



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

Tesis de Maestría en Sociología y Métodos Avanzados de
Investigación

*Calidad de empleo en tiempos de transformaciones
y mayor regulación del mercado laboral en el sector
agropecuario: el caso de Asalariados Privados
Agropecuarios del Uruguay entre 2004 y 2019.*

Estudiante: Gonzalo Nicolas Bandera Acuña

Tutor: Prof. Agregado. Dr. Mauricio Tubío Albornoz

Salto, 31 de marzo 2024

Página de aprobación

Profesor tutor: Dr. Mauricio Tubío Albornoz.

Tribunal:

Prof. Titular Dr. Alberto Riella UDELAR/FCS.

Prof. Agregado Dr. Juan Romero UDELAR/CENUR-LN.

Docente Libre Dr. Pedro Arbeletche UDELAR/F. Agronomía.

Fecha:

Calificación:

Autor: Gonzalo Nicolas Bandera

Agradecimientos

A la Universidad de la República, a la sede Salto del CENUR Litoral Norte; mi segunda casa desde hace 20 años, por esta nueva oportunidad de seguir formándome y creciendo como docente, profesional y persona.

A mis compañeros de maestría con quienes compartí durante 3 años largas jornadas de clase y trabajo en conjunto.

A mis compañeras y compañeros de la Unidad Regional de Extensión; por ese gran equipo humano que formamos; por el aliento y cubrir mis ausencias.

A mis compañeras y compañeros de UTU, de la Unidad de Alfabetización Laboral y la Unidad de Extensión por el apoyo. A la barra de “los mejores” por la amistad, los asados y el intercambio diario.

A mi tutor Dr. Mauricio Tubio, por sus orientaciones y materiales; por la confianza, el aliento y tranquilidad en momentos difíciles que me llevaron a no desistir.

A mi familia grande; sostenes afectivos. En especial a mi abuela que acompaño orgullosa en vida, y sigue estando presente.

A mi hermana, con quien compartimos la misma profesión, y la inquietud por los asalariados agropecuarios.

A mi padre, trabajador rural en su juventud.

A mi madre, que marco el camino de la formación permanente, y alentó para que realice y culmine el posgrado.

A quienes participaron en tareas de cuidado familiar; madrinas, tías y tíos, vecinas; pero en especial a las abuelas y abuelos; sin ellos sería imposible.

A Virginia, mi compañera, que me empujó con su amor, fé y aliento. Que gracias a su dedicación familiar permitió que pudiera cursar y realizar este trabajo.

A mis hijos; Juan Martín, María Paz y María Sol que nacieron durante este proceso; que supieron de ausencias y cansancios. A ellos que llenan mis días de esperanza, alegría y ternura.

Por último, a los asalariados agropecuarios; quienes mueven la rueda y con quienes el país tiene una deuda enorme.

Resumen

Este trabajo constituye la tesis final para obtener el título de Magíster en Sociología y Métodos Avanzados de Investigación por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

El objetivo es observar y analizar la evolución de calidad del empleo de los asalariados privados agropecuarios del Uruguay entre 2004 y 2019; periodo caracterizado por profundas transformaciones en el sector agropecuario y cambios institucionales en el ámbito laboral.

Para medir la evolución de la calidad de empleo se utiliza el Índice de Malos Empleos (IME), un índice sintético compuesto por cuatro dimensiones: seguridad social, productividad, ingresos y horas de trabajo. Los resultados del trabajo muestran una mejoría gradual en la calidad del empleo. No obstante, dado el contexto, esta mejoría parece no ser suficiente, o la esperada. La incidencia de los malos empleos es de 74%, es decir que 3 de cada 4 asalariados privados agropecuarios tuvieron al menos una carencia en su empleo. Respecto a la intensidad de las carencias en los malos empleos identificados hubo un leve descenso, ubicándose en 43% en 2019, dando cuenta que los malos empleos están más cerca de tener dos carencias que una.

Otros indicadores utilizados, como el IME ponderado y sumatorio; y el Índice de Calidad de Empleo adaptado muestran que para el 2019 más de la mitad de los empleos son de mala calidad.

Las transformaciones en el sector agropecuario no han empeorado la calidad del empleo de los asalariados privados agropecuarios como se ha visto en otros países; ni tampoco cumplió con las expectativas generadas por el escenario de crecimiento y transformación; y el avance en derechos laborales. Si comparamos con asalariados de otros sectores observamos diferencias y brechas importantes, que nos indican que los empleos agropecuarios siguen siendo de menor calidad a pesar de los avances en materia laboral.

Este trabajo sugiere que, si bien se han producido cambios y avances en materia laboral para los Asalariados Privados Agropecuarios del Uruguay durante el periodo 2004 – 2019, aún existen desafíos pendientes para lograr una mejora sustancial y equitativa de las condiciones laborales.

Palabras claves

Calidad Empleo – Asalariados Agropecuarios – Índice Malos Empleos

Quality of employment in times of transformation and greater regulation of the labor market in the agricultural sector: the case of Private Agricultural Wage Earners in Uruguay between 2004 and 2019.

Abstract

This work constitutes the final thesis to obtain the Master's degree in Sociology and Advanced Research Methods from the Department of Sociology of the Faculty of Social Sciences of the University of the Republic. The objective is to observe and analyze the evolution of the quality of employment of private agricultural wage earners in Uruguay between 2004 and 2019; This period was characterized by profound transformations in the agricultural sector and institutional changes in the labor field. To measure the evolution of job quality, the Bad Employment Index (IME) is used, a synthetic index composed of four dimensions: social security, productivity, income and hours of work. The results of the study show a gradual improvement in the quality of employment. However, given the context, this improvement does not seem to be enough, or as expected. The incidence of bad jobs is 74%, which means that 3 out of 4 private agricultural wage earners had at least one lack of employment. Regarding the intensity of the shortages in the bad jobs identified, there was a slight decrease, standing at 43% in 2019, realizing that bad jobs are closer to having two shortages than one. Other indicators used, such as the weighted and summative EMI; and the adapted Employment Quality Index show that by 2019 more than half of jobs are of poor quality. Changes in the agricultural sector have not worsened the quality of employment of private agricultural wage earners as has been seen in other countries; nor did it meet the expectations generated by the scenario of growth and transformation; and progress in labor rights. If we compare with salaried workers in other sectors, we observe important differences and gaps, which indicate that agricultural jobs continue to be of lower quality despite advances in labor matters. This paper suggests that, although there have been changes and advances in labor matters for Private Agricultural Wage Earners in Uruguay during the period 2004 – 2019, there are still pending challenges to achieve a substantial and equitable improvement in labor conditions.

Keywords

Quality Employment – Agricultural Wage Earners – Bad Jobs Index

Tabla de contenidos:

Página aprobación

Resumen - Abstract

Agradecimientos

Introducción

1. Asalariados Agropecuarios: Fundamentos teóricos conceptuales

1.1- Trabajadores Rurales, Asalariados Rurales y

Asalariados Agropecuarios..... 1

2. Caracterización de los asalariados agropecuarios

2.1- Asalariados en la PEA Agropecuaria 6

2.2- Asalariados rurales y tareas agrícolas10

2.3- Condiciones de los asalariados

Agropecuarios 12

3 – Asalariados agropecuarios: Derechos laborales y negociación colectiva.

3.1 - Evolución de los derechos laborales y sindicales en el sector Rural 15

3.2- Leyes, decretos, negociación colectiva en el sector rural en la era

Progresista 18

4 - Sector agropecuario uruguayo; trayectoria y actualidad

4.1-Evolución del sector agropecuario en Uruguay
.....26

4.2- Sector agropecuario en el contexto de estudio (2006 - 2019)29

5- Calidad de Empleo

5.1- Calidad de empleo: conceptualización33

5.2- Antecedentes de estudios sobre calidad de empleo en trabajadores rurales
uruguayos35

6. Metodología

6.1- Pregunta de investigación 37

6.2- Objetivo general37

6.3- Hipótesis de trabajo 37

6.4 - Diseño metodológico38

6.5- Índice de Malos Empleos (IME)39

6.6- Unidad de análisis 45

6.7- Técnicas de análisis cuantitativos45

7. Análisis de datos	
7.1 - Análisis Carencia de Productividad y desarrollo personal	47
7.2 - Análisis Carencia Seguridad social	50
7.3 - Análisis Carencia Horas	57
7.4 - Análisis Carencias Ingresos	57
7.5 - Análisis de carencias agrupadas	64
7.6 - IME: Umbral, Intensidad e Incidencia	66
7.7 - Mediciones con Índices Ponderados	68
8- Conclusiones	75
9- Referencias bibliográficas	82
10- Anexos	90

Introducción

El presente trabajo constituye la tesis requerida para la obtención del título de Magíster en Sociología y Métodos Avanzados de investigación por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (UdelaR).

