SUELDOS GRUPO MADRE**

CATEGORIA	MENSUAL	JORNALERO
Sin Especialización 1	\$ 20.524 (U\$S 597)	\$ 821 (U\$S 23,9)
Aprendiz	\$ 21.684 (U\$S 631)	\$ 867 (U\$S 25)
Sin Especialización 2	\$ 23.944 (U\$S 697)	\$ 958 (U\$S 27,8)
Especializado	\$ 24.590 (U\$S 715,8)	\$ 984 (U\$S 28,6)
Altamente especializado	\$ 25.780 (U\$S 750,5)	\$ 1.031 (U\$S 30)
Capataz	\$ 27.052 (U\$S 787,5)	\$ 1.082 (U\$S 32,4)
Capataz General	\$ 28.413 (U\$S 827)	\$ 1.137 (U\$S 33)
Administrador	\$ 29.176 (U\$S 849)	\$ 1.167 (U\$S 34)

FUENTE: web MTSS

Del análisis de estos cuadros, surge que la remuneración mínima prevista para el empleado “sin especialización 1”, es sensiblemente menor en el caso de los tambos que en el grupo madre. Esta diferencia se acentúa si comparamos por su equivalencia al salario de la categoría “sin especialización 1” con el salario de la categoría “peón común” de las arroceras.

En el caso de los cargos de jerarquía como Capataz Simple y Capataz General, la diferencia entre el salario mínimo previsto para los tambos y para el grupo madre es más significativa. Sin embargo, los salarios de los Capataces Simples y Capataces Generales en arroceras y tambos, están a la par.

En suma, los sueldos de los trabajadores rurales son bajos e insuficientes para la reproducción de un trabajador con familia a su cargo, a menos que se le proporcione alimentación y vivienda en cuyo caso podrá mitigar parcialmente esta deficiencia. A estos efectos se toman los salarios vigentes para el trabajo rural asalariado desde el 1/7/2019 hasta el 30/6/2020.

Cabe señalar, que de acuerdo a los criterios del INE la línea de pobreza monetaria para el interior urbano se estima que es de \$10.361 (diez mil trescientos sesenta y un pesos uruguayos) mensuales para un hogar unipersonal lo cual equivale a U\$S 301,6 (trescientos un dólares americanos con sesenta centavos) y de \$ 35.111 (treinta y cinco mil ciento once pesos uruguayos) que equivalen a U\$S 1.022 (mil veintidós dólares americanos) para un hogar de cuatro personas.

A nivel urbano, la línea de pobreza monetaria se estima que es de \$15.838 (quince mil ochocientos treinta y ocho pesos uruguayos) mensuales para un hogar unipersonal lo cual equivale a U\$S 461 (cuatrocientos sesenta y un dólares americanos) y de \$ 52.000 (cincuenta y dos mil pesos uruguayos) que equivalen a U\$S 1.513 (mil quinientos trece dólares americanos) para un hogar de cuatro personas.

## CAPITULO III - ESTRATEGIA DE LA INVESTIGACIÓN. MATERIALES Y MÉTODOS.

### 3.1 MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación tiene un enfoque mixto en tanto que integra en forma sistemática los métodos cualitativo y cuantitativo. Este tipo de investigación es definido por Chaves-Montero (2018) como aquel que se caracteriza por un pluralismo metodológico a través del cual

“se estudia más a fondo una situación específica porque los instrumentos de ambos métodos al trabajar juntos, arrojan información que permite comprender y analizar esa realidad objeto de estudio para su posterior transformación” (Chaves-Montero: 2018,165).

La elección de este método obedece a que, al igual que Chaves-Montero (2018), se considera que es aquel que más enriquece la investigación y que aporta mayor claridad al fenómeno que se pretende investigar.

“La investigación mixta hace uso del método pragmático y el sistema de la filosofía, es un método incluyente y plural. La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa sino utilizar las fortalezas de ambos métodos combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.” (Chaves-Montero:2018,165)

Desde la óptica feminista, en materia de “género” prefieren el método cualitativo en el entendido de que se han cometido una serie de injusticias en las investigaciones en la aplicación del método cuando se ha recurrido al análisis cuantitativo. En este sentido, el método cualitativo presentaría ventajas respecto del cuantitativo, dado que permite:

“valorar la subjetividad, la implicación personal, la sensibilidad a los fenómenos complejos y únicos, el conocimiento contextual, la perspectiva individual y la posibilidad de crear un intercambio de experiencias entre investigador e investigado” Baylina Ferré en Rodríguez: 2018,10)

Para Denzin y Lincoln (2012) la investigación cualitativa es un tipo de investigación científica que “aporta fundamentos y representaciones del otro”, abordando distintas disciplinas, así como diferentes campos y también pueden ser diferentes los objetos de estudio. Para estos autores, su denominación refiere a la calidad de los procesos y significados que no se pueden cuantificar de forma experimental. Se trata de una metodología multimetódica que aporta comprensión en profundidad sobre el fenómeno que se investiga. (Denzin y Lincoln en Vargas ,2012)

La presente investigación combina el método cualitativo con el cuantitativo, en el entendido de que ese enfoque mixto permite mejor ilustrar el tema propuesto.

Por otra parte, se trata de una investigación exploratoria dado que la precariedad laboral en este sector y en mujeres ha sido poco estudiada y la recopilación de información es escasa dado que las estadísticas no desglosan datos sobre el trabajo rural en esta zona.

La metodología empleada es la observación participante, entrevistas semi estructuradas y una entrevista en profundidad. Las entrevistas semi estructuradas fueron realizadas a asalariadas y asalariados, mientras que la entrevista en profundidad a una informante calificada con una larga trayectoria de trabajo en los tambos.

Las fuentes primarias surgen del análisis de la información recabada en dichas entrevistas. Las fuentes secundarias a las que se recurrió son la bibliografía, en particular, a aquellos autores especializados sobre el tema y a los documentos oficiales tales como datos estadísticos, censos y textos legales.

La investigación tiene una perspectiva de género analizando la situación de las asalariadas y en especial, poniendo el foco en cómo se producen (y reproducen) las relaciones asimétricas de poder en estos contextos laborales. Para Scott (1986) la categoría género “es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder.” (Scott:1986, 23)

La perspectiva de género busca no mostrar únicamente las diferencias que se dan por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. En este sentido, Vitelli (2010) entiende que: “el enfoque de género reconoce las diferencias biológicas entre los sexos y enfatiza el estudio de la construcción social de las

diferencias mediante su naturalización por los agentes socializadores y la cultura” (traducción propia Vitelli: 2010,36).

La precariedad laboral es abordada en su aspecto objetivo y subjetivo conforme al siguiente cuadro:

**CUADRO 3. DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD**

ASPECTO OBJETIVO
Dimensión Temporal (Inestabilidad) Temporalidad o Permanencia
Dimensión Organizacional (Inequidad) División de tareas, igual salario, trato, posibilidad de ascensos
Dimensión Económica (Insuficiencia) Salario suficiente, laudo, jornada completa
Dimensión Social (Inseguridad) Ausencia o no de cobertura en seguridad social
ASPECTO SUBJETIVO
Dimensión Personal (Insatisfacción/Satisfacción)
Satisfacción con el empleo
Satisfacción con el trabajo
Satisfacción con el medio ambiente laboral

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS CONCEPTOS QUE SURGEN DEL MARCO CONCEPTUAL

### 3.1.2 RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación utiliza como principal instrumento para la recolección de datos a la entrevista. Se realizaron treinta y siete entrevistas, de las cuales treinta y cinco son semi estructuradas y una entrevista en profundidad.

La entrevista es una herramienta flexible y dinámica, de la cual surge información variada: en algunos casos se obtienen datos objetivos y en otros, está presente la subjetividad en lo que respecta a la perspectiva de la persona entrevistada acerca de su vida y de su trabajo.

Denzin y Lincoln (2005) definen a la entrevista como “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador...” (Denzin y Lincoln en Vargas, 2012).

“(...) la entrevista de investigación es por lo tanto una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental, no fragmentada, segmentada, precodificado y cerrado por un cuestionario previo del entrevistado sobre un tema definido en el marco de la investigación” (Alonso en Vargas: 2012,6).

Acker (2003) distingue un nuevo tipo de entrevista en la investigación feminista con el propósito de mejorar la vida de las mujeres, en la cual se consideran sus experiencias en la sociedad patriarcal como punto de partida en la investigación. La autora realizó una investigación cualitativa recurriendo a la entrevista semi-estructurada (Acker en Vargas, 2012).

En la presente investigación las entrevistas tuvieron distintos escenarios:

- 1) algunas se dieron en los hogares de las personas que generosamente abrieron sus puertas no sólo abordando el tema trabajo sino también mostrando su vivienda, su familia, sus escasos recursos, desnudando su vida.
- 2) otras entrevistas se realizaron en los establecimientos, generalmente al terminar el ordeño, en un ambiente bastante tenso en el que se percibía que las personas no se estaban pudiendo expresar libremente

3) la gran mayoría tuvieron lugar en la Fiesta de la Leche donde las entrevistas fluyeron de forma más espontánea y descontracturada.

Las entrevistas no fueron grabadas en el entendido que esto permitía responder con mayor amplitud y confianza. El registro se realizó de forma escrita y sincrónica, propiciando respuestas muy breves y al finalizar, se registró información complementaria.

En las primeras preguntas se abordan datos personales, luego se interrogó acerca de su situación laboral objetiva y por último se indagó acerca de la percepción de la persona sobre su trabajo. Se protegió la identidad del entrevistado o entrevistada asignándole un número o un nombre ficticio.

TIPO DE ENTREVISTA	SEMIESTRUCTURADA	MUJERES 19	HOMBRES 16	TOTAL 35
	EN PROFUNDIDAD	MUJERES 1	HOMBRES 0	TOTAL 1

#### a) ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Las entrevistas semiestructuradas tuvieron lugar en diferentes momentos y escenarios. El único criterio de selección de las personas a entrevistar es que trabajaran en forma asalariada en establecimientos productores de leche de la zona.

El cuestionario combinó preguntas cerradas de respuesta corta relativas a sus datos personales y laborales con preguntas guía de tipo más abierto que orientaban la entrevista y que referían a aspectos subjetivos.

La duración promedio de las entrevistas fue de 20-30 minutos. En casos excepcionales las entrevistas se extendieron debido a que las personas atravesaban situaciones muy acuciantes por lo que derivó en la búsqueda de redes de sostén con familiares y referentes territoriales del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) el cual tenía un stand en el evento que permitió establecer un contacto posterior.

## Edades de las personas entrevistadas

**TABLA 6 – EDADES POR SEXO**

	HOMBRES	MUJERES
Menos de 18 años	0	1
18 a 29 años	4	5
30 a 40 años	7	5
41 a 50 años	2	7
Más de 50 años	3	1
Total	16	19

FUENTE: Elaboración propia en base a los datos que surgen de las entrevistas

## Otros datos personales

**TABLA 7 – ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A HOMBRES**

Entrevistado	Edad	Est. Civil	Hijos	Domicilio	Antigüedad laboral	Jornada	sueldo (\$) Especie	Accidentes	Enfermedades profesionales
1	58	en pareja	6	Cardal	41 años	sin horario	S + E	no	no
2	39	en pareja	2	en el tambo	10 años	6 horas total	S + E	no	leptospirosis
3	56	soltero	0	Cardal	1 año y algo	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
4	24	en pareja	1	en el tambo	6 meses a prueba	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
5	66	casado	4	en el tambo	47 años	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	leptospirosis
6	44	en pareja	0	en el tambo	26 años	8 horas	S + E	si	no
7	35	en pareja	1 (+1)	en el tambo	2 meses *	14 horas	S + E	no	no
8	25	en pareja	2	Cardal	7 años	5 hrs c/ordeñe	S	si	no
9	38	soltero	0	Florida	año	9-10 horas al dia	S	si	no
10	25	en pareja	2	Cardal	1 año y medio	8 horas	S	no	no
11	34	en pareja	2	Independencia	1 año	8 horas	S	no	no
12	30	en pareja	3	Cardal	12 años	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
13	22	en pareja	0	Paso de la Vela	4 meses	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
14	42	en pareja	2	en el tambo	12 años	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
15	36	en pareja	2	Cardal	2 meses y algo	8 horas	S	no	no
16	32	en pareja	2	en el tambo	1 año	8 horas	S + E	no	no

**FUENTE:** ELABORACION PROPIA EN BASE A LOS DATOS QUE SURGEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

**TABLA 8- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A MUJERES**

Entrevistada	Edad	Est. Civil	Hijos	Domicilio	Antigüedad laboral	Jornada	Sueldo \$/E	Accidentes	Enfermedades profesionales
1	43	en pareja	2	en el tambo	9 meses	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
2	50	casada	2	Cardal	17 años	4 hrs c/ordeñe	S	si	no
3	42	viuda	1	Mtdeo	3 años	4 hrs am y 3 hrs pm	S + E	no	no
4	47	en pareja	2	Cardal	0	8 hrs	destajo	no	no
5	31	en pareja	2	en el tambo	5 años	2 horas	S + E	no	no
6	43	casada	2	en el tambo	1 año	5 hrs y 5 hrs	S + E	no	no
7	21	en pareja	0	en el tambo	5 meses	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
8	39	casada	2	Cardal	1 año y medio	3 hrs c/ordeñe	S	no	no
9	25	en pareja	2	Cardal	6 años	5 hrs c/ordeñe	S	no	no
10	17	en pareja	1 (+1)	en el tambo	2 meses		destajo	no	no
11	25	en pareja	2	Cardal	1 año y medio	ordeñe	S	no	no
12	31	en pareja	3	Cardal	2 años		S	no	no
13	50	jefa de hogar	7	Cardal	21 años	4 hrs c/ordeñe	S	si	si
14	60	sola	1	en el tambo	10 años	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
15	50	casada	2	Cardal	10 años	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
16	32	en pareja	2	en el tambo	12 años	4 hrs c/ordeñe	S + E	no	no
17	29	en pareja	3	Cardal	8 años	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
18	21	en pareja	0	Paso de la Vela	4 meses	4 hrs c/ordeñe	S	no	no
19	34	en pareja	2	en el tambo	1 año	4 hrs c/ordeñe	S	no	no

**FUENTE:** ELABORACION PROPIA EN BASE A LOS DATOS QUE SURGEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

## b) OBSERVACIÓN PARTICIPANTE:

Esta técnica se desarrolló durante una estancia en el Campo N° 2 de la Facultad de Veterinaria ubicado en Libertad (departamento de San José), la cual comenzó con el aprendizaje de todas las tareas que se realizan en un tambo. La enseñanza de estas tareas estuvo a cargo de un matrimonio con quienes compartí aproximadamente una semana de trabajo en el establecimiento. Los últimos días de estadía, compartí las tareas de ordeño con dos hermanas muy jóvenes que se desempeñaban como “suplenteras” en tambos de la zona.