Las motivaciones personales para realizar este trabajo responden al hecho concreto de haber crecido en un barrio de la ciudad de Salto con personas que realizaban tareas agropecuarias, mayormente en la cosecha de citrus, pero también en los diferentes cultivos de la horticultura. Ver, conocer, escuchar historias hicieron despertar desde pequeño un interés especial por el tema. También motivan este trabajo mi pasaje, de 8 años, por un programa de formación con y para trabajadores rurales de la ciudad de Bella Unión, Programa Centro de Formación Popular del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio de la UdelaR, este pasaje me acerco a la realidad de los peludos, cortadores de caña de azúcar, a su organización local, la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA) y a la vez a su organización nacional, Unión Nacional Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), allí conocí la realidad de otros sectores (arroz, ganadería, tambos, citrus, entre otros) desde la mirada de los asalariados agropecuarios. Esta experiencia que me conmovió, despertó preocupaciones e inquietud de profundizar en los estudios sobre calidad de empleo en el sector. Esta etapa laboral coincidió con parte de la cursada de esta maestría, lo que llevo a elegir un tema vinculado a un interés laboral, pero a la vez también académico.

Respecto a la importancia del estudio, los asalariados agropecuarios se encuentran en un sector pilar de la economía nacional, que apporto al Producto Bruto Interno (PBI) Nacional un promedio de 7% anual en el periodo; con un peso en los puestos de trabajo entorno al 10%; y donde los asalariados privados representan entre el 50 y 55% de la Población Económicamente Activa (PEA) agropecuaria. Riella y Mascheroni (2015c) hablan de una relevancia del sector en la economía y en particular de los asalariados rurales en un contexto de reprimarización de las economías latinoamericanas. Pero no solamente es relevante el sector por su crecimiento e importancia, sino por las transformaciones que trajo en este periodo; emergencia y desarrollo de rubros que trajeron consigo nuevos mercados, actores, lógicas organizacionales, uso de los recursos naturales, cambios en la estructura agraria, tecnificación, que transformaron al sector y también a la economía nacional.

A la vez el trabajo analiza un grupo social postergado históricamente de los ámbitos de dialogo social y con rezago en los derechos laborales; “pensar y escribir sobre asalariados rurales implica en primer lugar un compromiso intelectual con uno de los sectores sociales más postergados, como mencionara Yamandú González (1994) “olvidados”, en el trascurso histórico de nuestro país” (Carambula; 2006:1).

En este sentido cobra relevancia estudiar la evolución en calidad de empleo en un periodo donde por primera vez los asalariados son llamados al diálogo social, a ámbitos tripartito de negociación y son reconocidos derechos fundamentales. El estudio podrá observar si las nuevas medidas en materia de política laboral tuvieron impacto.

En cuanto al trabajo el objetivo es observar la evolución de la calidad del empleo de los asalariados privados agropecuarios para el periodo 2004 – 2019 en un escenario de mayor regulación laboral y transformación del sector agropecuario. Para medir la evolución de la calidad de empleo se utilizará un índice sintético, el Índice de Malos Empleos (IME), propuesto por Porras y Rodríguez (2014) y Porras (2017). El indicador toma 4 dimensiones a medir: seguridad social, productividad y desarrollo personal, horas e ingreso monetarios. También se utilizan de modo exploratorios 2 indicadores más; un Índice de Malos Empleos adaptado, sumatorio y ponderado; y un Indicador de Calidad de Empleo (ICE) adaptado, sumatorio y ponderado presentado por Piriz (2022).

El trabajo se estructura en capítulos; el primero trata sobre aspectos conceptuales que definen el grupo de referencia de estudio y las diferencias conceptuales con otros trabajadores y asalariados de la misma rama. El siguiente capítulo busca caracterizar el grupo según la participación en la PEA agropecuaria, las tareas, lugar de residencia y las condiciones de trabajo. El tercer capítulo se introduce en el mercado de empleo desde una visión histórica y actual, caracterizando y diferenciando los marcos normativos previos y en el periodo de estudio. El capítulo cuatro desde una mirada histórica desarrolla la importancia del sector agropecuario en nuestro país y su devenir en los diferentes sub sectores. Además, se analiza las profundas transformaciones sufridas por el sector desde mediados de los 90 hasta la actualidad, comprendiendo el periodo de estudio. En el capítulo quinto se encontrarán con el desarrollo conceptual del concepto de calidad de empleo y los antecedentes de estudios sobre calidad de empleo en trabajadores rurales uruguayos. La metodología del trabajo se encuentra en el capítulo sexto donde se abordan la pregunta de investigación, los objetivos, la hipótesis de trabajo, el diseño, unidad de análisis y las técnicas de análisis. Seguidamente en el

capítulo séptimo se analiza la calidad de empleo según el Índice de Malos Empleos, analizando cada carencia por separada y agrupadas; su intensidad e incidencia, y sus valores totales; para complementar el análisis de datos se realizan mediciones con indicadores sumatorios y ponderados.

Finalmente, en el último capítulo se retoman, entrelazan y se reflexiona a partir de los resultados parciales de los capítulos, utilizando la bibliografía.

1. Asalariados Agropecuarios: Fundamentos teóricos conceptuales

Este capítulo trata sobre aspectos conceptuales que definen el grupo de referencia de estudio, los Asalariados Agropecuarios y las diferencias conceptuales con otros trabajadores y asalariados rurales.

1.1- Trabajadores Rurales, asalariados rurales, asalariados agropecuarios.

Este capítulo versara sobre la discusión conceptual de lo que normalmente se denomina “trabajador rural”; buscando precisar los conceptos teóricos para acercarnos a una definición operativa.

La conceptualización se trabajará desde el punto de vista jurídico y sociológico. Con respecto al primero, nos remitimos a la definición jurídica hallada en la Reglamentación del Estatuto del Trabajador Rural, Decreto N°216/012, que define al trabajador rural como aquel que, bajo la dirección de otra persona, empleadora, ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas, mediante el pago de un salario y demás prestaciones.

Lazarte y Longa (2021:47) tomando esta definición, proponen 4 requisitos, para que le sea aplicable el estatuto jurídico especial; estos son: requisito jurídico, requisito técnico – industrial, requisito económico y requisito territorial.

El *requisito jurídico* tiene que ver con una relación de subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador. En esta relación el trabajador presta la tarea en forma personal, acatando ordenes que recibe del empleador o de sus representantes, con la posibilidad de ser controlado en el cumplimiento de sus obligaciones y eventualmente sancionado en caso de incumplimiento. El *requisito económico* habla de la percepción de salario; como contraprestación a las tareas que realiza bajo subordinación y dependencia, el trabajador rural debe percibir un salario y prestaciones anexas. Como afirma Pla Rodríguez el salario del trabajador rural tiene una composición mixta. Esto se debe a que el mismo se compone mediante una parte en dinero, y otra parte en especie compuesta por determinados beneficios como alimentación y vivienda.

Otro requisito es el *territorial*, según el decreto trabajador rural es quien ejecuta habitualmente trabajos fuera de las zonas urbanas. Este es un requisito discutido, ya que el mismo no se ajusta a diversas situaciones reales o hipotéticas, por ejemplo, trabajo rural dentro de zonas urbanas y/o sub urbanas. A los efectos de la aportación a la seguridad social las normas se apartan de este criterio y establecen que algunos

trabajadores¹ deben ser considerados para ciertos efectos como trabajadores rurales por más que se desempeñen en zonas urbanas o suburbanas, tratándose de casos excepcionales, establecidos expresamente por ley.

Por su parte el requisito *técnico – industrial*; da cuenta que el trabajador debe ejecutar en forma habitual trabajos rurales o agrarios.

La actividad rural o agraria consiste en un accionar humano que implica una intervención o control de los ciclos biológicos de la naturaleza. Esta actividad está compuesta por una serie de actos, que a pesar de ser diversos, tienen una misma finalidad (Lasarte y Longa; 2021: 50).

Para aquellos casos donde las actividades no sean estrictamente agrícolas, para llamarlas agrícolas se debe corroborar que sean tareas accesorias o complementarias a la actividad principal del empleador. Otra condición del criterio es que estas tareas agrícolas deben ser habituales, no esporádicas o puntuales.