## c) ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

**Tabla 9 – Entrevista con informantes calificados**

INFORMANTES CALIFICADOS/ ASALARIADOS/AS
a) Datos personales
Nombre – Edad – Profesión - Estado civil - Domicilio- Antigüedad
b) Vínculo con la lechería
Productor rural – Encargado – Dirigente Sindical – Asalariado - Otro
c) Antigüedad en el mismo
Menos de 5 años, 5 a 10 años, 10 a 15 años, más de 15 años
d) Equidad de género
División del trabajo – tareas reproductivas – acceso a empleo de calidad – igualdad de remuneración – trato respetuoso e igualitario – preferencia por contratar hombres o mujeres
e) El trabajo en el tambo
Normativa – fiscalización - precariedad objetiva – precariedad subjetiva – relaciones laborales – medio ambiente laboral

**FUENTE:** ELABORACION PROPIA EN BASE A LOS DATOS QUE SE CONSULTARON A LOS ENTREVISTADOS Y A LAS ENTREVISTADAS

### 3.2 ESTRATEGIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación recurre a las categorías de análisis que se mencionan en el marco teórico.

Las entrevistas se realizaron en el período comprendido entre enero de 2018 y febrero de 2020. En primer lugar, se entrevistaron a informantes calificados (algunos de los cuales eran residentes) y se exploró el territorio, recorriendo la zona, captando imágenes y conversando con la gente.

En una segunda etapa se tomó contacto con las personas a entrevistar, realizando treinta y cinco entrevistas semi-estructuradas a hombres y mujeres que trabajaban en forma asalariada.

Se recurrió a este tipo de entrevistas por entender que es la más adecuada ya que la parte cerrada permite comparar los datos de las personas entrevistadas y la parte libre posibilita un diálogo abierto para ampliar información.

Si bien estaba previsto entrevistar al mismo número de hombres que de mujeres, en la última etapa las entrevistas femeninas superaron a las masculinas.

Al inicio se siguió la técnica de la bola de nieve <sup>(14)</sup>, por la cual las personas entrevistadas referenciaban a otras dos o tres más que luego contactaba para entrevistar. Esta técnica me dificultó el avance en la investigación dado que no siempre lograba ubicar a las personas referenciadas y su búsqueda insumía demasiado tiempo.

Posteriormente, aprovechando la gran convocatoria que tenía la Fiesta de la Leche, se contactaron personas durante el desarrollo de este evento con muy buenos resultados. Por este motivo, se repitió al año siguiente ya que se realiza anualmente en el mes de octubre desde el año 2006.

Durante la fiesta se realiza un arroz con leche gigante para el que se utilizan aproximadamente 1200 litros de leche, un asado con cuero y otras actividades que muestran tradiciones y costumbres locales que han llevado a su declaración de interés ministerial por parte del Ministerio de Turismo. Este escenario, de gran valor socio cultural favoreció el contacto con las personas en un ambiente más distendido.

(14) El muestreo de la bola de nieve es una técnica en la que las personas entrevistadas referencian a otras a entrevistar que reúnen las mismas características que interesan a la investigación.

## CAPÍTULO IV- RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 4.1 RESULTADOS DE ENTREVISTAS A ASALARIADAS Y ASALARIADOS

#### 4.1.1 PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

En el marco de la investigación se realizaron treinta y cinco entrevistas semi estructuradas y una entrevista en profundidad a una informante calificada. Ese total de entrevistas semiestructuradas comprende las realizadas a diecinueve mujeres y dieciséis hombres que trabajan en tambos ubicados en Cardal y sus cercanías. La entrevista a la informante calificada fue realizada previamente a las semi estructuradas.

##### Edades

La edad promedio de las personas entrevistadas es de 37 años, en las mujeres el promedio de edad es de 36 años y en los hombres es de 38 años.

##### Estado Civil

El 86 % de las personas entrevistadas se encontraban casadas o en una unión de hecho (concubinato), mientras que el 14 % restante estaban solas. El 80% de estas personas solas eran solteras, el 10 % se encontraban separadas o divorciadas y el 10% restante eran viudas. En cuanto a las personas que se encontraban en pareja, el 17 % eran de estado civil casados mientras que el 83% restante se encontraba en una unión de hecho.

##### Número de hijos

El promedio de hijos de las personas entrevistadas es de dos hijos por familia. Cabe destacar que el 17,1 % no tiene hijos y el 82,9% tiene hijos.

El 66 % de las personas entrevistadas tiene hasta 2 hijos, el 11 % tiene entre 3 y 5 hijos mientras que el 6% tiene más de 6 hijos.

Las proles numerosas en estas familias son excepcionales. El número máximo de hijos/as registrado es siete (en una familia monoparental en la que la entrevistada es jefa de hogar). En el caso de esta entrevistada, algunos de los hijos/as ya se habían independizado.

De acuerdo a lo que surge de la investigación, las familias más numerosas tenían filiación en común de la pareja y además de vínculos con parejas anteriores.

**TABLA 10 – NUMERO DE HIJOS**

Nº de HIJOS	%
0	17,1
1	14,2
2	51,4
3	8,6
4	2,9
5 o más	5,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

### Formación

El nivel educativo promedio alcanzado por las personas entrevistadas, es primaria completa. En las mujeres entrevistadas se registran casos de analfabetismo pero también de enseñanza técnico profesional completa (UTU).

En los hombres el nivel educativo es más homogéneo, si bien no hay casos de analfabetismo tampoco aparecen ciclos completos de enseñanza media ni de técnica profesional.

Ninguna de las personas entrevistadas recibió capacitación en el trabajo. No obstante, dos de las entrevistadas en el año 2018 que no tenían trabajo estable, se encontraban realizando una capacitación en lechería a través del MIDES.

**TABLA 11 – NIVEL EDUCATIVO**

	HOMBRES	MUJERES
S/ EDUCACIÓN FORMAL	0	1
PRIMARIA COMPLETA	8	9
PRIMARIA INCOMPLETA	3	2
SECUNDARIA COMPLETA	0	0
SECUNDARIA INCOMPLETA	4	6
UTU COMPLETA	0	1
UTU INCOMPLETA	1	0
BACHILLERATO	0	0
TOTAL	16	19

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

### Lugar de residencia

Respecto al lugar de residencia, más de la mitad de las personas entrevistadas (57 %) no vive en el establecimiento en el cual trabaja.

**TABLA 12 – LUGAR DE RESIDENCIA**

Lugar de Residencia	%
En el establecimiento	43
Fuera del establecimiento	57

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

Las personas entrevistadas que no residen en el establecimiento, en su mayoría lo hacen en la ciudad de Cardal (80 %) y el resto en localidades próximas a la misma (20 %).

El 5 % de los entrevistados reside en la ciudad de Florida y desde allí se desplaza diariamente hasta el establecimiento donde trabaja. El 15 % reside en localidades más pequeñas tales como Paso de la Vela, ubicada en el límite con el departamento de San José o Independencia de aproximadamente 400 habitantes (según datos del INE, Censo 2011), situada entre el Río Santa Lucía y el arroyo de la Virgen, ambas localidades se encuentran sobre la ruta 77. El 5 % restante de las personas entrevistadas reside en otras localidades.

**TABLA 13 – LOCALIDADES DE RESIDENCIA**

Localidades de Residencia	%
Cardal	75%
Paso de la Vela	10%
Independencia	5%
Florida	5%
Otras localidades	5%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

### Transporte utilizado para el trasladarse al trabajo

En el caso de las personas que no residen en el establecimiento, el medio de transporte más utilizado para ir a trabajar es la moto (77%), en segundo lugar se encuentra la bicicleta (19 %) y el 4% restante recurre a otros medios de locomoción tales como el caballo, el ómnibus o el viaje “a dedo” (auto stop).

En suma, el perfil de las personas de acuerdo a lo que surge de las entrevistas sería el de una persona adulta de 37 años, con primaria completa como el nivel educativo máximo alcanzado, que se encuentra en pareja y tiene dos hijos, reside fuera del establecimiento y se trasladan diariamente al establecimiento en moto.

## 4.1.2 LA RELACIÓN LABORAL

### 4.1.2.1 Estabilidad laboral

A los efectos de analizar la estabilidad en el trabajo de los asalariados y las asalariadas se diferenci6 la situaci6n de los hombres y la de las mujeres entrevistadas.

#### Situaci6n de los hombres

Los hombres gozan de estabilidad laboral ya que el 94% de los entrevistados manifiesta que tiene trabajo estable. El 6% restante se encuentra en el per6odo de prueba o realiza suplencias. Esto representa un porcentaje de estabilidad laboral muy superior al del empleo femenino.

#### Situaci6n de las mujeres

El 63% de las mujeres entrevistadas posee un trabajo inestable, el 36 % posee trabajo estable y el 1% est6n moment6neamente desocupadas. Las asalariadas que no tienen trabajo estable son aquellas que realizan tareas zafrales como el caso de las “guacheras” o las que realizan lo que ellas llaman “suplenteadas”.

Algunas entrevistadas manifestaban tener trabajo estable a pesar de que en la pr6ctica cubr6an los descansos de otras personas. Esto representa una “estabilidad en la inestabilidad”, dado que tienen certeza de que van a trabajar algunos jornales en el mes porque esto funciona as6 desde hace mucho tiempo.

#### Comparaci6n estabilidad/ inestabilidad entre hombres y mujeres

TABLA 14 – ESTABILIDAD DEL TRABAJO POR SEXO

	HOMBRES	MUJERES
ESTABLE	94%	36,1%
INESTABLE	6 %	63,9%

FUENTE: ELABORACI6N PROPIA ENBASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

#### 4.1.2.2 Antigüedad Laboral

De acuerdo a lo que surge de la investigación, los hombres tienen mayor antigüedad en el trabajo y dos de los entrevistados superaban los 40 años de labor en tambos de la zona.

En el caso de las mujeres, el 61% de las entrevistadas trabaja desde hace 10 años o menos. Sin embargo, esta antigüedad laboral en algunos casos es una antigüedad en la más absoluta precariedad, es decir, haciendo suplencias, tareas zafrales o trabajando sólo uno o dos días a la semana.

**TABLA 15 – ANTIGÜEDAD LABORAL POR SEXO**

	HOMBRES	MUJERES
Menos de 1 año	4	5
1 a 10 años	7	11
11 a 20 años	2	2
21 a 30 años	1	1
31 a 40 años	0	0
Más de 40 años	2	0
TOTAL	16	19

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

#### 4.1.2.3. Formalidad del empleo:

**TABLA 16 – FORMALIDAD POR SEXO**

	HOMBRES	MUJERES
Aporta al BPS	94%	58%
No aporta al BPS	6%	42%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

#### 4.1.2.4 División del Trabajo

**TABLA 17 – TAREAS POR SEXO**

	HOMBRES	MUJERES
Limpieza de la sala	-----	16%
Alimentación lecheras	-----	-----
Guachería (calf nursery)	-----	21%
Ordeño	44%	47%
Tractorista	31%	-----
Capataz o Encargado	-----	-----
Todas las tareas	25%	16%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS QUE SURGEN DE LAS ENTREVISTAS

En las entrevistas no se encontraron personas que revistieran un cargo de jerarquía o de responsabilidad (encargaturas, capataces). No obstante, en los establecimientos visitados dichos cargos estaban ocupados por hombres.

#### 4.1.2.5 Jornada Laboral

La ley 5.350 de 17 de noviembre de 1915 estableció una limitación de la jornada de trabajo de 8 horas para personas que trabajan en zonas urbanas. Esta ley surge durante la presidencia de José Batlle y Ordóñez como resultado de la lucha de los obreros del tranvía, quienes realizaron una huelga en la cual reclamaban la reducción de la jornada laboral entre otros puntos de su proclama.

Esta ley, si bien marca un hito en la historia del derecho del trabajo, no alcanzaba a quienes trabajaban en el medio rural. En el campo, las personas asalariadas accedieron a la jornada de 8 horas recién con la ley 18.441 del 24 de diciembre de 2008. No obstante, ya existían anteriormente algunos sectores cuya actividad se encuentra regulada en los “Estatutos Especiales” que tenían una limitación de la jornada laboral de 8 horas. Tal es el caso de los

trabajadores de las arroceras (Ley 9.991 de 1940), de montes, bosques y turberas (Ley 10.471 de 1944) y de granjas, quintas y viñedos (ley 13.426 de 1965).

A pesar de lo estipulado en esas normas, en los hombres entrevistados hay quienes declaran que realizan más de 8 horas. En un caso, la persona manifiesta que no tiene límite de horas de trabajo en su jornada laboral. En las mujeres, por el contrario, hay quienes trabajan jornada completa, media jornada o aún menos.

El porcentaje de cumplimiento con la jornada de 8 horas es del 68 % de las personas entrevistadas.

#### 4.1.2.6 Salario

Naturaleza del salario: El 57 % de los hombres entrevistados percibe su remuneración totalmente en dinero, mientras que el 43 % restante, percibe parte de la paga en dinero y parte en especie. Se consideran prestaciones en especie, la vivienda y la alimentación que la parte empleadora debe proporcionar a las personas que trabajan en forma dependiente y además viven en el establecimiento.

En el caso de las mujeres, el 53 % percibe un salario en dinero, el 37 % tiene un salario de naturaleza mixta (una parte de la paga es en dinero y una parte en especie) y el 10 % restante se remunera a destajo, es decir, por cada ternero que se alimenta y es el caso de la guachería.

Las personas que trabajen de 22 a 6 horas perciben una prima por nocturnidad de un 20%. La asalariada grávida o que haya dado a luz (hasta un año después del parto) podrá solicitar horario diurno sin perder la prima por nocturnidad. En este caso el empleador dispone de 20 días corridos (a partir de que tomó conocimiento por medio fehaciente de la voluntad de la mujer) de cambiarle de turno para cumplir con lo solicitado. Por otra parte, el asalariado o la asalariada que la sustituya no genera derecho a mantener el cobro de la prima luego que venza el plazo previsto para dicha suplencia.

#### 4.1.2.7 Afiliación al Sindicato

En las treinta y cinco entrevistas semiestructuradas realizadas ninguna de las personas entrevistadas estaba afiliada al SUTTA. La única excepción surge de las entrevistas a informantes calificados donde una de las entrevistadas era dirigente sindical.

Los argumentos que esgrimen en las entrevistas en contra de la afiliación eran breves y muy concisos. En la mayoría de los discursos se evidencia desconocimiento acerca de los derechos sindicales e incluso una notoria confusión entre el sindicato y otras instituciones.

#### 4.1.2.8 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

##### a) Accidentes de trabajo

Las personas entrevistadas naturalizan y minimizan los golpes que reciben de los vacunos. Las “patadas” son consideradas accidentes menores (“gajes del oficio”) por lo tanto, no suelen acudir a consulta médica. Según explican, en la mayoría de los casos las consecuencias no pasan de simples hematomas que “se van solos” en los días siguientes. Las únicas causales que llevan a realizar una consulta médica serían la sospecha de fracturas o heridas de magnitud. No obstante, una entrevistada manifestó que conocía casos de pérdida de embarazos como consecuencia de este tipo de accidente de trabajo.

##### b) Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales que surgen de las entrevistas son tendinitis en las mujeres y leptospirosis en los hombres.

El 12,5% de los entrevistados manifiestan haber tenido leptospirosis. Los hombres son los únicos que manifiestan haber sido afectados por dicha zoonosis.

Por otra parte, un 6 % de los asalariados declara haber presentado sintomatología compatible con la de dicha enfermedad (en forma simultánea a la aparición de algún caso diagnosticado en el establecimiento) sin haber recibido internación y sin haber podido confirmar el diagnóstico.

En las mujeres, la tendinitis es la única enfermedad profesional que ha afectado a algunas asalariadas, de acuerdo a lo que surge de las entrevistas en las que en general, se evidencia

que las condiciones de higiene y salud ocupacional en este sector, constituye una de las debilidades que se debe atender.

Si bien desde la Universidad, el SUTTA (PIT-CNT) y los organismos competentes de la Administración Central: Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, se puede trabajar en medidas para preservar la salud del personal de los tambos, el rol de la Medicina Veterinaria por su cercanía con los/as productores rurales es fundamental. Su aporte va más allá del control de la enfermedad sino que es crucial en la prevención, en tanto que posee los conocimientos para enseñar al personal sobre cómo protegerse, informar acerca de donde encontrar los reservóreos, concientizar sobre la importancia del uso de botas y guantes de goma para evitar el ingreso a través de la piel. Por otra parte, es importante que pueda informar y concientizar a los/as productores sobre la importancia para la prevención de esta enfermedad del control de los efluentes y de que el ganado beba agua limpia.

#### 4.1.2.9. PRECARIEDAD LABORAL EN LOS RESULTADOS

Las mujeres entrevistadas reúnen una serie de características comunes: son vecinas de la zona, su edad promedio es de treinta y seis años, poseen escasa educación formal (salvo excepciones) y baja calificación, por lo que las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo son muy acotadas, máxime considerando el lugar en el que residen, el cual no se caracteriza por contar con una variada oferta laboral. En consecuencia, son más proclives a ocupar empleos precarios.

#### PRECARIEDAD OBJETIVA

La precariedad objetiva es un índice construido a partir de variables que miden la relación del asalariado o de la asalariada con su empleo:

- a) Insuficiencia: ingresos bajos, que no alcanzan para la subsistencia
- b) Inestabilidad: sin contrato, a prueba, con contrato temporal, etc
- c) Inseguridad: ausencia de cobertura social que recibe cada trabajador

TABLA 18 - PRECARIEDAD OBJETIVA EN HOMBRES Y MUJERES

	HOMBRES	MUJERES
INSUFICIENCIA	12,5%	16%
INESTABILIDAD	6%	63,9%
INSEGURIDAD	6%	42%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

La precariedad laboral desde su perspectiva objetiva, considera precarios a aquellos vínculos laborales donde:

1. los ingresos son insuficientes para la reproducción social del trabajador,
2. son trabajos por un período de tiempo definido, zafrales, a prueba, etc
3. carecen de protección social

c) Inequidad:

El análisis de la inequidad en las relaciones laborales, tiene como finalidad mostrar si la precariedad objetiva afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres, extremo este que parece verificarse de acuerdo a lo que surge del cuadro anterior. En efecto, el cuadro muestra que en el caso de las mujeres, su trabajo se caracteriza por la inseguridad y la inestabilidad del empleo.

La inequidad se evidencia también en los puestos que ocupan en los establecimientos, en la doble jornada que realizan (cuando además de cumplir con las tareas productivas en el establecimiento deben cumplir con las tareas reproductivas en el seno del hogar), en la división de tareas y de responsabilidades, en la posición que algunas veces se coloca a la mujer cuando se contratan matrimonios.

La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo no conlleva transformaciones en las relaciones de poder patriarcal dado que no hay una reestructuración en la dinámica del hogar.

Jelin (2010) señala que: “hasta el momento, el cambio en la participación económica de las mujeres no implica una reestructuración del hogar porque no hay redistribución de tareas y responsabilidades para los miembros varones” (...) “la variación en la carga de la labor doméstica para las mujeres madres, además de estar ligada obviamente a la composición del hogar, no depende tanto de la distribución de tareas dentro del hogar (entre los miembros) sino fundamentalmente del acceso que puedan tener a servicios fuera del hogar, sean comunitarios o de mercado.” (Jelin:2010,194)

La sociedad rural se caracteriza por conservar rasgos patriarcales bastante arraigados. La violencia doméstica está presente en la intimidad de muchas de estas familias. En esta zona, se produjeron (durante el período en que se realizó la investigación), dos femicidios y un secuestro de una mujer por parte de su ex pareja que la retiró por la fuerza del establecimiento donde trabajaba.

Algunas entrevistadas manifiestan que prefieren empleos con poca carga horaria o trabajar un día a la semana cubriendo los descansos de otras personas para poder cumplir con sus “obligaciones familiares”. Sus ingresos son percibidos como una ayuda al hogar que complementa los ingresos del marido.

Las personas entrevistadas estaban cobrando el laudo correspondiente a su categoría y en la mayoría de los casos estaban conformes con el salario y consideraban que era suficiente para su reproducción.

Por tal motivo, se concluye que existe precariedad objetiva para las asalariadas, no existiendo dicha precariedad en el caso de los asalariados.

## PRECARIEDAD SUBJETIVA

A los efectos de esta investigación, un trabajador o trabajadora será precario, cuando estén presentes factores objetivos y subjetivos en su relación laboral. Por lo tanto, la precariedad laboral será entendida como la suma de ser objetivamente precario y sentirse además como tal.

La precariedad subjetiva para Paugam depende de tres factores a saber:

- la satisfacción con las ganancias que obtiene
- la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo,

- y las condiciones con las condiciones del ambiente en el cual trabaja.

La ausencia de una, o más de una, de estas condiciones engendra, según Paugam, una relación del trabajador con su trabajo de precariedad subjetiva.

TABLA 19 - PRECARIEDAD SUBJETIVA EN HOMBRES Y MUJERES

	HOMBRES	MUJERES
Satisfacción con el empleo	88%	95%
Satisfacción con el salario	89%	84%
Satisfacción con el medio ambiente laboral	100%	95%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

En suma, en el caso de la población objeto de esta investigación y de acuerdo al concepto de precariedad laboral que propone Piñeiro, podemos concluir que si bien existe precariedad objetiva en el caso de las asalariadas no se perciben como trabajadoras precarias.

TABLA 20 – PRECARIEDAD SUBJETIVA

	HOMBRES	MUJERES
INSatisfacción con el empleo	12%	5%
INSatisfacción con el salario	11%	16%
INSatisfacción con el medio ambiente laboral	-----	5%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS

Existe un bajo porcentaje de insatisfacción, el cual en las mujeres es principalmente con el salario, luego con el empleo y con el medio ambiente laboral.

La insatisfacción con el empleo está presente generalmente en quienes no tienen trabajo estable, mientras que expresan insatisfacción con el salario jefas de hogar con hijos a su cargo porque lo consideran insuficiente para la manutención del hogar.

Por otra parte, cabe destacar que la insatisfacción con el salario de las mujeres es mayor que la de los hombres.

Quienes manifiestan insatisfacción con el medio ambiente laboral lo atribuyen a la ausencia de baños en los establecimientos donde trabajan, o el mal relacionamiento con patrones, encargados o con otras personas asalariadas.

## 4.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A INFORMANTES CALIFICADOS

Las primeras entrevistas realizadas en el marco de la presente investigación correspondieron a informantes calificados. De dichas entrevistas, la de la “Entrevistada N°1”, sin duda alguna, es la que aportó información más completa y detallada. No obstante, lo que resulta más valioso de su perspectiva para este estudio es su capacidad para analizar la realidad de las asalariadas colocándose las gafas moradas de la perspectiva de género.

La Entrevistada N°1 es asalariada en un tambo de Florida y dirigente sindical. Nació en el campo y actualmente vive en una localidad ubicada al noroeste de ese departamento. Es madre de tres hijos y también una joven y dinámica abuela.

La entrevista tuvo lugar en Montevideo, ya que ese día había viajado para reunirse con el SUTTA (Sindicato Único de Trabajadores de Tambos y Afines) en la sede del PIT CNT y tuvo tres ejes temáticos: las condiciones de trabajo en los tambos, su percepción acerca de las inequidades de género en el sector y el respeto u observancia en la práctica de las normas laborales.

La información que surge de las conversaciones mantenidas con ella tiene coincidencias con los resultados de la investigación pero en algunos puntos se aparta de dichos resultados.

### 4.2.1 IN-EQUIDADES EN LA INSERCIÓN LABORAL

La entrevistada tiene una larga trayectoria en el trabajo en lechería, donde cuenta que prefieren contratar a mujeres y atribuye esa preferencia a la aptitud para mantener la higiene de la sala de ordeño. Relata que pese a que la mano de obra femenina goza de esa predilección, existen grandes inequidades y en algunos casos, llegan a ser víctimas de violencia y de acoso sexual.

### 4.2.2 IN - ESTABILIDAD LABORAL

Uno de los problemas más grandes que atraviesan las asalariadas son los contratos de trabajo temporales, que según ella son frecuentes en el sector. Cuenta que es común que en algunos establecimientos se celebren “contratos a prueba” por tres meses (generalmente con mujeres y con una remuneración menor que la de los hombres). Estos “contratos trimestrales”, según ella, serían los preferidos por los más jóvenes, que acceden a trabajar

con una meta concreta de hacer algo o adquirir alguna cosa con ese dinero. En este sentido, su relato coincide con el de otra entrevistada que manifiesta que el trabajo en los tambos es percibido por algunos jóvenes como algo sumamente sacrificado y esclavizante, una tarea que requiere estar presente y que reduce considerablemente sus posibilidades de disfrute o de planificar otras actividades.

Por tal motivo, es difícil que continúen más allá de ese plazo porque según explica, ni los jóvenes pretenden continuar trabajando ni las mujeres aspiran muchas veces a prolongar la relación laboral más allá del trimestre para el cual fueron contratadas.

Por otra parte, cuenta que hasta hace unos años existían modalidades contractuales por las que el personal ingresaba firmando un contrato en inglés donde se estipulaba el trabajo full time, la renuncia a la indemnización en caso de despido y otorgaba una autorización para que se les descontara del salario la ropa de trabajo.

#### 4.2.3 VIVIR EN EL ESTABLECIMIENTO

La situación más favorable para el empleador es que el trabajador se afine en el campo con la familia, la cual colabora en las tareas. Relata que los patrones estimulan a las familias a ayudar al trabajador argumentando que si termina antes regresa más temprano al hogar y dispone de más tiempo para compartir con ellos y de descansar.

#### 4.2.4 SEGURIDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

La seguridad laboral también tiene sus debilidades en el sector y cuenta que hay ocasiones en los que alguien se lastima y tiene que recorrer una distancia considerable para acceder a un botiquín (en algunos casos hasta 6 cuadras) y que también ha sucedido que cuando llega a acceder a este, no tiene los implementos necesarios.

En relación a los riesgos laborales expresa: *“una compañera fue pateada por una vaca y perdió el embarazo. El Sindicato pide que por cada 4 mujeres que trabajan en la vaquería haya por lo menos un hombre. Además muchas veces las mujeres tienen a los hijos en el changuito dentro de la Sala mientras ellas trabajan, porque no tienen donde dejarlos y ellos corren el mismo riesgo.”*

Agrega que la obligatoriedad de proporcionar la vestimenta adecuada a la tarea que realizan por parte de la parte empleadora se cumple a medias y que algunas veces esa ropa no se encuentra en condiciones. Las personas se quejan, según ella, de que las botas están rotas y tienen que trabajar así debido a que no les entregan otro par hasta el año siguiente.

Por otra parte, es imposible realizar cursos de prevención de accidentes laborales dado que sólo libran cuatro días al mes. Si los realizaran en este tiempo, no les quedaría ningún día de descanso y sería impensable que los patronos accedieran a que los realizaran en horario de trabajo.

#### 4.2.5 PRIMA POR NOCTURNIDAD E INCENTIVOS

Las asalariadas, según esta informante, prefieren el horario nocturno porque pueden dejar a los hijos durmiendo con los padres y agrega que es el turno en el cual hay más mujeres.

Agrega que en algunos establecimientos, los asalariados y las asalariadas perciben un incentivo por productividad: *“cuanto mayor es la cantidad de litros de leche que remiten a CONAPROLE, más dinero les pagan”*.

#### 4.2.6 DERECHOS LABORALES Y LEGISLACIÓN

Actualmente, según su opinión, la situación no cambió mucho pese a la nueva legislación y a la promoción y difusión de sus derechos laborales ya que los abusos continúan. En efecto, relata que hay casos donde el personal vive en pésimas condiciones, sin fumigación en las habitaciones cuando cambian los ocupantes, careciendo de agua a su disposición para beber que sea apta para el consumo humano, no proveyéndolos de gabinetes higiénicos y sugiriéndoles en su lugar, que hagan sus necesidades en la tierra.

#### 4.2.7 EL Sindicato Único de los Tambos y Afines (SUTTA)

El SUTTA fue fundado en el año 2009 en Puntas de Maciel (Florida) luego de una serie de movilizaciones que tuvieron lugar con motivo del despido de un trabajador. El despido habría estado motivado en reclamos por la aplicación de la ley 18.441, la cual crea un régimen de trabajo de 8 horas y prevé los descansos para trabajadores rurales.

Este sindicato tiene como predecesor al Sindicato Único de Peones de Tambos (SUPT) fundado en 1953 con base organizativa en Isla Mala (Florida). El sindicato de los tambos, es el más antiguo de los sindicatos rurales del país. Este movimiento sindical organizó la primera marcha en el año 1956, en la cual se dirigieron hacia la capital para reclamar mejoras salariales y de las condiciones de trabajo en el sector lechero.

En el año 1957 se realiza en la ciudad de Florida el primer Congreso a nivel nacional de Peones de Tambos.

Estos movimientos sindicales habrían promovido la sanción de leyes que les garantizan el derecho de negociación colectiva, establecen reajustes salariales y los salarios mínimos según las distintas categorías y la prima por nocturnidad, entre otros.

Al momento de la entrevista, el SUTTA contaba con 1225 afiliados en todo el país, de los cuales 682 eran hombres y 543 eran mujeres. La entrevistada, cuenta que durante algún tiempo el sindicato contó con escasa militancia debido a que tenía pocas personas afiliadas pero que en determinado momento tuvo un repunte que atribuye al aumento del número de tambos lo cual, al mismo tiempo incrementó la cantidad de afiliaciones.