Respecto a esto el MTSS menciona,

para quedar comprendido dentro de las normas del derecho del trabajo rural, lo importante es que sea rural la actividad principal del empleador para el cual se trabaja. Por tanto, es trabajador rural el que trabaja para una empresa rural, aunque específicamente ese trabajador no realice tareas rurales, como el administrativo de una empresa citrícola (MTSS; 2018:7).

Hay trabajadores como los que realizan “tareas domésticas” en empresas rurales que son considerados trabajadores rurales, siendo excluidos explícitamente en el artículo 2 del Decreto N° 224/007 “Regulación del trabajo doméstico”.

Teniendo en cuenta lo expresado a grandes rasgos a nivel jurídico podemos definir como trabajador rural a aquel trabajador asalariado, subordinado a una empresa rural que desempeña de manera habitual, tareas agrícolas o complementarias, en predios rurales mayoritariamente.

en nuestro derecho es habitual confundir el concepto de trabajador rural, con el régimen jurídico que le es aplicable. El régimen jurídico de un trabajador agrario puede variar con las diferentes modalidades y particularidades que

¹ Ley N°13426 - Fijación de aumento en pasividades. Incluye como empleados rurales a quinteros y jardineros que prestan servicios dentro de las zonas urbanas, suburbanas o balnearias, siempre que exista una vinculación laboral habitual con un solo empleador.

inciden en su situación y estado, sin que por ello pierdan su naturaleza de dependientes agrarios. Por otro lado, resulta comprensible que un asalariado, que en su esencia no es rural, resulte alcanzado y comprendido en el régimen de estos dependientes si la modalidad o particularidad en que presta su relación así lo indican, pero en todo caso será preciso determinar claramente el alcance de ello (Guerra Daneri (1983) citado en Juncal, Cardeillac, Moreira, Gallo; 2014:263).

Desde el enfoque sociológico tomamos los aportes de Juncal et al. (2014) que entienden que hay 3 categorías conceptuales para caracterizar a lo que el enfoque jurídico asigna el nombre de “trabajador rural”; estas categorías son: “trabajador rural”, “asalariado rural” y “asalariado agropecuario.

La denominación “*trabajadores rurales*” incluye a personas que desempeñan actividades en el sector agropecuario, bajo modalidades de trabajo asalariado y no asalariado; incluye productores familiares, trabajadores por cuenta propia, cooperativistas, entre otros.

En este sentido Piñeiro (2008) en su trabajo “el Trabajo Precario en el campo uruguayo” tomando una conceptualización amplia de trabajo como proceso de transformación de la naturaleza y materia prima define como trabajadores rurales a todos aquellos que trabajan en tareas agrícolas sean éstas en relación de dependencia (asalariados) o en forma independiente (trabajadores por cuenta propia, productos agrícolas familiares, trabajadores familiares no remunerados). A su vez cuando operacionaliza desde diferentes fuentes de datos, intentando cuantificar este grupo de trabajadores, realiza una distinción entre trabajadores familiares y trabajadores asalariados agrícolas.

Otra categoría propuesta por los autores es: “**Asalariado rural**”. La misma allana el camino, incorporando la palabra “asalariado”; dejando por fuera de la clasificación a los productores familiares y los empresarios agropecuarios.

Esta denominación plantea algunas dificultades; como lo vimos anteriormente; una de ellas es el adjetivo rural; ya que trabajo rural y territorio rural no siempre coinciden, habiendo casos donde se desarrollan tareas rurales en predios urbanos o sub urbanos.

La otra dificultad de esta denominación es la diferenciación de tareas y responsabilidades, pudiendo haber trabajadores manuales e intelectuales; trabajadores que participan directamente en tareas agrícolas y trabajadores en tareas complementarias, trabajadores con diferentes grados de poder y responsabilidad. Según

Piñeiro (2016) en el artículo² *Los cambios en la estructura social del campo uruguayo*, donde analiza las transformaciones en la estructura social a la luz de los cambios en el agro en las últimas décadas; menciona que entre los trabajadores rurales es cada vez más clara una diferencia entre los trabajadores calificados y no calificados; por ejemplo los que manejan las modernas y costosas maquinarias agrícolas, los técnicos que trabajan dentro de las grandes empresas, mandos medios etc., y el grueso de los trabajadores rurales con baja o nula calificación. Según el autor los primeros son seleccionados con criterios de confianza personal, calificación y posiblemente su remuneración esté basada en criterios personales del empleador; y los segundos, se rigen según las escalas salariales que emergen de los Consejos de Salario.

La última categoría es la de ***“Asalariado agropecuario”***; la misma congenia la condición del trabajador asalariado con el tipo de tarea que realiza. Es una denominación, que está basada en la tarea que realiza, y no la actividad de la empresa o el establecimiento que lo contrata. Según Juncal et al. (2014)

Aquí se ha elegido “agropecuario” sobre “agrario”. La Real Academia Española (RAE) define el primer término como lo “que tiene relación con la agricultura y la ganadería”, mientras que el segundo término refiere a aquello “perteneciente o relativo al campo” o “que en política defiende o representa los intereses de la agricultura. (Juncal y otros; 2014:264)

Según Latorre (1993) en Juncal et al. (2014)

los trabajadores o asalariados rurales pueden ser identificados por los siguientes rasgos: venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario (puede ser compuesto en dinero y especie); el salario es el único o principal ingreso; pueden o no poseer tierra; son productores de bienes; generan plusvalor que es apropiado por el capital; cumplen una función dependiente en la organización del trabajo; son un grupo subordinado; y sus intereses son diferentes de los propietarios rurales (Juncal et al.; 2014:261).

Tomando esta definición, agregando el vínculo directo con los procesos productivo, realizando tareas de manipulación con los factores productivos es que se conforma el concepto de ***asalariado agropecuario***.

² <https://www.hemisferioizquierdo.uy/single-post/2016/11/03/los-cambios-en-la-estructura-social-del-campo-uruguayo>

Esta definición es coincidente con la tomada por Rocha (2008) “Llamaremos asalariados rurales o agropecuarios a aquellos trabajadores que trabajan por un salario, en relación de dependencia, con un patrón, en una empresa cuya actividad principal es la producción agropecuaria” (Rocha; 2008: 101).

Atendiendo a lo desarrollado, nos quedaremos con la categoría sociológica *asalariados agropecuarios*; tomando este grupo como referencia para el estudio.

Se toma como referencia este grupo por varios argumentos; el primero es que son la mayoría de los puestos laborales del sector, a pesar que otros tipos de tareas y oficios han crecido en este último siglo. Por otra parte, los asalariados agropecuarios son trabajadores subordinados en la cadena de organización del trabajo; y son dependientes mayormente de un salario pautado en los consejos de salarios a diferencia de otros asalariados que desarrollan tareas en establecimientos agrarios. En vínculo con esto los sindicatos rurales están integrados por asalariados agropecuarios, y en las negociaciones son quienes representan a la parte asalariada. Por último, al ser asalariados de baja calificación y sus condiciones depender del contexto y la regulación del mercado son los primeros afectados a las transformaciones en el mercado de empleo y en el sector productivo.

2- Caracterización de los asalariados agropecuarios:

El siguiente capítulo busca caracterizar a los asalariados agropecuarios según la participación en la Población Económicamente Activa Agropecuaria, las tareas y las condiciones de trabajo.

2.1- Asalariados agropecuarios en la Población Económicamente Activa (PEA) Agropecuaria

La estructura agraria en el Uruguay tiene rasgos característicos diferentes a países de la región y de América Latina; una de ellas es la importancia de los asalariados en la PEA Agropecuaria. Se puede marcar tres momentos importantes en la consolidación de los asalariados en el sector agropecuario. El primero con la temprana modernización de la estancia cimarrona, ocurrido desde final del siglo XIX, que tuvo como efectos la distribución de la tierra, la instauración de la propiedad privada, y el alambramiento de los campos, este proceso produjo un contingente de personas sin acceso a medios de producción y de vida que debieron asalariarse para adquirir medios de sobrevivencia. Así mismo el modelo de producción, orientado hacia la exportación de carne, cuero y lana por su grado de especialización requirió de relaciones laborales capitalistas.