### 4.3 ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de las entrevistas arrojan que existen condiciones de trabajo objetivamente precarias en las asalariadas de los tambos en la zona de Cardal pero desde el punto de vista subjetivo se encuentran conformes con el trabajo, el salario y el medio ambiente laboral.

No se evidencia precarización del trabajo en estas asalariadas, sino condiciones laborales que ya nacen precarias desde el inicio de la relación laboral.

Las personas entrevistadas son pobres según sus ingresos los criterios del INE. En efecto, el 68.4 % de estas personas tienen dos hijos o más, perciben el salario de un peón común \$ 23.463 equivalentes a U\$S 682,4 y viven fuera del establecimiento por lo que no tienen cubiertas sus necesidades de alimentación y vivienda ni perciben el ficto por alimentación.

#### LA SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO PRECARIAS

Resulta inquietante para quien investiga llegar a este resultado de satisfacción ante condiciones de trabajo precarias. Si bien no se analizarán los motivos que sustentan esta satisfacción, se presentarán a continuación algunas posibles causas que podrían explicar este resultado:

- 1) la sociedad patriarcal
- 2) las preferencias adaptativas y
- 3) la conciencia de clase

##### 1) LA SOCIEDAD PATRIARCAL

Las relaciones de poder que se desarrollan en la sociedad patriarcal son de supremacía de lo masculino sobre lo femenino. A las mujeres se les atribuye el espacio doméstico, las tareas reproductivas y las que se abren paso en el mercado laboral generalmente cumplen una doble jornada laboral: en el establecimiento y en el hogar.

“El patriarcado o la relación de género basada en la desigualdad es la estructura política más arcaica y permanente de la humanidad (...) Mientras no causemos una fractura definitiva en el cristal duro que ha estabilizado desde el principio de los tiempos la prehistoria patriarcal de la humanidad, ningún cambio relevante en la estructura de la sociedad parece ser posible”. (Segato: 2016, 213-214)

En una sociedad rural conservadora la división de los roles en función del género no es cuestionada “porque siempre fue así”. En la sociedad patriarcal la mujer es educada en la pasividad y la sumisión, ocupa una posición de subordinación frente al hombre al cual le debe obediencia. Por lo tanto, la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral rural no ha sido tarea fácil.

En este sentido, Longo (2009) expresa:

“Las persistentes desventajas de las mujeres en el mercado del trabajo no pueden ser únicamente explicadas por la estructura o por la dinámica del mercado, sino que exige la introducción en el análisis de ciertas dimensiones culturales. Entre éstas se encuentran las relaciones de poder, las representaciones sociales acerca del trabajo, del rol de la mujer y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales.”  
(Longo:2009,119)

## 2) PREFERENCIAS ADAPTATIVAS

La vulnerabilidad es entendida como una “situación en la cual los individuos están en peligro de sufrir un proceso de exclusión social a raíz de la precariedad y baja calidad de sus empleos” (Bueno y Cervantes en Mascheroni y Riella, 2016).

Piñeyrúa (2012) investiga las preferencias adaptativas en personas en situación de calle que es aplicable en general a todos los grupos vulnerables que no acceden a determinados bienes y que son excluidos del mundo del trabajo:

“producto del paulatino desplazamiento de la mano de obra por el capital y del trabajo por la tecnología, el empleo salarial estable, sindicalizado, registrado, visible, se convierte en formas laborales inestables, no organizadas, ilegales, "en negro ", ocultas, marginales. De esta manera el trabajo estable, asalariado, estructurado y formal, pierde progresivamente peso, generando actividades sustitutivas no salariales, o tareas no directamente retributivas, vinculadas a estrategias de supervivencia precarias.”  
(Piñeyrúa: 2012,9)

Estos grupos vulnerables suelen tener “creencias caparazón” acerca de la inutilidad de la educación o de mejorar las condiciones de empleo. Sus posibilidades reales no se ajustan

a sus deseos y cuando perciben que no es posible concretar esos deseos, se produce un proceso psicológico de adecuación como respuesta a esa disonancia. (Pérez Zafrilla, 2019)

En este sentido, la disonancia cognitiva es un concepto que surge en la psicología-social desarrollado por León Festinger y que parte de la idea de que todo individuo busca la coherencia entre lo que piensa y lo que realiza. Las inconsistencias entonces serán disonancias que tratarán de eliminar en busca de la consonancia. (Pereira, 2009) León Festinger (1957) estudia estas disonancias cognitivas y elabora una teoría que tiene una importante influencia en las ciencias sociales. (Festinger en Pereira, 2008)

Esta teoría explica el autoengaño, ya que la disonancia tiene lugar cuando entramos en conflicto por haber elegido una opción que no iba en concordancia con lo que deseábamos.

“(…) parte del éxito posterior a la teoría de la disonancia estriba en su sencillez, en su valor heurístico y en su enorme aplicabilidad a las más variadas situaciones. (...) “dos cogniciones pueden ser consonantes o disonantes. Serán disonantes cuando una no se sigue de la otra o una se sigue del reverso de la otra”. (...) “existen algunas cogniciones que son particularmente resistentes al cambio, como, por ejemplo las cogniciones sobre la conducta. En este caso, más que cambiar nuestras conductas, preferiremos racionalizarlas. En este sentido la teoría de la disonancia también puede ser vista como una teoría de la racionalización (...)”. (Ovejero: 1993 ,188)

Elster (1988) distingue dos formas de adecuación de los deseos y de reducción de esa disonancia cognitiva: la planificación de carácter y las preferencias adaptativas. La primera se lleva a cabo de forma racional cambiando los objetivos iniciales por otros más factibles mientras que la segunda se produce degradando de forma no consciente la alternativa deseada y resignándose a la situación a la que está acostumbrado. (Elster en Pérez Zafrilla, 2019)

Pereira (2009) explica que las preferencias adaptativas son un fenómeno también conocido como “uvas amargas”, evocando la fábula de La Fontaine en la cual una zorra desea comer uvas que están fuera de su alcance y ante la frustración de no poder tomarlas exclama: “no importa, estas uvas deben ser amargas.” (Pereira, 2009) El autor explica que las personas desarrollan estrategias para reducir la frustración y una de estas estrategias es adaptarse a las oportunidades reales que tienen. Este concepto es mencionado en varios trabajos

publicados entre 2006 - 2010 para explicar la situación de colectivos vulnerables tales como las mujeres en situación de violencia doméstica o los recicladores de residuos.

Piñeyrua (2012) entiende que la frustración que genera la exclusión se contrarresta en algunos casos con una adaptación a esas condiciones, dado que no es posible visualizar una salida.

Las preferencias adaptativas parten de determinadas elecciones que alguien toma en base a lo que visualiza como posible, degradando toda idea o deseo que no sea posible o realizable. Las personas minimizan la frustración a través de la convicción de que lo que tienen es un buen resultado por lo que se adaptan a él.

Pereira (2007) relaciona el concepto de preferencias adaptativas a las poblaciones en situación de vulnerabilidad señalando que quienes pertenecen a estos colectivos son propensos a desarrollar preferencias adaptativas (Pereira en Piñeyrúa, 2012).

Para Pereira (2007):

"la frustración que se genera al desear algo que no se puede obtener termina propiciando una adaptación de toda aspiración o preferencia de la persona a las condiciones que se tienen. Esto tiene como consecuencia que el estado actual sea percibido como un buen resultado y por lo tanto, se congele todo deseo de modificarlo. Ese proceso de adaptación ha sido denominado por Jon Elster como preferencias adaptativas". (Pereira en Piñeyrúa: 2012, 37)

En contextos de pobreza se encuentra una disonancia entre elementos cognitivos que "entran en contradicción con lo que la cultura local impone; (...) será disonante el aspirar a una modificación sustancial de la situación." (Piñeyrúa:2012,38)

### 3) LA CONCIENCIA DE CLASE

Silva (2015) desarrolla este concepto que tiene sus raíces en el marxismo y que refleja la capacidad de un individuo de ser conscientes de la clase social a la que pertenece y de actuar en consecuencia. La clase social de un individuo está determinada por la posición donde se ubica respecto a la estructura productiva.

Lukács (1969) plantea que la conciencia de clase no es algo subjetivo que refiere a lo que las personas sienten o a su pensamiento, sino que se trata de una acción del proletariado que es conjunta y organizada y que está dirigida a cambiar las condiciones de existencia.

Marx (1962) expresaba: “como el lenguaje de la vida real [...] no es la conciencia la que determina la vida, sino la vida la que determina la conciencia”. (Marx y Engels en Silva: 2015,27)

“(...) en la producción social de su vida, los hombres entran en determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una determinada fase de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política e intelectual en general”. (Marx en Silva, 2015)

Para Marx (1970), la brecha que divide el trabajo físico del intelectual es la separación entre el campo y la ciudad.

“(...) se manifiesta aquí por primera vez la separación de la población en dos grandes clases, basada en la división del trabajo y en los instrumentos de producción. La clase dominante tiene la capacidad de generar una ideología dominante, o sea impone a la clase oprimida opiniones que entran en contradicción con los intereses objetivos que se desprenden de su situación de clase”. (Marx en Silva, 2015)

Rebellato (1993) encuentra una distorsión que conduce a que quienes se encuentran en situaciones críticas no tomen conciencia de ello.

“si quienes viven la situación de explotación y sobreexplotación no llegan necesariamente a verla y a actuar en consecuencia, esto nos está mostrando que hay factores que inciden para que se produzca esta distorsión”. (Rebellato en Silva, 2015)

Para este autor, las causas que determinan que se produzcan estas distorsiones son:

a) La existencia de trabajadores cuyos ingresos no son tan insuficientes como los del resto lo cual los lleva a ver su situación personal perdiendo de vista la lucha colectiva de la clase a la que pertenece.

b) Los movimientos de posición paternalista ya sea del Estado o de los patrones que opera como una barrera que le impide revelar su función económica y represiva.

c) La familia que coadyuva en la formación de una personalidad sumisa, opera como una “fábrica de ideologías”. Esta sumisión obedece a los patrones que exige la producción capitalista.

d) La identificación violenta a la que llegan a través del proceso político y los medios de comunicación para convencerlos de que no existen opciones que los conduzcan a una salida de la situación en la que se encuentran.

Rebellato (1993) entiende que en algunas personas se produce una distorsión respecto al sentido de pertenencia a una clase social:

“si quienes viven la situación de explotación y sobreexplotación no llegan necesariamente a verla y a actuar en consecuencia, esto nos está mostrando que hay factores que inciden para que se produzca esta distorsión”. (Rebellato en Silva, 2015)

Explica que los factores que las determinan son el hecho de que algunos o algunas ganen un poco más de dinero que el resto de sus compañeros los lleva a perder de vista que pertenecen a una misma clase, la familia que educa en la sumisión siguiendo los patrones que exige el capitalismo y en los movimientos de posición paternalista del Estado o de los patrones que son un escollo para revelar su función económica y represiva, entre otros.

En suma, detrás de esa aceptación de la precariedad laboral podría existir también una identificación con la clase social oprimida, donde lo esperable para poder trabajar es la sumisión y donde visualizan esta situación como la única opción, no encontrando otra alternativa.

## CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente tesis es conocer si existe precariedad laboral en las asalariadas de los tambos de la zona de Cardal. A tales efectos, se recurrió al concepto de precariedad laboral propuesto por Paugam, abordando el estudio de dicha precariedad en sus dimensiones objetiva y subjetiva.

En el estudio de la precariedad objetiva se emplearon las variables insuficiencia, inestabilidad e inseguridad, a la que se agregó la inequidad por abordar relaciones de género.

La precariedad laboral en su dimensión subjetiva, es analizada en torno a la satisfacción de la asalariada con el trabajo, con el salario y con el medio ambiente laboral.

Los datos que surgen de la investigación, muestran que desde el punto de vista objetivo existen condiciones de empleo precarias en las asalariadas en tanto que:

- En la mayoría de las entrevistadas se verifica la inestabilidad laboral: empleo zafral, “guacheras”, “suplenteras” o trabajo en forma intermitente.
- La inseguridad, entendida como ausencia de cobertura en materia de seguridad social, está presente en una menor medida en las entrevistadas.
- La insuficiencia de los ingresos está relacionada con la inestabilidad del empleo dado que un número importante de mujeres trabajan en forma zafral o hacen suplencias unos pocos días al mes.

Los salarios mínimos establecidos para los tambos no presentan diferencias significativas con los del arroz u otros sectores del trabajo rural. Las únicas diferencias en cuanto al salario se presentan en los cargos de responsabilidad o de conducción (capataces, administradores) entre los tambos y el grupo madre, donde los salarios de los tambos son más bajos. Estos datos surgen de información brindada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que en el marco de la investigación no se entrevistaron personas que revistieran estos cargos.

Los salarios mínimos de las personas que trabajan en los tambos son bajos, hecho que se ve parcialmente mitigado cuando el personal recibe vivienda y alimentación además de la paga en dinero y dispone de cobertura en materia de seguridad social.

En general, las asalariadas expresan su conformidad con el salario al cual consideran suficiente. La insatisfacción con los ingresos está presente en los casos de mujeres jefas de hogar con hijos a su cargo.

La satisfacción con el empleo objetivamente precario es un fenómeno multicausal y obedece a factores de diversa índole:

1. patrones culturales de una sociedad rural aún muy conservadora y patriarcal donde la función primordial de la mujer consiste en la satisfacción de las necesidades de la familia, por lo que tanto el trabajo como sus realizaciones personales son considerados algo secundario.
2. en las preferencias adaptativas: es un mecanismo al que se recurre para eludir el sentimiento de frustración que generan las situaciones de restricción de oportunidades. Se trata de un proceso de adaptación que opera en forma no consciente y a través del cual los deseos se amoldan con las posibilidades reales que tiene la persona.
3. en una asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales y la conciencia de clase, en la que la familia cumple un rol preponderante postulando una personalidad sumisa que pretende armonizar con los postulados de la producción capitalista.

Esta satisfacción que, en general está presente en casi todas las asalariadas, determina que de acuerdo al concepto de precariedad laboral que se maneja en la investigación, debemos concluir que dicha precariedad no se verifica para el caso de las estas asalariadas.

La información estadística respecto a las mujeres rurales en general es escasa, más escasa aún respecto a las asalariadas de los tambos en la zona.

Las entrevistadas reúnen una serie de características comunes: son vecinas de la zona, poseen escasa educación formal (salvo excepciones) y baja calificación, por lo que sus posibilidades de inserción laboral están muy acotadas, máxime considerando el lugar en el que residen, el cual no se caracteriza por ofrecer una gran variedad de oferta de trabajo.

Por lo tanto, detrás del fenómeno de la plausible incorporación de asalariadas en los tambos, subyacen inequidades en cuanto al género que se entrecruzan con su condición de pobreza y de ser rurales.

En suma, analizando los resultados desde la interseccionalidad, aparecen en este estudio del trabajo, desigualdades cruzadas e interconectadas que confluyen en lo relativo al género. Las inequidades que se constatan por el hecho de ser pobres o de ser rurales, impactan en forma más acentuada por el hecho de que además son mujeres.

Estas inequidades se concentran en torno a:

1. El piso pegajoso y el techo de cristal:

Estas constituyen las principales barreras que sustentan la existencia de una brecha de género entre hombres y mujeres en materia laboral.

El techo de cristal (glass ceiling) se evidencia en los puestos de trabajo que las mujeres ocupan en el establecimiento y que son en los niveles más bajos. Aún en los casos de empleo estable y aparente equidad en cuanto a salario, carga horaria y tareas, los cargos de dirección o de responsabilidad son ocupados exclusivamente por hombres. Este techo de cristal se verifica en prácticamente la totalidad de los establecimientos visitados. Incluso en aquellos donde la mano de obra era íntegramente femenina, los niveles de conducción o de supervisión estaban a cargo de hombres.

Las tareas que realizan en algunos casos son “tareas accesorias” como la limpieza de la sala, la alimentación de las lecheras, la guachería. La invisibilidad de esta barrera que les impide ascender y que por eso recibe el nombre de techo de cristal, es lo que determina también las dificultades para derribarla.

El suelo o piso pegajoso (sticky floor) se verifica en la inestabilidad del empleo, en la precariedad que consienten en algunos casos para poder desarrollar las tareas del hogar y que las mantiene como adheridas a esa situación. Las asalariadas no visualizan salidas a esa realidad.

Por otra parte, aquellas que trabajan como “suplenteras” suelen cubrir los descansos de hombres que son los titulares en el empleo. Esa inestabilidad es un rasgo que las caracteriza y que se contrapone a la estabilidad del empleo masculino.

Estos factores determinan que las mujeres sean víctimas de una doble segregación:

a) vertical: que les impide acceder a puestos de mayor calificación y responsabilidad como administrador o capataz y en consecuencia, mejor remunerados

b) y otra horizontal: en virtud de la cual las mujeres ocupan puestos más precarios.

2. La situación de la mujer en la contratación de matrimonios: la contratación de duplas que vivan en el establecimiento es una costumbre bastante generalizada y preferida generalmente en establecimientos lecheros de pequeña o mediana dimensión. En algunos casos, este tipo de contratación coloca a la mujer en una situación desventajosa respecto a la del hombre, donde su trabajo se percibe como accesorio al de su compañero. En efecto, en algunas de las entrevistas las mujeres manifiestan que la labor del matrimonio es concebida como una unidad por el sólo hecho de la convivencia y relatan que se les entrega una paga mensual que es generalmente administrada por el marido. Esta retribución se complementa con las prestaciones en especie: la alimentación y vivienda para ambos.

Ese trato como duplas indisolubles se manifiesta no sólo en el salario sino que también afecta la vida misma de la relación laboral. La convivencia ínsita en todo matrimonio determina en la práctica, que el cese de la actividad de uno de ellos opere como el cese automático del otro.

En tal sentido, es muy ilustrativo el caso de una entrevistada que fue despedida por el sólo hecho de enviudar, sufriendo una triple pérdida: de su compañero, del trabajo y de la vivienda, situación ésta que se vio agravada por el hecho de tener un hijo aún menor de edad a su cargo.

Otro de los matrimonios entrevistados había sido despedido recientemente debido a que la mujer era menor de edad, situación que según ellos era desconocida por los patronos. Cabe agregar que sólo el marido trabajaba formalmente.

3. El salario de la mujer es complementario al del marido, cuya retribución salarial representa la principal fuente de ingresos en el hogar. Esto determina que las mujeres acepten condiciones de trabajo objetivamente precarias dado que cualquier contribución extra al hogar constituye una “ayuda”. En efecto, las mujeres que ocupan empleos precarios vistos desde su dimensión objetiva (inestables, insuficientes e inseguros) pero viven en pareja, están conformes con sus ingresos, dado que estos representan una contribución al núcleo familiar.

Las mujeres pasan a ser “trabajadoras secundarias” por oposición al “trabajador primario o principal” por excelencia, que es el hombre. Ellas contribuyen a mejorar los recursos del hogar pero la provisión para la subsistencia recae en los ingresos del jefe del hogar.

#### 4.El empleo intermitente como recurso para cumplir con las tareas de reproducción.

Excepto los casos en la que la mujer es jefa de hogar, se presentan situaciones donde las entrevistadas relatan que dejaron de trabajar debido a la maternidad o que en virtud de otros problemas familiares que requerían su presencia, renunciaron temporalmente a sus empleos en varias oportunidades.

La renuncia al trabajo cuando los hijos son pequeños define una brecha por sexo en la participación en el mercado de trabajo. En tal sentido, el comportamiento de las mujeres que viven en pareja es opuesto al de los maridos. La paternidad no cambia la situación laboral de los hombres pero a las mujeres la maternidad las lleva muchas veces a abandonar sus empleos. Su reinserción laboral depende de la situación personal y familiar. Este comportamiento es el apropiado o adecuado, lo esperable para una mujer según estereotipos culturales naturalizados y muy arraigados en el medio rural. Las mujeres sienten la obligación de renunciar al trabajo como un mandato indeclinable e incuestionable al que se deben por el hecho de ser madres. Algunas entrevistadas manifiestan que les era indiferente acceder o no a los beneficios que otorga la seguridad social a la mujer embarazada o en la etapa del post parto ya que eso no cambiaría su decisión.

Esta asignación de roles es la tradicional en el medio rural donde las tareas reproductivas son asignadas a las mujeres mientras que las productivas recaen en los hombres. La mujer que trabaja cumple una jornada laboral doble: en el establecimiento y en el hogar.

En suma, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado del sector lechero en esta zona es un fenómeno que evidencia una conquista importante en la sociedad rural. No obstante, quedan muchos nudos a desatar que irán desapareciendo de la mano de algunos cambios necesarios tanto en la sociedad como en las propias mujeres.

Estos cambios tienen que partir de su empoderamiento, de la jerarquización de su trabajo tanto productivo como reproductivo, del reconocimiento de sus derechos como persona y como trabajadora, de derribar los mitos existentes en torno a que la maternidad supone sacrificio y renuncia a su realización personal y a su independencia económica y de la lucha por la igualdad de oportunidades la cual no debe cesar nunca.

## ALGUNAS RECOMENDACIONES

Resulta importante presentar algunas sugerencias que podrían mejorar la situación laboral en los tambos, mitigando las condiciones objetivas de precariedad que surgen de la investigación y aproximando el trabajo de los asalariados y, especialmente de las asalariadas al concepto de trabajo decente (o digno).

1. En materia de salud ocupacional, se deben mejorar algunas debilidades que presenta actualmente el trabajo en los establecimientos lecheros en relación a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y situación de las mujeres grávidas.

a. El trabajo de la mujer grávida y la permanencia de bebés, niños y niñas en las salas durante el ordeño deben ser objeto de reglamentación, protocolos, etc.

b. Se debe fiscalizar el cumplimiento de la normativa en relación a la existencia y estado de conservación de los gabinetes higiénicos.

c. La leptospirosis es una enfermedad sobre la que se deben establecer medidas de prevención, informar, fiscalizar e incorporar en los ámbitos de negociación el problema que representa esta zoonosis para el personal dado que puede producir infecciones potencialmente mortales. Por otra parte, sería conveniente realizar actividades de extensión en las cuales se pueda dar difusión a las medidas para prevenir esta enfermedad: talleres, folletería informativa, etc

2. Se debe propiciar la formalidad y estabilidad en la contratación de mujeres en empleos de jornada completa, que reciban capacitación en normativa laboral y formación en género. La corresponsabilidad y los cuidados son dimensiones del tema género que tienen que ver con la forma en que se relacionan y se distribuyen tradicionalmente las tareas del hogar. La división actual de dichas tareas obedece a hábitos y costumbres muy arraigadas en la sociedad rural. En tal sentido, se debe educar en la corresponsabilidad de los cuidados y es fundamental incorporar este tema en la educación rural contribuyendo desde la escuela a forjar una sociedad más equitativa y justa.

3. La posibilidad de que las mujeres abocadas totalmente a las labores domésticas y de cuidados en el medio rural accedan a una jubilación *per se* dado que no disponen de las mismas posibilidades de acceder a un trabajo que en la ciudad.

Por último, el estudio de este tema no debería agotarse en la presente investigación sino que sería deseable profundizar en el conocimiento de los resultados que se presentan en

este trabajo. En general, todos ellos permiten futuras líneas de investigación para lo cual sería de utilidad disponer de una encuesta lechera más actualizada, datos estadísticos más precisos de la región estudiada y realizar más entrevistas en profundidad a asalariadas.

.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARDANCHE, M. y CELIBERTI, L. (2011) Entre el techo de cristal y el piso pegajoso El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011. Cotidiano Mujer. Imprenta Rojo ISBN N° 978-9974-8263-0-4 Uruguay Disponible en: [https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=73442](https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=73442)

ASSOCIATION FOR WOMEN'S RIGHTS DEVELOPMENT, AWID (2004) Derechos de las mujeres y cambio económico. Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Revista Género y Derecho No. 9, Toronto, Ontario. Disponible en: Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad\_una\_herramienta\_para\_la\_justicia\_de\_genero\_y\_la\_justicia\_economica.pdf

BALSAMO, G. (1999) Estudios de los trabajadores forestales” Facultad de Agronomía UDELAR

BARBOZA DE LAS CASAS, G. (2022) Precarious tenancy or real right of use Gaceta Civil y Procesal Civil N°112 p. 25-40 ISSN 2305-3259 Tesis de Grado Ingeniero Agrónomo Perú Disponible en: <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/12/BARBOZA-Gerson.-Comodato-de-precario-o-derecho-real-de-uso.pdf>

BERISTAIN, E. (2013) Flexiguridad - Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 17, julio-diciembre de 2013, p. 3-29

CARAMBULA, M. (2009) Movilidad especial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los Esquiladores de Villa Sara. Tesis de Maestría en Ciencias Agrarias. Facultad de Agronomía. Universidad de la República.

CARAMBULA, M. y RODRIGUEZ, L. (2013) Entre la inclusión y el olvido. La cuestión de género en el trabajo asalariado rural: el caso de la Citricultura uruguaya. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Tesis de Maestría en Desarrollo Territorial Rural.

CARAMBULA, M; PIÑEIRO, D. (2006). La forestación en Uruguay: cambio demográfico y empleo en tres localidades. Revista Agrociencia, Vol. X, Nº 2. Facultad de Agronomía, Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

CARDEILLAC, J. y RODRIGUEZ LEZICA, L. (2018) Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay Rev. NERA año 21, n. 41, p. 138-164 ISSN: 1806-6755

CHIAPPE, M (2000) "CADA UNO A LO SUYO: contribuciones de las mujeres a la producción lechera del Uruguay" X Congreso de Sociología Rural, Rio de Janeiro, Brasil. 31 de julio al 5 de agosto del 2000.

CINGOLANI, P. (2014) La idea de la precariedad en la Sociología Francesa. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad V.6 Nº 16 Diciembre de 2014 p.48-55 Universidad Nacional de Córdoba, Argentina ISSN 1852-8759

CNDH (2017) Los derechos humanos laborales Comisión Nacional de Derechos Humanos de México ISBN: 978-607-729-394-1 México

COMINIELLO, S. (2016) La revolución del ordeño. Cambios en el mundo del trabajo de la producción primaria de leche en Argentina. Revista Trabajo y Sociedad Nº 26 p. 361-387

COURDIN, V., DUFOUR, A. y DEDIEU, B. (2010) Las mujeres en las explotaciones familiares lecheras: análisis de situaciones francesas y uruguayas. Revista Agrociencia Uruguay Volumen 14, Nº1 ISSN 2301-1548

CUEVAS VALENZUELA, H. (2015) Precariedad, precariado y precarización. POLIS- Revista Latinoamericana. Volumen 14 Nº 40 p. 313-329, Chile

GAMERO, J. (2018) De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo Boletín Informativo Laboral, Nº 83, noviembre 2018, Perú

GOMEZ, M. y RESTREPO, D. (2013) El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. Revista Katharsis, No. 15, pp. 173-194—enero-junio de 2013, Envigado, Colombia ISSN 0124-7816

JELIN, E. (2020) Las tramas del tiempo. Familia, género, memoria, derechos y movimientos sociales. CLACSO Buenos Aires, Argentina ISBN 978-987-722-807-6

JULIAN VEJAR, D. (2013) La Precariedad Laboral, modernidad y modernización capitalista Trabajo y Sociedad, Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 23, Invierno 2014, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871

LASTARRIA, S. (2008) Feminización de la Agricultura en América Latina y África - Revista RIMISP Debates y temas rurales N° 11.

LONGO, M. (2009): Género y trayectorias laborales: un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. Revista Trayectoria. Volúmen11. Número 28. Pág. 118-141.

LOZANO LARES, F. (2016) La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo Volumen 4, núm. 4, octubre-diciembre de 2016 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313

MASCHERONI, P. (2016) Mujeres rurales: Trabajo y acceso a recursos productivos Informe Planificación Presidencia de la República -OPP

MASCHERONI, P. y RIELLA, A. (2016) La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales: Reflexiones sobre el caso uruguayo. Revista Ciencias Sociales Volumen 29 N° 39 p. 57-72 Montevideo, Uruguay ISSN 0797-5538

MENÉNDEZ, V. (2014) Hasta que el cuerpo aguante: el control y la resistencia en los procesos de trabajo. El caso de los trabajadores de una empresa del sector forestal celulósico en Uruguay. Tesis de Maestría en Sociología Facultad de Ciencias Sociales UDELAR Montevideo, Uruguay.

NEFFA, J. (1985) Reflexiones acerca del empleo precario. Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, XX Reunión Anual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.