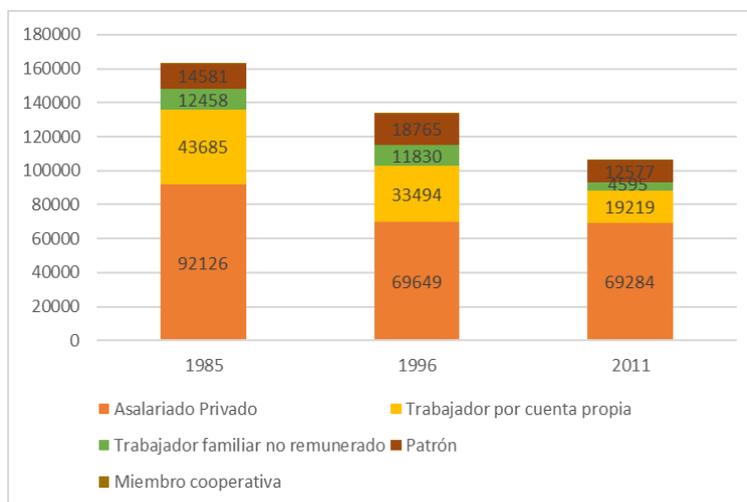
Entre 1860 y 1914 ocurrieron importantes transformaciones técnicas e institucionales en el medio rural: se desarrolló la producción ovina, se cercaron las fincas (alambramiento), se consolidaron las relaciones salariales en la ganadería, se desarrolló el ferrocarril, se procesó el mejoramiento genético del rodeo vacuno y ovino. Suele coincidir en que estos cambios marcaron el ingreso del mundo rural en la producción capitalista, a la vez que permitían que el país se incorporase al comercio internacional, como exportador de materias primas y alimentos a la Europa que se estaba industrializando (Moraes; 2003:14).

El segundo momento a partir de la década de 1940 con el desarrollo de un modelo de industrialización interna y protección que permitió el desarrollo de la agricultura, allí se consolida una masa de asalariados en rubros como la horticultura, viñedos, caña de azúcar, la remolacha, arroz, entre otros.

El tercer momento se puede identificar desde el final del siglo XXI, luego de un proceso de estancamiento, cuando se procesa una nueva ola modernizadora que tuvo su apogeo a partir de 2005; en este periodo hubo una disminución importante en la PEA agropecuaria en todas las categorías, pero el peso relativo de los asalariados creció.

Los asalariados pasaron representar 56% en 1985 a representar el 65% de la PEA Agropecuaria en 2011.

Gráfico N° 1: Ocupados según los Censos Nacionales de Población y Vivienda (en adelante CNPV) del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) de 1985, 1996 y 2011.



Fuente: Datos tomados de Cardeillac y Juncal (2017)

Carambula y Oyhantcabal (2019) hablan de un proceso de proletarización en el agro, donde crece el sector remunerado, en detrimento de sectores no remunerados. Según los autores, utilizando los datos del Censo General Agropecuario

la mayor reducción en el número de trabajadores no remunerados y totales ocurrió entre 1970 y 1980 y entre 2000 y 2011, dos períodos marcados por la expansión de rubros no tradicionales en el sector agropecuario con predominio de empresas que utilizaron trabajo asalariado por sobre el familiar. En el primer periodo se expandió la lechería, el arroz, la cebada y el citrus en el marco de las políticas de promoción de exportaciones no tradicionales impulsadas por la última dictadura militar (1973-1985); mientras que entre 2000 y 2011 creció la agricultura de secano, principalmente la soja, y la forestación bajo el modelo de los agronegocios (Carambula y Oyhantcabal; 2019:166).

Romero (2021) tomando aportes de autores como (Kay 2007, Rubio 2008, Villulla 2019) menciona que el crecimiento de los asalariados en proporción es claro indicador del dominio de las relaciones capitalistas de producción, convirtiéndose los asalariados en la principal fuerza creadora de riqueza. Este proceso según el autor es debido a un proceso de reestructuración del modelo de producción de alimentos y energía, impuesta por mercados internacionales, que implicó transformaciones en el mercado de trabajo.

Las mediciones realizadas para este trabajo en base a la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), con base en los códigos de actividad de establecimientos agropecuarios, dan cuenta de un crecimiento de los asalariados en establecimientos rurales entre 2007 a 2019, de 29% a 42%. Por su parte los patrones disminuyeron de 17,1% a 8,9% y los trabajadores por cuenta propia con local o inversión pasaron de 46,2% a 40,5%.

Cuadro N°1: Ocupados Rurales por categoría de ocupación 2007 y 2019

	Porcentaje	Número de casos	Porcentaje	Número de casos
Año	2007		2019	
Asalariado privado	29,9%	989	42,0%	1734
Asalariado público	1,3%	42	1,5%	61
Miembro de cooperativa de producción	0,1%	3	0,2%	9
Patrón	17,1%	564	8,9%	366
Cuenta propia sin local o inversión	3,9%	129	3,4%	139
Cuenta propia con local o inversión	46,2%	1527	40,5%	1672
Miembro del hogar no remunerado	1,4%	46	3,6%	148
Programa público de empleo	0,1%	3	0,0%	2
	100,0%	3303	100%	4131

Fuente: Elaboración propia, ECH 2007 y 2019

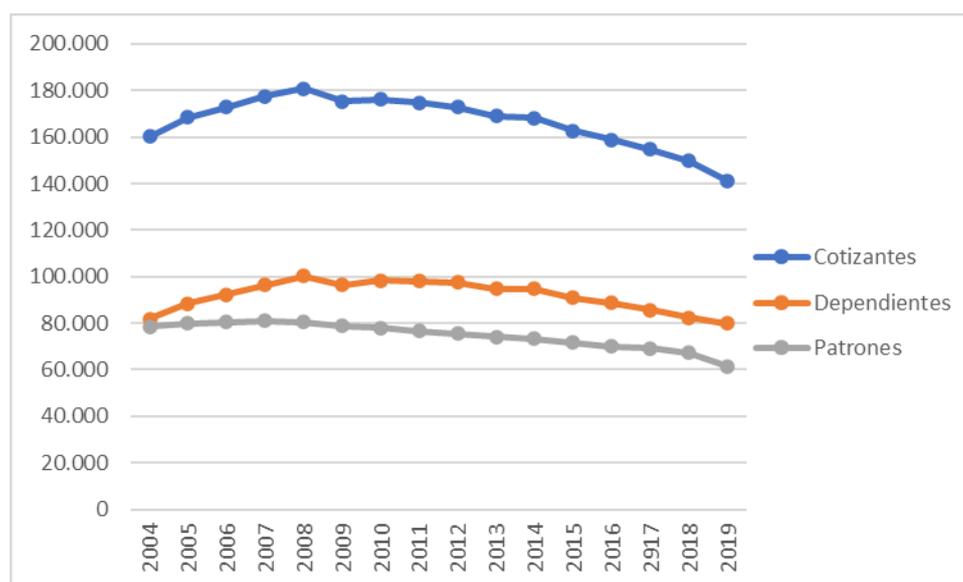
Respecto a los puestos laborales del periodo se puede estimar en base a las estadísticas de cotizantes del Banco Previsión Social (2021), los cotizantes dependientes, crecieron de 2004 a 2008, llegando a estar por encima de los 100 mil, entre 2009 y 2021 el número descendió lentamente hasta llegar a número en torno a 80 mil. Respecto a los patrones cotizantes de 2008 a 2021 tuvieron un descenso lento sostenido, que llevo a la pérdida de 20 mil cotizantes.

Carámbula y Oyhantçabal (2019) observando la trayectoria de los cotizantes de 1987 a 2017 citan

En términos relativos, la evolución desigual muestra que, mientras a finales de la década de 1980 los asalariados eran el 42% de los registrados, hacia el final del período eran el 60%. Por otro lado, es interesante detenerse en la evolución del total de registrados. Esta creció un 39% entre 1987 y 1998, luego de lo cual registró una fuerte caída de 1999 a 2002 resultado directo de la crisis económica del período, y por último atravesó un período donde al incremento poscrisis (2003-2008) le sigue una caída de ambas categorías. Sin embargo, a diferencia de la caída anterior, esta no es producto de una crisis económica sino del proceso de tecnificación e incremento de escala en la actividad agropecuaria que sustituye trabajo por capital y desplaza a los patrones menos productivos. (Carámbula y Oyhantçabal 2019;167)

La estadística de puestos cotizantes Banco Previsión Social (BPS) tiene dos problemas, no capta los no cotizante (informales y no remunerados) y toma puestos laborales, no personas, es decir que puede haber personas que tengan dos o mas puestos cotizantes.

Gráfico N°2: Puestos rurales cotizantes BPS 2004 - 2019



Fuente: BPS 2021

Según Ackermann y Cortelezzi (2020) los puestos de trabajo del sector agropecuario registraron un descenso mayor que el promedio de la economía (-13% entre 2014 y 2019, esto es, una caída de algo más de 20.000 puestos), lo que determinó que el total se ubicara en algo más de 140.000 en estas actividades en 2019.

Para 2012 uno de los principales factores que explica la mayor pérdida de puestos de trabajo es la ganadería, según Ackermann, Cortelezzi y Duran (2014). Otras posibles causas de la disminución de los puestos de trabajo agropecuarios también serían:

- menor aumento de la producción y productividad de los rubros más empleadores: la ganadería y la horticultura.
- competencia con otros sectores como la construcción, transporte y almacenamiento, que registraron el mayor crecimiento de puestos de trabajo.
- variaciones en los precios relativos entre el costo de la mano de obra –que, como se verá, se incrementó apreciablemente– y los costos de la maquinaria –que habrían caído durante buena parte del período, muy influidos por la cotización del dólar.
- introducción de cambios tecnológicos que tienden a aumentar la productividad de la mano de obra.

Según las autoras antes mencionadas la caída estuvo amortiguada, sostenida por las nuevas oportunidades de empleo en servicios agropecuarios y en la forestación.

2.2- Asalariados rurales y tareas agrícolas

Teniendo en cuenta la división de tareas agrícolas, Cardeillac y Juncal (2017) dan cuenta que, si bien se mantuvo estable el número de asalariados entre 1996 y 2011, las modificaciones se generaron dentro de los rubros. Según los autores, tomando en cuenta los asalariados del sector agropecuario y forestal; los asalariados agropecuarios *no calificados* rondaron en 48% (dentro de los cuales 36% tienen tareas agropecuarias y 10% otras tareas); mientras que los *asalariados calificados* rondaron en 45% (dentro de (25% que realiza tareas agropecuarias, 8 % personal de oficina y servicio y 2% administrados, profesionales y técnicos). Si nos ajustamos al concepto de asalariados agropecuarios encontramos que el 60% son no calificados y 40% calificados.

Otro trabaja el tema es Ackermann et.al (2014) que toma la ECH 2012 para analizar la ocupación de los asalariados privados y públicos rurales, en este trabajo encontró que el grupo de trabajadores no calificados rondó el 47.26% del total de asalariados privados rurales; entre los cuales se destacan los peones de explotaciones agrícolas y explotaciones ganaderas. A su vez los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros³ se ubicaron en 22% (donde se destacan los criadores de ganado y

³ Esta categoría comprende: Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos; Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos; Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines; Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos; Criadores de ganado; Avicultores y trabajadores calificados de la avicultura; Apicultores y sericultores y trabajadores calificados de la apicultura y la sericultura; Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas; Trabajadores forestales calificados y afines; Pescadores de agua dulce y en aguas costeras; Pescadores de alta mar y Trabajadores agrícolas de subsistencia.

trabajadores forestales calificados y afines); los operadores / montadores de instalaciones y maquinas⁴ se ubicaron en un 15% (incluyen operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil). De los datos aportados por la autora se desprende que hay al menos un 15% de tareas no agrícolas, encontrándose en ella directivos y administrativos; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio; empleados de oficina y trabajadores de servicios y vendedores.

Los autores Cardeillac y Rodríguez (2018) citando a González Sierra (1994) identifican factores de diferenciación del proletariado rural entre los cuales se encuentra la forma de contrato, el rubro productivo, el nivel de calificación de la mano de obra de acuerdo al tipo de trabajo que realizan (peón común, tractorista, capataz, entre otros), el lugar de residencia, e incluyen el sexo en el artículo. Atendiendo el nivel de calificación González (1994) menciona que la posición determina visiones del mundo, expectativas y posibilidades organizativas muy diversas según se trate de uno u otro caso. En este sentido los sindicatos rurales están integrado mayormente por asalariados de baja calificación y zafrales; habiendo muchas veces contraposición de intereses con trabajadores de mayor calificación y/o con jefaturas. Los asalariados privados agropecuarios son a diferencia de otros trabajadores con mayor calificación o tareas, subordinados en la organización del trabajo y son dependientes mayormente de un salario. Situación distinta que puede un tener un trabajador mejor calificado donde el salario no está ligado únicamente a una empresa, un profesional, por ejemplo; en relación a los ingresos hay asalariados de confianza que son remunerados por encima de los laudos de acuerdo a criterios patronales.

2.3- Las condiciones laborales histórica de los asalariados agropecuarios

⁴ Esta categoría comprende: Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho; Operadores de máquinas para elaborar alimentos y productos afines; Operadores de instalaciones de procesamiento de la madera; Operadores de máquinas de vapor y calderas; Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado; Operadores de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados bajo otros epígrafes; Ensambladores de maquinaria mecánica; Conductores de automóviles, taxis y camionetas; Conductores de autobuses y tranvías; Conductores de camiones pesados; Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil; Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines; Operadores de grúas, aparatos elevadores y afines 0.34 Operadores de auto elevadoras y Marineros de cubierta y afines

El trabajo rural históricamente se ha caracterizado por ser un empleo con menor calidad que otros empleos; precariedad; estacionalidad, bajas remuneraciones, exposición a condiciones climáticas, informalidad, han sido alguno de los factores que lo han caracterizado; “las condiciones de trabajo en el sector han sido históricamente precarias y de baja calidad, lo que ha producido importantes carencias en las condiciones de vida de amplios sectores de la población rural” (Riella y Mascheroni; 2014: 183).

Piñeiro (2008) menciona que existe una diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción; en la industria el tiempo de trabajo y la concreción del producto coinciden temporalmente, permitiendo producir sin el condicionamiento del tiempo y los procesos biológicos, por lo que las tareas, los puestos de trabajo pueden ser permanente, habiendo insumos y mercado. En cambio, en la agricultura hay una distancia de tiempo mucho mayor entre el tiempo de trabajo y la concreción del producto final, este tiempo de espera, biológico, genera una intermitencia en los puestos de trabajo.

La agricultura evoluciona y demanda muy distintos contingentes de trabajo a lo largo de las estaciones del año. Esta particularidad hace que el trabajo estacional y los picos de alta y baja demanda de trabajo sean una parte constituyente del trabajo en la agricultura (Piñeiro; 2008: 58).

La estacionalidad, zafralidad de tareas rurales está presente en todos los rubros, dependiendo muchos puestos de trabajo del ciclo del rubro; por ejemplo, hay rubros como el citrícola y horticultura donde las empresas necesitan de un importante número de trabajadores por un periodo determinado para realizar la siembra o la cosecha; para luego disminuir los puestos laborales a tareas de control, cuidado, poscosecha. Hay rubros y territorios donde los asalariados realizan la zafra en un momento del año, y quedan inactivos (con el beneficio del seguro por desempleo), al menos en el sector agropecuario, durante un tiempo. En otros territorios teniendo en cuenta la estacionalidad de los rubros, los asalariados rurales tienen un itinerario de trabajo entre rubro, migran de un rubro a otro durante el año; siendo así los asalariados agropecuarios logran una permanencia laboral y de ingresos durante el año, pero anclados en la zafralidad. En otros casos los asalariados agropecuarios trabajan en forma permanente en una empresa, pero bajo contratos zafrales, esto es debido a que las empresas tienen mas de un rubro y el asalariado se va insertando estacionalmente en cada uno de ellos.

Para el año 2019, de 1492 asalariados privados agropecuarios identificados en la ECH, 1209 tienen 10 años o menos trabajando en la empresa de manera continua; de estos 31% tiene menos de un año trabajando en la empresa, y el 47,56% entre 1 y 5 años.

Cuadro N°2- Años continuo que trabaja en la empresa

Años que trabaja de continuo en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
0	376	31,10
1	133	11,00
2	156	12,90
3	111	9,18
4	77	6,37
5	98	8,11
6	50	4,14
7	46	3,80
8	54	4,47
9	32	2,65
10	76	6,29
	1209	100

Fuente: Elaboración propia ECH 2019

Según Riella y Ramirez (2021), tomando la ECH 2018, los dos sectores que muestran una mayor presencia de empleos transitorios son la hortifruticultura y la forestación, rondando 27% la primera y 35% la segunda. En la ganadería no supera el 20%, pero por su peso aporta 35% al total de trabajadores zafrales. En este trabajo realizan una comparación de las condiciones laborales (aportes jubilatorios, derecho a licencia por enfermedad, cobro de aguinaldo, horas semanales trabajadas, ingresos) entre trabajadores transitorios y trabajadores permanentes, encontrando diferencias importantes entre quienes tienen un vínculo permanente con el mercado de empleo agrario y quienes no; “puede afirmarse que el colectivo que se definió como trabajadores transitorios agrarios tiene brechas marcadas respecto a la formalidad laboral, el respeto a sus derechos y al salario digno, lo que conlleva a un escenario de alta vulnerabilidad laboral” (Riella y Ramirez; 2021:102).