NEFFA, J. et al (2010) La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos precarios y los no registrados CONYCET DIGITAL N° 17631- N°1 -1ER SEMESTRE 2010 ISSN 1853-0257

OVEJERO, A. (1993) León Festinger y la Psicología Social experimental. La teoría de la disonancia cognoscitiva 35 años después Revista Psicothema Vol 5 N°1 p. 185-199 Universidad de Oviedo, España

PARDIAS, S. (2017) Mujeres tamberas: transformaciones en el trabajo productivo y reproductivo en establecimientos lecheros familiares de Entre Ríos, Argentina. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Escuela de Antropología. Revista Antropologías del Sur ISSN 0719-4498

PEREIRA, G. (2008) Preferencias adaptativas: una clave conceptual para incrementar la eficiencia de las políticas sociales - Grupo de investigación: Ética, justicia y economía

PÉREZ ZAFRILLA, P. (2019) Preferencias adaptativas: un obstáculo pendiente para la renta básica Revista Veritas N°44, p.29-48, Valencia, España ISSN 0717-4675

PINTALUBA, S. (2017) Proyecto de vida y trabajo de lechería en Colonia, desde la perspectiva de género, Tesis de grado de la Facultad de Psicología, UDELAR Montevideo, Uruguay

PIÑEIRO, D. (2003). Trabajadores de la esquila; Pasado y presente de un oficio rural..SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, Uruguay

PIÑEIRO, D. (2008). El trabajo precario en el campo uruguayo. CSIC. Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR Montevideo, Uruguay

PIÑEIRO, D. (2011). Precariedad Objetiva y Subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. Revista de Ciencias Sociales V.24 N°28 Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR Montevideo, Uruguay

PIÑEIRO, D. y CARAMBULA, M. (2006) "La forestación en Uruguay: Cambio demográfico y empleo en tres localidades" Revista AGROCIENCIA Vol. X N° 2 pág. 63 – 73 Montevideo, Uruguay

PIÑEIRO, D., VITELLI, R., CARDEILLAC, J., y otros, (coord.).(2013) Relaciones de género en el medio rural uruguayo: inequidades "a la intemperie". Libro. Montevideo: UR. FCS: CSIC disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12008/7260>

PIÑEYRUA, Lucía (2012) Tesis de Grado Licenciatura en Trabajo Social "Situación de calle y preferencias adaptativas: herramientas para el análisis". Facultad de Ciencias Sociales UDELAR Montevideo, Uruguay

QUINTERO, M. (2009) Tesis de Grado Licenciatura en Trabajo Social "Trabajo, familia y lechería comercial ¿un salto al abismo? Una aproximación a la cuenca de la Cooperativa de Lechería de Melo" (Coleme) Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR Montevideo, Uruguay disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12008/10613>

RABOSI, E. (1997) Las generaciones de derecho humanos: la teoría y el cliché. Dossier: Protección Internacional de los DDHH Disponible en: <https://repositorioubasibsi.uba.ar> Buenos Aires, Argentina

RASO DELGUE, J. (2009) La contratación atípica del trabajo 1era Edición Editorial Amalio Fernández. Montevideo, Uruguay disponible en: <http://www.relats.org/documentos/EATP.EA.RasoDelgue2009.pdf>

RIELLA, A.; MASCHERONI, P. (2016) La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales. Reflexiones sobre el caso uruguayo. Revista de Ciencias Sociales V.29 N° 39 Montevideo, Uruguay impresa ISSN 0797-5538 versión On-line ISSN 1688-498 disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0797-55382016000200004](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382016000200004)

RIELLA, A.; TUBIO, M. y LOMBARDO, R. (2013) La Producción de Arándanos en Uruguay. Revista de Ciencias Sociales Volumen 26 Número 32 p, 113-132 Cambios sociales en la sociedad rural. Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales UDELAR. Montevideo, Uruguay disponible en:<https://hdl.handle.net/20.500.12008.6840>

RIELLA, A; TUBÍO, M. (1997). Los Asalariados Zafrales del Citrus del Uruguay. Unidad de Estudios Regionales, Regional Norte, UDELAR.

Documento de Trabajo N° 31/97, disponible en:  
[http://dcs.unorte.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/dt31\\_trabajadores\\_citrus.pdf](http://dcs.unorte.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/dt31_trabajadores_citrus.pdf) alto  
disponible en:

RODGERS, G. (1992) El Debate sobre el Trabajo Precario en Europa Occidental Colección Informes Serie Empleo N°26 Edición del Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, España

RODRIGUEZ, L. (2013) Entre la inclusión y el olvido: La cuestión de género en el trabajo asalariado rural: El caso de la citricultura uruguaya. Tesis de Maestría en Desarrollo Territorial Rural FLACSO- ECUADOR

SEGATO, L.R. (2018) Manifiesto en cuatro temas. Critical Times Volumen 1 Issue 1 p.212-225 Universidad de Brasilia, Brasil

SCOTT, J. (1986), El género: una categoría útil para el análisis histórico. La versión original en inglés es "Gender: A Useful Category of Histórica! Analysis", en American Historical Review, 91, 1986, pp.1053-1075

SILVA, J. (2015) Los procesos de subjetivación política de la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas Facultad de Agronomía UDELAR Montevideo, Uruguay

SYLOS LABINI, P.: El empleo precario en Sicilia. Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXIX, No. 3, 1974. OIT. Ginebra.

TOMMASINO, H. (2009) GENERALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS INTEGRALES Los aportes de la Extensión para su implementación. Montevideo, Uruguay

TOMMASINO, H. y CANO, A. (2016). Avances y retrocesos de la extensión crítica en la Universidad de la República de Uruguay. En Revista Masquedós. N° 1, Año 1, pp. 9-23. Secretaría de Extensión UNICEN. Tandil, Argentina.

TUBIO, M. (2011) El empleo en la forestación: un estudio de la calidad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores de la fase agraria. Tesis Doctoral Universidad de Granada, España

TUBIO, M. (2014) en las XIII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, Udelar “La Agroindustria del arándano en Uruguay: ¿una estrategia para el desarrollo?”.

TUBIO, M. (2015) Arándanos y Caña de Azúcar en el Uruguay. Un análisis comparativo del empleo zafral disponible en: <http://sociologia-alas.org/acta/2015/GT>

VAIROLETTI, V. (2009) Precariedad laboral. Configuración de una forma de empleo. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires.

VARGAS, I. (2012) La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. Revista de Calidad en la Educación Superior, Programa de Autoevaluación Académica Universidad Estatal a Distancia ISSN 1659-4703 Costa Rica

VITELLI, R. (2003) La situación de las mujeres rurales en Uruguay. FAO, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, Chile disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/291>

VITELLI, R. (2010) Capital social, participación y ciudadanía en el medio rural. Una perspectiva de género. Tesis de doctorado en Sociología, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Porto Alegre, Brasil disponible en <http://hdl.handle.net/10183/25405>

VITELLI, R. “Nuevos enfoques para analizar el papel de las mujeres en el desarrollo rural” disponible en

[http://www.iica.org.uy/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1045&](http://www.iica.org.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1045&) Revista Agrópolis nº 3

VITELLI, R. y BORRAS, V. (2013) Desigualdades en el medio rural uruguayo: entre la clase y el género Global Journal of Human Social Science. Sociology and Culture Volume 13 Issue 4 p. 23-32 Online ISSN: 2249-460x, Print ISSN: 0975-587X, Suiza disponible en: [https://globaljournals.org/GJHSS\\_Volume13/4-Desigualdades-En-El-Medio-Rural-Uruguayo](https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/4-Desigualdades-En-El-Medio-Rural-Uruguayo)

## ANEXOS

FOTOGRAFÍAS: Las que siguen a continuación son fotografías de fuente propia tomadas durante la estadía en el Campo Experimental N°2 de la Facultad de Veterinaria.

IMAGEN 1- OBSERVACION PARTICIPANTE: SELLANDO DESPUES DEL ORDEÑE

IMAGEN 2 – OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: LIMPIEZA DE LA SALA

IMAGEN 3 – OBSERVACION PARTICIPANTE: ALIMENTACION DE LAS LECHERAS





IMAGEN 4 – EL ORDEÑE: LAVADO DE LAS UBRES PREVIO A LA COLOCACIÓN DE PEZONERAS

## VILLA CARDAL EN IMÁGENES

IMAGEN 5 – MURAL DEL TRABAJADOR DE LOS TAMBOS INAUGURADO EN OCTUBRE DE 2019



FUENTE: FOTOGRAFIA PROPIA

### Poema de Sergio Garion

Sabedor de madrugadas  
con lo bravo de su oficio,  
de lactancias, de servicios,  
del calor y las heladas.

La décima levantada  
con su decir altanero  
terciando en el entrevero  
se agiganta en la porfía  
pa´ saludar en su día  
a mis colegas tamberos.

## VILLA CARDAL EN IMÁGENES

IMAGEN 6- ESTACIÓN DE TREN



FUENTE: FOTOGRAFÍA PROPIA

IMAGEN 7 – CARTEL RECORDATORIO DEL PLAN CEIBAL



FUENTE: FOTOGRAFÍA PROPIA

IMAGEN 8 – ENTRADA A CARDAL



FUENTE: FOTOGRAFÍA PROPIA

IMAGEN 9 – GALERIA IDENTITARIA



FUENTE: OPP

IMAGEN 10 – GALERIA IDENTITARIA



FUENTE: OPP

IMAGEN 11 – MONUMENTO A LA VACA LECHERA

Monumento a la Vaca Lechera FUENTE: FOTOGRAFÍA PROPIA

En la placa luce la siguiente leyenda:

“NO ES UNA VACA CUALQUIERA...Monumento a la nobleza de este animal que por décadas ha sido figura principal y sustento del desarrollo económico y social de la zona. Cardal, 26 de octubre de 2012”



# FIESTA DE LA LECHE

IMAGEN 12 – AFICHE FIESTA DE LA LECHE

**12<sup>a</sup>**  
**Fiesta Nacional**  
**de la**  
**LECHE**  
**CARDAL - FLORIDA**

**"Cardal Capital de la Cuenca Lechera"**  
**VILLA CARDAL - FLORIDA**  
**18 - 19 - 20 DE OCTUBRE DE 2019**  
[www.fiestadelaleche.com](http://www.fiestadelaleche.com) - [fiestadelaleche@hotmail.com](mailto:fiestadelaleche@hotmail.com)

- ARROZ CON LECHE GIGANTE
- ESPECTACULOS
- PARRILLA CRIOLLA
- DESFILE TRADICIONALISTA
- DESTREZAS CRIOLLAS
- MOUNTAIN BIKE
- EXPOSICION DE GANADO LECHERO
- EXPOSICION AGROINDUSTRIAL
- CHARLAS Y CONFERENCIAS S/LECHERIA
- VARIIDADES
- PLAZA DE COMIDAS

**FLORIDA**  
**San José**  
**Conaprole**  
**Uruguay Natural**  
**mec**  
**MINISTERIO DE GANADERIA**  
**AGRICULTURA Y PESCA**  
**Leche**  
**antel**  
**AFF**  
**BLUE PATNA**  
**inale**

FUENTE: WEB DE LA INTENDENCIA DE FLORIDA

IMAGEN 13 – ASADO CON CUERO



FUENTE: FOTOGRAFIA PROPIA

IMAGEN 14 – EL ARROZ CON LECHE MAS GRANDE DEL MUNDO



FUENTE: WORDPRESS.COM

IMAGEN 15 – FIESTA DE LA LECHE



FUENTE: FOTOGRAFÍA PROPIA

## ANEXO 2 – TABLAS

### Salarios Grupo Madre

<b>SALARIOS MÍNIMOS RURALES - Vigentes a Julio de 2020</b>		
Ganadería y agricultura (grupo madre)		
<b>Categoría</b>	<b>Mensual</b>	<b>Jornal</b>
Sin Especialización 1	21.168	847
Aprendiz	22.365	895
Sin Especialización 2	24.696	988
Especializado	25.362	1.014
Altamente especializado	26.590	1.064
Capataz	27.901	1.116
Capataz General	29.305	1.172
Administrador	30.092	1.204
Si corresponde, se agrega ficto por alimentación y vivienda: \$ 4,162 mensual o \$ 167 diario		
Fuente: MTSS - el resto de los grupos se puede encontrar en: <a href="http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/correctivo-final-julio-2020-6">www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/correctivo-final-julio-2020-6</a>		

### PRECARIEDAD SUBJETIVA

	HOMBRES	MUJERES
SI	14	16
NO	2	3
TOTAL	16	19
Satisfacción con Empleo	HOMBRES	MUJERES
SI	14	18
NO	2	1
TOTAL	16	19
Satisfacción con Ambiente Laboral	HOMBRES	MUJERES

SI	16	18
NO	0	1
TOTAL	16	19

Fuente: Elaboración propia en base a los datos que surgen de las entrevistas

# ESTADISTICAS

## ENCUESTA LECHERA INALE 2014

Cantidad de trabajadores y edad promedio por sexo según estrato de los productores lecheros ejercicio 2013/2014

Estratos de producción litros anuales	Menos de 154.000	154.000 - 280.500	280.500 - 480.500	480.500 - 885.000	Más de 885.000	Total productores
<b>Cantidad de productores</b>	1.147	743	589	559	547	3.585
<b>Trabajadores familiares Totales</b>	2.459	1.790	1.411	1.151	1.298	8.110
<b>Trabajadores familiares Hombres</b>	1.369	1.160	962	876	1.025	5.392
<b>Trabajadores familiares Mujeres</b>	1.090	630	449	275	272	2.717
<b>Edad promedio trabajadores familiares</b>	40,4	40,6	38,9	43,9	38,2	40,3
<b>Edad promedio trabajadores familiares Hombres</b>	48,7	43,2	45,4	50,2	43,6	46,2
<b>Edad promedio trabajadores familiares Mujeres</b>	43,4	45,4	47,5	49,2	45,8	45,4
<b>Trabajadores asalariados Totales</b>	193	204	634	1.271	3.621	5.923
<b>Trabajadores asalariados Hombres</b>	109	147	534	927	2.942	4.659
<b>Trabajadores asalariados Mujeres</b>	85	57	101	343	679	1.265
<b>Edad promedio trabajadores asalariados</b>	34,4	33,5	38,2	36,1	37,9	37,3
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Hombres</b>	38,4	35,6	39,6	37,6	38,0	38,0
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Mujeres</b>	29,3	28,0	30,9	31,9	37,5	34,5

FUENTE: INALE Disponible en [www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/](http://www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/)

**Cantidad de trabajadores y edad promedio por sexo según estrato de los productores remitentes ejercicio 2013/2014**

<b>Estratos de producción litros anuales</b>	<b>Menos de 154.000</b>	<b>154.000 - 280.500</b>	<b>280.500 - 480.500</b>	<b>480.500 - 885.000</b>	<b>Más de 885.000</b>	<b>Total</b>
<b>Cantidad de productores remitentes</b>	529	464	565	556	540	2.654
<b>Trabajadores familiares Totales</b>	1.088	1.264	1.316	1.148	1.283	6.098
<b>Trabajadores familiares Hombres</b>	643	828	891	874	1.015	4.251
<b>Trabajadores familiares Mujeres</b>	444	436	426	274	267	1.847
<b>Edad promedio trabajadores familiares</b>	43,2	41,8	38,6	43,9	38,2	40,9
<b>Edad promedio trabajadores familiares Hombres</b>	48,9	43,4	45,4	50,2	43,7	46,1
<b>Edad promedio trabajadores familiares Mujeres</b>	46,5	46,3	47,0	49,1	45,9	46,9
<b>Trabajadores asalariados Totales</b>	109	175	634	1.263	3.592	5.773
<b>Trabajadores asalariados Hombres</b>	52	147	534	921	2.919	4.573
<b>Trabajadores asalariados Mujeres</b>	57	28	101	341	673	1.200
<b>Edad promedio trabajadores asalariados</b>	30,3	35,0	38,2	36,1	37,9	37,3
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Hombres</b>	39,4	35,6	39,6	37,6	38,0	38,0
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Mujeres</b>	22,0	32,0	30,9	31,9	37,5	34,5