Como ejemplo de estas diferencias se puede citar que los trabajadores transitorios declaran aportes en un 51%, mientras que entre los no transitorios un 81%; sucediendo algo similar con el cobro de aguinaldo.

Otro factor que ha incidido en la calidad de empleo de los asalariados agropecuarios y condiciones de vida de manera negativa ha sido el *salario*; según Riella y Mascheroni (2013) de los escasos estudios sobre las remuneraciones de los asalariados rurales han demostrado que las mismas son insuficientes para la subsistencia del trabajador y su familia, y en muchos casos, no se respetan los mínimos salariales marcados por la ley.

En este trabajo los autores citan un estudio de Juan Pablo Terra “Situación Económica y Social del Uruguay Rural” de 1963 donde el arquitecto da cuenta que más de una tercera parte de los asalariados rurales recibía remuneraciones por debajo del salario mínimo legal fijado por el Poder Ejecutivo; y que dentro de los peones eventuales de la ganadería la mitad aproximadamente no recibían el salario legal estipulado. También retoman un estudio de Alonso, realizado en 2005, titulado “El salario de los trabajadores rurales. Un ajuste insuficiente” donde muestra que la evolución del índice de salario real rural descendió de 1968 hasta el año 2004; habiendo una pérdida de la mitad de salario real en 35 años. Según Riella y Mascheroni (2009) esta situación salarial permanente influyó en los guarismos de pobreza por ingreso de los trabajadores rurales en 2008, mostraba que el 21.7% de los hogares de asalariados rurales se encontraban en situación de pobreza por ingreso. Respecto a la formalización Piñeiro (2008) tomando el Censo Nacional de Población (CNPV) de 1996, triangulando con datos de la Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de v de los hogares rurales (ENHR, 2000) y fuentes del Banco de Previsión Social, concluye que por lo menos el 42% de los trabajadores asalariados rurales, tenían cobertura de salud y por lo tanto no están inscriptos como trabajadores: el MTSS y no gozan de los demás beneficios que otorgan las leyes laborales (Piñeiro; 2008:104).

Transitoriedad, bajos ingresos, incumplimientos con rubros laborales (aguinaldo, salario vacacional, otros), falta de cobertura social son aspectos que conforman la precariedad conjuntamente con otros factores como la falta de negociación colectiva, de sindicatos, entre otros factores. En el estudio estaremos profundizando sobre la calidad de los empleos tomando el salario, la jornada laboral, el tamaño de las empresas y el acceso a la seguridad social como variables.

3 – Asalariados rurales: Derechos laborales y negociación colectiva.

En este capítulo se trabajará sobre el mercado de empleo desde una visión histórica y actual, caracterizando y diferenciando los marcos normativos previo y en el periodo de estudio.

3.1 - Evolución de los derechos laborales y sindicales en el sector Rural

Es un consenso entre los estudios sobre los trabajadores rurales (Latorre 1993, Gonzalez Sierra (1994), Rocha (2002), Riella (2004), Tubio (2000), Riella (2006), Piñeiro (2008), Mascheroni (2011), Carambula y otros (2012) que los mismos históricamente estuvieron postergados y atrasados en cuanto al ejercicio de derechos laborales respecto a los que gozaron los trabajadores urbanos y de otras ramas.

Los trabajadores rurales han estado sujeto a cuerpos normativo propios, distintos que los trabajadores urbanos. “Hace casi 150 años (1875) que encontramos dentro de nuestra legislación disposiciones particulares que regulan el trabajo rural, ya sea de forma genérica o específica para alguno de sus sectores” (Lasarte y Longa; 2021: 31).

Una de las causas de este atraso en la ciudadanía; es marcada por Riella y Andreoli (2004) en cuanto a la capacidad de las gremiales rurales de frenar el avance en materia de derechos laborales que accedieron gran parte de los trabajadores de diversas ramas a lo largo del siglo XX. Las gremiales lograron a partir de la construcción de un discurso, de un relato diferenciar las relaciones laborales en lo rural; marcando la particularidad de las tareas, que mediadas por la naturaleza y las condiciones en las cuales se desarrollan no permiten asimilarlas a tareas urbanas; por ejemplo, en la limitación de la jornada, descanso semanal, licencia, feriados.

Las relaciones laborales se muestran como relaciones mediadas por el ámbito social rural, por la idea de la “gran familia rural”, donde no hay clases sociales, no hay contraposición de intereses, sino relaciones de cooperación.

Como pudimos constatar en las luchas simbólicas del campo social agrario las fracciones ganaderas avanzaron en sus estrategias de reproducción social, en la medida en que lograron imponer como legítimas sus categorías de percepción del “mundo rural” para “explicar” sus transformaciones actuales y “justificar” sus efectos (Riella y Andreoli; 2004:195).

Además de la imposición de un discurso, de un relato; las organizaciones rurales, Asociación Rural del Uruguay y Federación Rural del Uruguay principalmente, tuvieron y tienen un poder real económico y político para influir y orientar el camino de las relaciones laborales. Poder político en cuanto que integrantes de organizaciones forman parte de partidos políticos, ocupan cargos políticos y/o tienen ascendencia sobre políticos y funcionarios públicos.

Estos elementos invitan a analizar las gremiales empresariales en lógica de grupos de interés. Sus modos de organización y accionar, pueden ser observados como propios de los esquemas corporativos, esto implica que, si bien su forma oficial y estructura no cuadra con ninguna de las figuras participantes del sistema político, por su función, compiten con esas figuras tradicionales (Carambula, et al.; 2012: 353).

En contraposición a esto, encontramos un sector asalariado que ha tenido a lo largo de su historia dificultad para organizarse; según Ruy López (2022) esta debilidad fue tomado para la exclusión de los ámbitos de negociación.

El principal argumento técnico para excluir a los trabajadores rurales de nuestro sistema de negociación colectiva sectorial fue la escasa actividad sindical en ese sector; pero, como bien observó Secco Illa cuando se discutió la ley de 1923, precisamente por ello debían ser incorporados, como forma de alentar y promover su desarrollo (Ruy Lopez; 2022:197).

Los asalariados de rubros tradicionales, con empleos permanentes, como el caso de la ganadería y lechería, se han enfrentado a dificultades como la dispersión en el territorio, la baja concentración de asalariados por establecimiento, la residencia en predios, falta de descanso semanales y diarios necesarios para la organización sindical.

A su vez en rubros donde los trabajadores son zafrales, como el caso del arroz, agricultura, horticultura; la zafralidad afecta a la organización en tanto que la permanencia en el puesto laboral y territorio es corta. “Los asalariados se dispersan, los cuadros sindicales se desperdigan y no hay formas de generar un sustento económico para la organización sindical al no tener cotizantes durante el año” (Malig (2003) en Riella 2019).

Otro enfoque lo proponen Riella y Mascheroni (2015)

para analizar el mercado de empleo rural y sus cambios, debemos considerar de manera conjunta las transformaciones que se producen en la demanda de empleos, las modificaciones en las estrategias de las ofertas para acceder a esos puestos de trabajo y las características de los factores institucionales que rodean esos procesos. Así se podrán entender las particularidades de cada mercado de empleo rural, permitiendo ver cómo los factores estructurales de la oferta y la demanda se conjugan con la capacidad de agencia de los actores para desplegar sus estrategias en ese entorno institucional específico (Riella y Mascheroni; 2015b: 239).

Los autores identifican en los últimos 50 años, 3 momentos fundamentales del mercado de empleo; el primer momento entre inicio de la década de los sesenta hasta fines de los setenta, un periodo caracterizado por la convivencia de la ganadería extensiva, con la agricultura y horticultura, impulsada por el modelo de sustitución de importaciones, principalmente alojada en la mediana y pequeña producción. En esta etapa comienzan a aparecer cambios técnicos, asociados a la agricultura, que impactan en la productividad de los predios y de los puestos de trabajo. Este periodo si bien hubo demanda de empleo y una consolidación del sector asalariado, los autores lo caracterizan como desfavorable para los asalariados rurales ya que se quedaron atrasados en derecho frente a trabajadores de otras ramas.

En cuanto a la organización sindical, durante los 60 se fundaron y crecieron los sindicatos rurales. Según Rocha (2000)

En una estructura agraria donde predominaba la estancia extensiva, “las estancias” con muy poca mano de obra asalariada por empresa y por lo tanto dispersa, el desarrollo relativo de algunos cultivos industriales como la caña de azúcar y el arroz dieron origen a ciertas concentraciones de trabajadores asalariados, que, unidos a penosas condiciones de trabajo, generaron los gérmenes de las organizaciones sindicales rurales (Rocha; 2000:31).

Advenida la dictadura los sindicatos rurales fueron proscriptos. En este periodo según los autores los asalariados rurales pudieron acceder un conjunto de servicios públicos como cobertura de salud, vivienda, educación mediante la expansión del Estado de Bienestar en el medio rural.

El segundo momento va desde el inicio de los ochenta a principio del nuevo milenio, un periodo caracterizado por el estancamiento del sector ganadero, y la emergencia y

expansión de rubros agroindustriales de exportación no tradicionales (citricultura, el arroz, la cebada y la forestación), sectores altamente tecnificados. Estancamiento, por un lado; y tecnificación, mecanización, influyeron en una disminución drástica e histórica caída de los puestos de trabajo; que según los autores paso de una incidencia en el empleo nacional de 15,8% en 1985 al 10,2% en 1996. En este contexto hubo un aumento de la estacionalidad de los puestos de trabajo, una creciente flexibilización y tercerización de la mano, principalmente asociados a los rubros emergentes y la desregularización de las relaciones laborales en general del cual el agro no estuvo ajeno.

Según Juncal (2012) en relación a esta segunda etapa escribe

desde 1985 hasta principios de dos mil. Este período se caracteriza por un auge en la sindicalización hasta los años noventa, donde destaca la conformación de la Federación Nacional de Asalariados Rurales (FENARU). En ese sentido, hasta 1993, los sindicatos rurales lograron participar de los Congresos del PITCNT y tener un departamento de Asalariados Rurales. Luego del impulso que se evidenció con el regreso democrático y ante la imposibilidad de efectivizar ciertas demandas (Consejos de Salarios en el sector rural, modificación del Estatuto del Trabajador Rural, limitación de la jornada laboral a todos los trabajadores rurales. entre otras), el sindicalismo rural fue perdiendo capacidad organizativa (Juncal; 2012:7).

El tercer momento va a partir de 2002, hasta mediados de la segunda década de este siglo, que como veremos en capítulo siguiente, esta caracterizado por un crecimiento de la producción en todos los sectores, apalancado por la valorización de los productos primarios. Un periodo de profundas transformaciones en la estructura agraria, y a la interna de los ocupados como ya fue descrito anteriormente. En este periodo, a partir de 2005, hubo una mayor regulación de las relaciones laborales, un intento de equiparación de los derechos laborales con trabajadores de otras ramas; y medidas específicas para beneficiar y mejorar la calidad de vida de los asalariados.

3.2- Leyes, decretos, negociación colectiva en el sector rural en el periodo de estudio.

A partir del año 2005 con la asunción del partido Frente Amplio – Encuentro Progresista, de corte progresista; se abre un periodo de avance en materia de derechos muy importante para los trabajadores rurales.

Según Riella y Mascheroni (2015) este avance formaba parte de una política agraria productivista con mecanismos institucionales para la inclusión social, donde se destacaban 3 conjuntos de política pública medidas para el sector agropecuario: las políticas de regulación de las relaciones laborales, la promoción de inversiones y las reformas en el sistema tributario.

En el plano laboral, los gobiernos frenteamplistas implementaron fuertes políticas y medidas tendientes a poner fin a la desregulación de las relaciones laborales, promoviendo el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales, y la promoción del diálogo social como un objetivo estratégico (Riella y Mascheroni; 2015a:101).

En este sentido una de las primeras medidas que implemento el nuevo gobierno fue la convocatoria a Consejos de Salarios, que desde 1992 no eran convocados. Para este nuevo periodo convocan también al sector rural, servicio doméstico y sector público.

Convócase a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores del sector rural a un Consejo Tripartito Rural, con el objeto de determinar y fijar los criterios básicos para la instalación y funcionamiento inmediato de Consejos de Salarios en el sector. (Decreto N° 105/005, Artículo 4)

Sin lugar a dudas este fue un hecho histórico para el sector y en particular para la organización sindical de los asalariados.

recién ahora, con la convocatoria a Consejos de Salarios, es que el colectivo de los trabajadores rurales ha sido 'puesto ' en el espacio simbólico, como un interlocutor legítimo y por lo tanto se encuentra con el desafío y la necesidad de organizarse, y darse el espacio para la discusión interna necesaria para su desarrollo y madure, que les permita conformarse como organización sólida e independiente para sentarse a la mesa frente a un interlocutor con dos siglos de experiencia en negociación como lo es el sector empresarial rural (Barrios y otros, 2007: 1 46).

A partir de allí todos los subsectores tuvieron su representación asalariada, mencionamos alguno sindicatos que formaron parte: Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR); Sindicato de Peones de Estancia, Ganadería y Actividades no Agropecuarias (SIPES); Sindicatos de Trabajadores Citrícolas y Afines (SITRACITA); Sindicato de Obreros Industriales de la Madrea y Afines (SOIMA); Sindicato de Trabajadores Hortícolas (STH); Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales

(SUDORA); Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA); Sindicato Único de Trabajadores de Tambo y Afines (SUTTA); Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA); Unión de Trabajadores Rurales Asalariados del Sur del País (UTRASURPA).

Siguiendo a Mascheroni (2011) se instaló un Consejo Tripartito Rural con el objetivo de tratar temas generales del sector relacionado al trabajo. Según Barrios y otros (2007) hubo dos temas principales, iniciales, libertades sindicales y buen relacionamiento entre las partes; y limitación de la jornada laboral.

Este órgano, a diferencia del Consejo Tripartito Superior del sector privado es de carácter de consultivo y no de resolutivo. El mismo estuvo integrado por cuatro representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), cinco representantes del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) en calidad de asesores por parte del Gobierno; seis delegados provenientes de las gremiales Asociación Rural del Uruguay (ARU), Federación Rural del Uruguay (FRU), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA), Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL) y Cooperativas Agrarias Federadas por parte de los empresarios CAF); y por parte de los asalariados, cuatro delegados de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) y dos del PIT-CNT. Según Barrios y otros (2007) en una reflexión sobre el primer año de dialogo social manifestaron.

podemos decir que ambos actores se han desempeñado siguiendo básicamente un axioma o principio orientador común: priorizar sus intereses y valores principales en términos simbólicos de clase, frente a la relevancia política y social de alcanzar propuestas consensuadas y el valor simbólico que esto representa en términos de compromiso social y madurez ciudadana (Barrios, Ciarnello y Moreira; 2007:159).

Por otra parte, se instalaron los Consejos de Salarios por grupo en los cuales se negocian las condiciones de trabajo y aspectos salarios particulares de cada sub sector.

Los grupos y subgrupos en la actualidad son:

Grupo 22- Grupo Madre Ganadería, Agricultura y actividades conexas;

Subgrupos

- a) Plantaciones de caña de azúcar;
- b) Plantaciones de arroz;

- c) Agricultura de secano;
- d) Tambos.

Grupo 23 - Grupo madre (hortifloricultura y otras no incluidas en grupo 22)

Subgrupos:

- a) Hortifruticultura,
 - b) Criaderos de aves,
 - c) Viñedos,
 - d) Criaderos de Suinos,
 - e) Apicultura,
 - f) Citrus y Arándanos
 - g) Floricultura
-

Grupo 24- Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas). No tiene subgrupos.

En la actualidad van 9 rondas, siendo esta última en el año 2022. Los consejos de salario lograron consolidarse como espacios de trabajo sobre las condiciones de trabajo y el salario; al igual que trabajadores públicos y privados de otras ramas.

De la mano con la negociación colectiva, el 2 de enero de 2006 se promulgo la Ley N° 17940 de Libertad sindical y derechos laborales; que dio garantías para las organizaciones y afiliados; ayudando al fortalecimiento y generación de nuevos sindicatos rurales, y al crecimiento de afiliados.

es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

- A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (Ley N°17940, Artículo 1).