FUENTE: INALE Disponible en [www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/](http://www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/)

<b>Estratos de producción litros anuales</b>	<b>Menos de 154.000</b>	<b>154.000 - 280.500</b>	<b>Más de 280.500</b>	<b>Total</b>
<b>Cantidad de productores remitentes</b>	529	464	565	1.558
<b>Trabajadores familiares Totales</b>	1.371,7	526,6	113,1	2.011,4
<b>Trabajadores familiares Hombres</b>	726	332	83	1.142
<b>Trabajadores familiares Mujeres</b>	646	194	30	870
<b>Edad promedio trabajadores familiares</b>	38,2	38,0	42,6	38,4
<b>Edad promedio trabajadores familiares Hombres</b>	48,6	42,6	45,2	46,6
<b>Edad promedio trabajadores familiares Mujeres</b>	41,3	43,4	52,5	42,1
<b>Trabajadores asalariados Totales</b>	84,8	28,3	36,0	149,1
<b>Trabajadores asalariados Hombres</b>	57	0	29	86
<b>Trabajadores asalariados Mujeres</b>	28	28	7	64
<b>Edad promedio trabajadores asalariados</b>	39,7	24,0	39,8	36,7
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Hombres</b>	37,5	0,0	40,0	38,3
<b>Edad promedio trabajadores asalariados Mujeres</b>	44,0	24,0	38,7	34,5

FUENTE: INALE Disponible en [www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/](http://www.inale.org/estadisticas/encuesta-2014-recursos-humanos/)

## Personas de la familia y asalariados que trabajan en los establecimientos

### Caracterización de las personas de la familia que trabajan en los establecimientos por tipo ejercicio 2018/2019

Tipo	Remitente	Quisería artesanal	Total encuesta
Cantidad de establecimientos	2.292	527	2.819
Cantidad de personas que conforman el núcleo familiar	7.188	1.383	8.572
Cantidad de personas de la familia que trabajan (*):			
_ Productoras y productores	2.480	544	3.023
_ Familiares (sin productores/as)	2.672	557	3.229
Total de trabajadores familiares	5.151	1.101	6.252
Edad promedio de personas de la familia que trabajan:			
_ Productoras y productores	53	49	52
_ Familiares (sin productores/as)	42	38	41
_ Todos los trabajadores familiares	47	44	46
Núcleo familiar trabajador (% personas):			
_ Personas que residen en los establecimientos	69%	90%	73%
_ Personas remuneradas	56%	52%	56%
_ Mujeres	36%	37%	36%
Mayor nivel educativo alcanzado (% personas):			
_ Primaria incompleta	3%	2%	3%
_ Primaria completa	33%	32%	36%
_ Secundaria incompleta	26%	24%	25%
_ Secundaria completa	14%	15%	14%
_ Técnica incompleta	2%	0%	2%
_ Técnica completa	10%	5%	9%
_ Universitaria incompleta	4%	1%	3%
_ Universitaria completa	9%	1%	8%

\*: Declararon trabajar 2 o más horas por día

### Caracterización de las personas de la familia que trabajan en los establecimientos remitentes ejercicio 2018/2019

Estratos de producción litros anuales remitentes	1- Menos de 127.000	2- 127.000 a 244.500	3- 244.500 a 444.000	4- 444.000 a 925.000
Cantidad de establecimientos	433	458	474	465
Cantidad de personas que conforman el núcleo familiar	1.313	1.275	1.605	1.562
Cantidad de personas de la familia que trabajan (*):				
_ Productoras y productores	482	501	485	539
_ Familiares (sin productores/as)	465	360	707	556
Total de trabajadores familiares	946	861	1.192	1.095
Edad promedio de personas de la familia que trabajan:				
_ Productoras y productores	53	52	52	52
_ Familiares (sin productores/as)	45	43	40	39
_ Todos los trabajadores familiares	49	48	45	45
Núcleo familiar trabajador (% personas):				
_ Personas que residen en los establecimientos	74%	75%	74%	65%
_ Personas remuneradas	49%	51%	50%	63%
_ Mujeres	43%	35%	40%	31%
Mayor nivel educativo alcanzado (% personas):				
_ Primaria incompleta	6%	4%	3%	0%
_ Primaria completa	55%	35%	28%	32%
_ Secundaria incompleta	15%	29%	33%	30%
_ Secundaria completa	11%	15%	12%	8%
_ Técnica incompleta	0%	4%	2%	4%
_ Técnica completa	7%	10%	9%	12%
_ Universitaria incompleta	3%	1%	4%	3%
_ Universitaria completa	3%	2%	10%	10%

\*: Declararon trabajar 2 o más horas por día

### Caracterización de las personas de la familia que trabajan en los establecimientos remitentes ejercicio 2018/2019

Estratos de producción litros anuales quesería	1- Menos de 127.000	2- 127.000 a 244.500	3- Más de 244.500	Total
Cantidad de establecimientos	315	128	83	527
Cantidad de personas que conforman el núcleo familiar	720	407	257	1.383
Cantidad de personas de la familia que trabajan (*):				
_ Productoras y productores	330	128	85	544
_ Familiares (sin productores/as)	368	135	54	557
Total de trabajadores familiares	699	264	139	1.101
Edad promedio de personas de la familia que trabajan:				
_ Productoras y productores	52	44	52	49
_ Familiares (sin productores/as)	38	39	45	38
_ Todos los trabajadores familiares	44	41	50	44
Núcleo familiar trabajador (% personas):				
_ Personas que residen en los establecimientos	91%	89%	91%	90%
_ Personas remuneradas	52%	48%	61%	52%
_ Mujeres	38%	40%	25%	37%
Mayor nivel educativo alcanzado (% personas):				
_ Primaria incompleta	2%	3%	0%	2%
_ Primaria completa	54%	51%	41%	52%
_ Secundaria incompleta	19%	29%	36%	24%
_ Secundaria completa	18%	17%	3%	15%
_ Técnica incompleta	0%	0%	0%	0%
_ Técnica completa	5%	0%	13%	5%
_ Universitaria incompleta	1%	0%	0%	1%
_ Universitaria completa	0%	0%	7%	1%

\*: Declararon trabajar 2 o más horas por día

#### 4.Marco Normativo del trabajo en los tambos:

### Ley N° 12.379- FIJACION DE REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES DE TAMBOS

Promulgación: 12/02/1957

Publicación: 20/02/1957

Registro Nacional de Leyes y Decretos:

Tomo: 1 Semestre: 0 Año: 1957 Página: 251

#### Artículo 1

Fíjanse para los trabajadores de tambos ubicados en los departamentos de Montevideo, San José, Florida, Canelones, y en general, de los establecimientos remitentes a Conaprole, que reciben alimentos higiénicos y suficientes, y vivienda higiénica extensiva a los familiares a su cargo (esposa, ascendientes y descendientes) las siguientes remuneraciones mensuales o su equivalente diario:

- A) Capataz..... \$ 500.00
- B) Tractorista..... \$ 425.00
- C) Peón..... \$ 400.00
- D) Chacarero..... \$ 400.00
- E) Menores de 18 años (camperos, pastoreadores y apoyadores)..... \$ 215.00
- F) Domésticos..... \$ 215.00
- G) Domésticos menores..... \$ 145.00

(\*)

(\*) Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.036 de 09/01/1962 artículo 1.

Ver en esta norma, artículos: 2, 3 y 8.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 12.379 de 12/02/1957 artículo 1.

#### Artículo 2

Los trabajadores de tambos a que se refiere el artículo anterior, que no reciban los beneficios establecidos en la primera parte del mismo, percibirán, además de las remuneraciones prefijadas, la suma de pesos 270.00 (doscientos setenta pesos) mensuales o pesos 9.00 (nueve pesos) diarios. (\*)

(\*)Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.036 de 09/01/1962 artículo 1.

Ver en esta norma, artículo: 3.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 12.379 de 12/02/1957 artículo 2.

### Artículo 3

Los menores de 18 (dieciocho) años que desempeñen tareas similares a las de los adultos, en cualesquiera de las categorías establecidas en los artículos 1° y 2° percibirán los sueldos correspondientes a dichas categorías.

### Artículo 4

Créase una Comisión integrada por tres delegados patronales, tres delegados obreros y un representante del Instituto Nacional del Trabajo para controlar el cumplimiento de esta ley y, asimismo, con los cometidos siguientes:

- A) Procurar la solución de todos los problemas de trabajo que se susciten en los establecimientos comprendidos en la jurisdicción de la presente ley.
- B) Vigilar el cumplimiento del Estatuto del Trabajador Rural y en general de toda legislación laboral en relación con los trabajadores de los tambos.

### Artículo 5

La designación de delegados patronales y delegados obreros, que durarán dos años en sus funciones, se realizará de acuerdo con lo establecido en la ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943. El representante del Instituto Nacional del Trabajo será designado por la dirección del Organismo.

### Artículo 6

La Comisión Mixta deberá elaborar en los tres primeros meses de actuación su reglamento interno, que elevará a consideración del Poder Ejecutivo, para su aprobación definitiva.

### Artículo 7

Los patronos que violen las disposiciones de la presente ley, serán sancionados según lo establecido por los artículos 31 al 34 inclusive de la ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.

#### Artículo 8

El Poder Ejecutivo, al reglamentar la presente ley, fijará las tareas que deberán desempeñar las distintas categorías de trabajadores de tambos, a que se refiere el artículo 1°.

#### Artículo 9

Comuníquese, etc.

ZUBIRIA - FERMIN SORHUETA

## Ley N° 13130 - TRABAJADORES DE TAMBOS. FIJACION DE SALARIOS

Promulgación: 13/06/1963

Publicación: 03/07/1963

Registro Nacional de Leyes y Decretos:

Tomo: 1 Semestre: 1 Año: 1963 Página: 354

### Artículo 1

Los trabajadores de tambos, además de alimentación suficiente e higiénica y vivienda higiénica, extensiva a los familiares (esposa, ascendientes y descendientes) a su cargo, percibirán las siguientes remuneraciones mínimas:

Capataz, \$ 1.600.00 mensuales o \$ 64.00 diarios.

Tractorista, \$ 1.475.00 mensuales o \$ 59.00 diarios.

Chacarero, \$ 1.475.00 mensuales o \$ 59.00 diarios.

Peón, \$ 1.400.00 mensuales o \$ 56.00 diarios.

Menores de 18 años (Camperos, pastoreadores, apoyadores, etc.) \$ 950.00 mensuales o \$ 38.00 diarios.

Cocineros, \$ 950.00 mensuales o \$ 38.00 diarios.

Servicio doméstico, \$ 750.00 mensuales o \$ 30.30 diarios.

Peón Zafral, \$ 65.00 diarios.

Las remuneraciones precedentes se aplicarán a los trabajadores de tambos, cualquiera sea el lugar o establecimiento en que se realicen esas tareas o la forma de contratación de servicios de los trabajadores.

(\*)Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.389 de 18/11/1965 artículo 1.

Ver en esta norma, artículos: 2, 3, 4 y 5.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 13.130 de 13/06/1963 artículo 1.

### Artículo 2

Los trabajadores que no perciban la retribución en especie indicada en

el párrafo primero del artículo anterior, recibirán, en sustitución de la misma, la suma de \$ 750.00 (setecientos cincuenta pesos) mensuales, o su equivalente diario.

(\*)Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.389 de 18/11/1965 artículo 1.

Ver en esta norma, artículos: 3 y 5.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 13.130 de 13/06/1963 artículo 2.

### Artículo 3

Los menores de 18 años, que desempeñen tareas similares a la de los adultos, en cualesquiera de las categorías establecidas en los artículos 1° y 2°, percibirán los sueldos correspondientes a dichas categorías.

(\*)Notas:

Ver en esta norma, artículo: 5.

### Artículo 4

Las tareas que se cumplan en el horario nocturno de 22 a 5 horas, tendrán una remuneración extra del 20% (veinte por ciento) sobre las establecidas en el artículo 1°, operando como factor la proporción horaria de jornada efectivamente trabajada en esas condiciones.

### Artículo 5

Además de las retribuciones en dinero, alimentación y vivienda a la que se refieren los artículos 1°, 2° y 3°, el propietario del tambo deberá proveer a su personal de los siguientes elementos de trabajo: a) Para los trabajadores que actúen a la intemperie: botas de goma y capote encerado con sombrero y b) Para los trabajadores de ordeño: delantal impermeable, botas de goma y gorra.

### Artículo 6

Créase una Comisión Honoraria integrada por tres delegados patronales, tres delegados obreros, y un representante del Instituto Nacional del Trabajo, para controlar el cumplimiento de esta ley y asimismo con los cometidos siguientes:

A) Procurar la solución de todos los problemas de trabajo que se susciten en los establecimientos comprendidos en la jurisdicción de la presente ley.

B) Vigilar el cumplimiento del Estatuto del Trabajador Rural y en general de toda legislación laboral en relación con los trabajadores de los tambos.

C) Proponer dentro de los ciento veinte días siguientes a la fecha de su instalación, la categorización de los trabajadores comprendidos en la presente ley.

#### Artículo 7

La designación de delegados patronales y obreros, que durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelectos, se realizará de acuerdo con lo establecido en la ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943. A los efectos de la elección de delegados obreros se tomará como padrón electoral la lista que elaborará el Consejo Central de Asignaciones Familiares. El representante del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados será designado por la Dirección de este organismo.

(\*)Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.389 de 18/11/1965 artículo 1.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 13.130 de 13/06/1963 artículo 7.

#### Artículo 8

Los trabajadores comprendidos en la presente ley, estarán obligados a tener Carnet de Salud, expedido por el Ministerio de Salud Pública o por el Concejo departamental, renovado anualmente. A tales efectos los patronos deberán otorgarles las licencias pagas necesarias a la obtención de dicho documento.

#### Artículo 9

Los patronos que violen las disposiciones de la presente ley serán sancionados con multas de \$ 500.00 (quinientos pesos) a pesos 10.000.00 (diez mil pesos), aplicándose en todo lo demás, lo dispuesto por los artículos 31 a 44 de la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943.

(\*)Notas:

Redacción dada por: Ley N° 13.389 de 18/11/1965 artículo 1.

TEXTO ORIGINAL: Ley N° 13.130 de 13/06/1963 artículo 9.

#### Artículo 10

Comuníquese, etc.

FERNANANDEZ CRESPO - WILSON FERREIRA ALDUNATE - WALTER SANTORO –  
APARICIO MENDEZ - JULIAN F. ALVAREZ CORTES

## Ley N° 13.389 - FIJACION DE SALARIOS MINIMOS PARA TRABAJADORES DE TAMBO

Promulgación: 18/11/1965

Publicación: 02/12/1965

Registro Nacional de Leyes y Decretos:

Tomo: 1 Semestre: 2 Año: 1965 Página: 1358

### Artículo 1

(\*)

(\*)Notas:

Este artículo dio nueva redacción a: Ley N° 13.130 de 13/06/1963 artículos 1, 2, 7 y 9.

### Artículo 2

El Poder Ejecutivo, antes del día 1° de enero de cada año establecerá, por decreto, los aumentos que correspondan a las retribuciones indicadas en el artículo anterior, de acuerdo a las variaciones del índice de costo de vida informadas por la Dirección General de Estadística y Censos del Ministerio de Hacienda.

El Ministerio de Ganadería y Agricultura dará inmediata y amplia difusión del decreto referido.

Los trabajadores percibirán los aumentos resultantes a partir del 1° de febrero siguiente. De recurrirse a la aplicación de la ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943 (artículo 5°), dejarán de regir las normas de los incisos precedentes.

### Artículo 3

La Comisión Honoraria, creada por el artículo 6° de la ley N° 13.130, de 13 de junio de, 1963, gozará de las facultades acordadas por los artículos 32, 33 y 34 de la ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943.

### Artículo 4

Para solventar el pago de las prestaciones establecidas por la ley N°12.572, de 23 de octubre de 1958, las asalariadas que trabajen en tambos, aumentase en 0,555% (quinientos cincuenta y cinco milésimos por ciento) el aporte patronal a que se refiere el artículo 6° ley N° 12.157, de 22 de octubre de 1954, que será entregado sin deducción alguna, por las respectivas Cajas al Consejo Central de Asignaciones Familiares.

#### Artículo 5

Declárase que el beneficio de licencia anual, establecido por la ley N° 12.590, de 23 de diciembre de 1958, deberá calcularse en base al sueldo mensual, incluyendo la compensación por alimentación.

#### Artículo 6

Las elecciones de delegados patronales y de trabajadores a que se refiere el artículo 7° de la ley N° 13.130, de 13 de junio de 1963, deberán realizarse antes de los noventa días siguientes a la publicación de la presente ley y la instalación de la Comisión Honoraria, creada por el artículo 6° de la citada ley, deberá ser hecha dentro de los sesenta días siguientes al último de los actos electorales.

El Poder Ejecutivo dará cuenta a la Asamblea General del cumplimiento de ambos extremos.

#### Artículo 7

Los trabajadores de tambos podrán negarse a trabajar con ganado no eficientemente vacunado contra la brucelosis.

#### Artículo 8

Comuníquese, etc.

BELTRAN - WILSON FERREIRA ALDUNATE - FRANCISCO M. UBILLOS - MODESTO JUSTOS MORALES

## CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO N° 184 SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN LA AGRICULTURA

Aprobado/a por: Ley N° 17.828 de 15/09/2004 artículo 1.

### ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

Convenio relativo a la seguridad y la salud en la agricultura

Sesión de la Conferencia: 89 Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 21:06:2001

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 2001, en su octogésima novena reunión;

Tomando nota de los principios contenidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, en particular el Convenio y la Recomendación sobre las plantaciones, 1958; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990;

Subrayando la necesidad de adoptar un enfoque coherente para la agricultura y teniendo en cuenta el marco más amplio de principios incorporados en otros instrumentos de la OIT aplicables a este sector, en particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; el Convenio sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999;

Tomando nota de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social adoptada por el Consejo de Administración de la OIT, así como de los

repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes, en particular el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1996, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal, 1998;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.

## I. AMBITO DE APLICACION

### Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término agricultura abarca las actividades agrícolas y forestales realizadas en explotaciones agrícolas, incluidas la producción agrícola, los trabajos forestales, la cría de animales y la cría de insectos, la transformación primaria de los productos agrícolas y animales por el encargado de la explotación o por cuenta del mismo, así como la utilización y el mantenimiento de maquinaria, equipo, herramientas e instalaciones agrícolas y cualquier proceso, almacenamiento, operación o transporte que se efectúe en una explotación agrícola, que estén relacionados directamente con la producción agrícola.

### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término agrícola no abarca:

- a) la agricultura de subsistencia;
- b) los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima, y los servicios conexos, y
- c) la explotación industrial de los bosques.

### Artículo 3

1. La autoridad competente de todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas:

- a) podrá excluir ciertas explotaciones agrícolas o a categorías limitadas de trabajadores de la aplicación de este Convenio o de ciertas disposiciones del mismo, cuando se planteen problemas especiales de singular importancia, y
- b) deberá elaborar, en caso de que se produzcan tales exclusiones, planes para abarcar progresivamente todas las explotaciones y a todas las categorías de trabajadores.

2. Todo Estado Miembro deberá mencionar en la primera memoria sobre la aplicación del presente Convenio, presentada en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 1, a) de este artículo, indicando los motivos de tal exclusión. En las memorias ulteriores, deberá exponer las medidas adoptadas para extender progresivamente las disposiciones del Convenio a los trabajadores interesados.

## II. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 4

1. A la luz de las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, los Miembros deberán formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en la agricultura. Esta política deberá tener por objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura.

2. Con este fin, la legislación nacional deberá:

- a) designar a la autoridad competente responsable de la aplicación de esa política y de la observancia de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en la agricultura;
- b) definir los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores en relación con la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura, y

c) establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos competentes para el sector agrícola, y definir sus funciones y responsabilidades teniendo en cuenta su carácter complementario, así como las condiciones y prácticas nacionales.

3. La autoridad competente designada deberá prever medidas correctivas y sanciones apropiadas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, incluidas, cuando proceda, la suspensión o restricción de las actividades agrícolas que representen un riesgo inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, hasta que se hayan subsanado las condiciones que hubieran provocado dichas suspensiones o restricciones.

#### Artículo 5

1. Los Miembros deberán garantizar la existencia de un sistema apropiado y conveniente de inspección de los lugares de trabajo agrícolas, que disponga de medios adecuados.

2. De conformidad con la legislación nacional, la autoridad competente podrá encomendar, con carácter auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales o a instituciones públicas apropiados, o a instituciones privadas sometidas al control de las autoridades, o asociar esos servicios o instituciones al ejercicio de dichas funciones.

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CUESTIONES DE CARÁCTER GENERAL

#### Artículo 6

1. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, el empleador deberá velar por la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2. La legislación nacional o las autoridades competentes deberán disponer que cuando en un lugar de trabajo agrícola dos o más empleadores ejerzan sus actividades o cuando uno o más empleadores y uno o más trabajadores por cuenta propia ejerzan sus actividades, éstos deberán colaborar en la aplicación de las prescripciones sobre seguridad y salud. Cuando proceda, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales para esta colaboración.

## Artículo 7

A fin de cumplir con la política nacional a que se hace referencia en el artículo 4, la legislación nacional o las autoridades competentes deberán disponer, teniendo en cuenta el tamaño de la explotación y la naturaleza de su actividad, que el empleador:

- a) realice evaluaciones apropiadas de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y, con base en sus resultados, adopte medidas de prevención y protección para garantizar que, en todas las condiciones de operación previstas, todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipo, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas bajo control del empleador sean seguros y respete las normas de seguridad y salud prescritas;
- b) asegure que se brinde a los trabajadores del sector agrícola una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud, y cualquier orientación o supervisión necesarias, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción y las diferencias lingüísticas, y c) tome medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores como convenga.

## Artículo 8

1. Los trabajadores del sector agrícola deberán tener derecho:

- a) a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías;
- b) a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud y, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a escoger a sus representantes en la materia y a sus representantes en los comités de seguridad y salud, y
- c) a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y señalarlo de inmediato a su supervisor. Los trabajadores no deberán verse perjudicados por estas acciones.

2. Los trabajadores del sector agrícola y sus representantes tendrán la obligación de cumplir con las medidas de seguridad y salud prescritas y de colaborar con los empleadores a fin de que éstos cumplan con sus obligaciones y responsabilidades.

3. Las modalidades para el ejercicio de los derechos y obligaciones previstos en los párrafos 1 y 2 deberán determinarse por la legislación nacional, la autoridad competente, los convenios colectivos u otros medios apropiados.

4. Cuando se apliquen las disposiciones del presente Convenio, de conformidad con lo estipulado en el párrafo 3, se celebrarán consultas previas con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores interesadas.

## SEGURIDAD DE LA MAQUINARIA Y ERGONOMIA

### Artículo 9

1. La legislación nacional o las autoridades competentes deberán establecer que la maquinaria, el equipo, incluido el de protección personal, los utensilios y las herramientas utilizados en la agricultura cumplan con las normas nacionales o con otras normas reconocidas de seguridad y salud, y se instalen, mantengan y protejan adecuadamente.

2. La autoridad competente deberá tomar medidas para asegurar que los fabricantes, importadores y proveedores cumplan con las normas mencionadas en el párrafo 1 y brinden información adecuada y apropiada, con inclusión de señales de advertencia de peligro, en el o los idiomas oficiales del país usuario, a los usuarios y a las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten.

3. Los empleadores deberán asegurar que los trabajadores reciban y comprendan la información sobre seguridad y salud suministrada por los fabricantes, importadores y proveedores.

### Artículo 10

La legislación nacional deberá establecer que la maquinaria y el equipo agrícolas:

- a) se utilicen únicamente en los trabajos para los que fueron concebidos, a menos que su utilización para fines distintos de los inicialmente previstos se haya considerado segura, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, y, en particular, que no se utilicen para el transporte de personas, a menos que estén concebidos o adaptados para ese fin, y
- b) se manejen por personas capacitadas y competentes, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

## MANIPULACION Y TRANSPORTE DE MATERIALES

### Artículo 11

1. Las autoridades competentes, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, deberán establecer requisitos de seguridad y salud para el manejo y el transporte de materiales, en particular su manipulación. Estos requisitos se establecerán sobre la base de una evaluación de los riesgos, de normas técnicas y de un dictamen médico, teniendo en cuenta todas las condiciones pertinentes en que se realiza el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
2. No deberá exigirse o permitirse a ningún trabajador que manipule o transporte manualmente una carga que, debido a su peso o a su naturaleza, pueda poner en peligro su seguridad o su salud.

## GESTION RACIONAL DE LOS PRODUCTOS QUIMICOS

### Artículo 12

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para asegurar que:

- a) exista un sistema nacional apropiado o cualquier otro sistema aprobado por la autoridad competente que prevea criterios específicos para la Importación, clasificación, embalaje y etiquetado de los productos químicos utilizados en la agricultura y para su prohibición o restricción;
- b) quienes produzcan, importen, suministren, vendan, transporten, almacenen o evacuen productos químicos utilizados en la agricultura cumplan con las normas nacionales o con otras normas reconocidas de seguridad y salud, y brinden información adecuada y conveniente a los usuarios, en el o los idiomas oficiales apropiados del país, así como a las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten, y
- c) haya un sistema apropiado para la recolección, el reciclado y la eliminación en condiciones seguras de los desechos químicos, los productos químicos obsoletos y los recipientes vacíos de productos químicos, con el fin de evitar su utilización para otros fines y de eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad, la salud y el medio ambiente.

### Artículo 13

1. La legislación nacional o las autoridades competentes deberán asegurar la existencia de medidas de prevención y protección sobre la utilización de productos químicos y la manipulación de los desechos químicos en la explotación.

2. Estas medidas deberán, entre otras, cubrir:

- a) la preparación, manipulación, aplicación, almacenamiento y transporte de productos químicos;
- b) las actividades agrícolas que impliquen la dispersión de productos químicos;
- c) el mantenimiento, reparación y limpieza del equipo y recipientes utilizados para los productos químicos, y
- d) la eliminación de recipientes vacíos y el tratamiento y evacuación de desechos químicos y de productos químicos obsoletos.

### MANEJO DE ANIMALES Y PROTECCION CONTRA LOS RIESGOS BIOLOGICOS.

### Artículo 14

La legislación nacional deberá asegurar que riesgos como los de infección, alergia o intoxicación en el marco de la manipulación de agentes biológicos se eviten o reduzcan al mínimo y que en las actividades con ganado y otros animales, así como en las actividades en criaderos o establos, se cumplan las normas nacionales u otras normas reconocidas en materia de seguridad y salud.

### INSTALACIONES AGRICOLAS

### Artículo 15

La construcción, mantenimiento y reparación de las instalaciones agrícolas deberán estar conformes con la legislación nacional y los requisitos de seguridad y salud.

### IV. OTRAS DISPOSICIONES

## TRABAJADORES JOVENES Y TRABAJO PELIGROSO

### Artículo 16

1. La edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años.
2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo se determinarán por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.
3. Sin perjuicio de las disposiciones que figuran en el párrafo 1, la legislación nacional o las autoridades competentes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el desempeño de un trabajo previsto en dicho párrafo a partir de los 16 años de edad, a condición de que se imparta una formación adecuada y de que se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes.

## TRABAJADORES TEMPORALES Y ESTACIONALES

### Artículo 17

Deberán adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores temporales y estacionales reciban la misma protección en materia de seguridad y salud que la concedida a los trabajadores empleados de forma permanente en la agricultura que se encuentran en una situación comparable.

## TRABAJADORAS

### Artículo 18

Deberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, por lo que se refiere al embarazo, la lactancia y la salud reproductiva.

## SERVICIOS DE BIENESTAR Y ALOJAMIENTO

### Artículo 19

La legislación nacional o las autoridades competentes deberán establecer, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas:

- a) que se pongan a disposición servicios de bienestar adecuados sin costo para los trabajadores, y
- b) normas mínimas de alojamiento para los trabajadores que, por la índole de su trabajo, tengan que vivir temporal o permanentemente en la explotación.

## ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

### Artículo 20

Las horas de trabajo, el trabajo nocturno y los períodos de descanso para los trabajadores de la agricultura deberán ser conformes con lo dispuesto en la legislación nacional o en convenios colectivos.

## COBERTURA CONTRA LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

### Artículo 21

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los trabajadores del sector agrícola deberán estar cubiertos por un régimen de seguro o de seguridad social contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tanto mortales como no mortales, así como contra la invalidez y otros riesgos para la salud relacionados con el trabajo, que les brinde una cobertura por lo menos equivalente a la ofrecida a los trabajadores de otros sectores.
2. Dichos regímenes pueden ya sea integrarse en un régimen nacional o adoptar cualquier otra forma apropiada que sea conforme con la legislación y la práctica nacionales.

### Artículo 22

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 23

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 24

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 25

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 26

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las

ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 27

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 28

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 24, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 29

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

#### Referencias:

Convenios: C 110 Convenio sobre las plantaciones, 1958

Convenios: C121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

Convenios: C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

Convenios: C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Convenios: C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

Convenios: C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990

Convenios: C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Convenios: C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Convenios: C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Convenios: C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Recomendaciones: 110 Recomendación sobre las plantaciones, 1958

Recomendaciones: 121 Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

Recomendaciones: 133 Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

Recomendaciones: 164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Recomendaciones: 171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

Recomendaciones: 177 Recomendación sobre los productos químicos, 1990

SUPLEMENTO: 192 Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001

Constitución Artículo 22: artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.