La ley regula también aspectos de la licencia y cuota sindical. Para el caso de la licencia sindical debe ser remunerada y acordada en negociación colectiva, más precisamente en los consejos de salarios. Por ejemplo, para el Grupo Madre 22 los delegados de empresa

y delegados nacionales tendrán derecho a gozar de una licencia sindical remunerada de media hora mensual por cada trabajador ocupado en la empresa, con un tope máximo de 250 horas mensuales y con un tope individual de 100 horas mensuales. Para las empresas con menos de 5 trabajadores, el tiempo de licencia será acordado entre las partes; en caso de que ello no fuera posible, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión al Consejo de Salario del Grupo 22.

Para el Grupo Madre 23 la licencia sindical es anual, para aquellas empresas con más de 200 trabajadores la licencia será de 54 días anuales o su equivalente en horas; para empresas con más de 100 trabajadores 36 días anuales o su equivalente en horas; entre 50 y 100 trabajadores 24 días anuales o su equivalente en horas; entre 25 y 50 trabajadores 12 días anuales o su equivalente en horas y para empresas de menos de 25 trabajadores 3,6 horas anuales por trabajador con un mínimo de 38,4 horas anuales.

Siguiendo con aspectos no salariales, en julio de 2009 se promulgo el decreto N°321/009 que vino a regular la seguridad y salud de los trabajadores rurales. Previo a esto el sector rural sólo contaba con algunos artículos del Decreto N° 647/978, reglamentario del Estatuto del Trabajador Rural. Este decreto establece obligaciones para los empleadores en cuanto a la preservación de la salud y la integridad de los trabajadores. Asimismo, establece obligaciones para los trabajadores en cuanto a la utilización de elementos de protección personal y del cumplimiento general de las normas de seguridad. “Toda empresa debe tomar medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición a los mismos en el trabajo, cualquiera sea su naturaleza: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y tecnológicos” (Artículo 9, Decreto 321/009).

El decreto también regula sobre el medioambiente de trabajo; la seguridad en el uso de maquinaria y ergonomía; transporte; sobre la exposición a agentes químicos, físicos, ergonómicos y biológicos; equipos de protección personal; instalaciones de bienestar (baños, comedor, agua potable, botiquín primeros auxilios), perspectiva de género. Este decreto regulo y llevo a mejorar las condiciones en que se desarrollaban las tareas, así como el entorno laboral. Según Hirigoyen y Walikowski (2020), en nuestro país, en materia de SySO (Seguridad y Salud Ocupacional), se está en proceso de mejora en general, pero llevado a la actividad agropecuaria es donde existen algunos rezagos a causa de aspectos culturales, físicos-geográficos (dispersión), conocimiento y práctica.

Las actividades rurales ocupan el tercer lugar del ranking total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas en todo el país. Tomando los datos del monitor⁵ de accidentes del BSE para el periodo de 5 años (2016- 2021) del segmento “Accidentes laborales amparados por grupo de trabajo de INE” podemos dar cuenta que en el periodo hubo 23.240 accidentes laborales, alrededor de un 12% del total de accidentes, que se ubicó en 191.489 casos.

Otro de los derechos alcanzados por los trabajadores rurales en 2008 fue la Ley N° 18.441 sobre la limitación de la jornada, descansos intermedios y entre jornadas de los trabajadores rurales.

La sanción de esta norma debe ser interpretada como una ampliación fundamental de la base constitutiva de derechos, un ensanchamiento del marco de referencia, lo cual constituye un paso significativo en la dignificación de la persona del trabajador, reconociéndose expresamente que no existen razones para que su jornada de trabajo no posea un límite, en tanto este es necesario y vital para el desarrollo de su vida (Mancilla: 2012, 228).

Las particularidades del trabajo rural, determinados por la naturaleza llevo a que los trabajadores, principalmente de la ganadería y agricultura de secano, no pudieran gozar del beneficio pleno de la limitación de la jornada y descanso semanales como otros sectores; un derecho consagrado en la constitución de 1934, que fue vulnerado para este sector por más de 70 años.

Tal como lo señala Zapirain (2011) algunas actividades rurales, como el arroz, horticultura, fruticultura, explotaciones de bosques, montes y turberas; granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos, entre otros; ya tenían reglamentada la jornada laboral mediante la inclusión en diferentes leyes. Pero se carecía de un cuerpo normativo propio que legislara sobre todo los trabajadores rurales. “Ni el Código Rural de 1875 ni las leyes de 1946 y 1942 reglamentaron la jornada laboral, sino que la dejaron librada a las prácticas y costumbres del campo” (Zapirain; 2011: 325).

Tomando los aportes de Goldstein (2018) la ley N° 18.441 de forma general y resumida establece que:

⁵ <https://institucional.bse.com.uy/inicio/servicios/monitor-accidentes-del/>

- La fijación de la duración máxima de la jornada diaria legal, de ocho horas diarias, con el concomitante derecho a la percepción de la paga de horas extras en caso de realizarse tareas en tiempo de trabajo extraordinario o suplementario.
- El horario de trabajo semanal no podrá exceder de las cuarenta y ocho horas por cada seis días trabajados, siendo por consiguiente el descanso semanal de 24 horas.
- El establecimiento de los descansos intermedios en la jornada de trabajo, que será en la jornada continua de un mínimo de media hora remunerada por empleador como trabajo efectivo, pudiendo haber descansos intermedios superiores no retribuidos por el empleador
- El descanso nocturno entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas, pero con la siguiente salvedad: si el descanso intermedio es igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas de trabajo podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a las nueve horas continuas.
- Posibilidad de establecer regímenes diferentes por convenio colectivo, siempre y cuando resulten más beneficiosos para el trabajador.

Teniendo en cuenta este último punto, por negociación colectiva, hay regímenes particulares dentro del marco general como el caso de la forestación, tambos, esquila, agricultura y ganadería.

En junio de 2012 también se promulgo un nuevo Estatuto del Trabajador Rural, Decreto Ley N°14.785; ubicándose como la principal norma que rige en materia de trabajo rural, y que regula de forma genérica los aspectos fundamentales del sector y principalmente obligaciones de la relación laboral.

Con el nuevo decreto se deroga el Decreto No. 647/978, de 21 de noviembre de 1978 (reglamentario del Decreto –Ley No. 14.785, comúnmente conocido como el Estatuto del Trabajador Rural), y reglamenta parcialmente la Ley No. 18.441, de 22 de diciembre de 2008 (limitación de la jornada y régimen de descansos de los trabajadores rurales). Que según Zapirain (2012) salvo aspectos específicos, la nueva reglamentación no introduce mayores novedades en cuanto a las normas ya existentes.

La ley contiene disposiciones sobre salario, beneficios del salario (alimentación y vivienda), rubros laborales (licencia, aguinaldo, salario vacacional), asistencia médica, seguridad y salud laboral, despido y disposiciones respecto al trabajador y su familia en el establecimiento.

Respecto al Salario, el Poder Ejecutivo en agosto de 2005 fija mediante decreto el Salario Mínimo Rural para el segundo semestre de este año; coloca un piso para la negociación salarial a darse en los recientes creados consejos de salarios. Los valores decretados por el gobierno indican un incremento significativo cercano al 30%.

A su vez teniendo en cuenta el lugar de prestación del trabajo, el productor debe proporcionar alimentación y vivienda si el trabajador y su familia viven en el establecimiento; y en caso que los trabajadores no vivan en el establecimiento un ficto por estos conceptos. Siendo así el decreto fijo para el 2005 un monto mensual nominal de \$ 1.192 (pesos uruguayos) o su equivalente diario de \$ 48.

Siguiendo Ackermann et al. (2014) respecto a la evolución del salario para los trabajadores rurales menciona que el sector agropecuario y la construcción son los que han tenido mayores ajustes entre 2006 y 2013, con un crecimiento real de los ingresos de los trabajadores en relación de dependencia por encima de 7% promedio anual. No obstante, como veremos en el análisis de datos los ingresos de los trabajadores dependientes en el sector agropecuario siguen en niveles bajos en términos comparativos con otras actividades. Así mismo se observa una dispersión salarial importante entre las remuneraciones de trabajadores rurales de los distintos subsectores, brechas mayores en comparación con otras ramas, que no permite que la evolución del salario sea igual para todos.

Otro de los hitos simbólicos importantes para los trabajadores rurales ha sido la Ley 19.000, promulgada en noviembre de 2012, que declara el 30 de abril de cada año el "Día del Trabajador Rural" como feriado no laborable pago para los trabajadores que desempeñan esa actividad.

Sin lugar a duda que en términos generales se intuye una mejora en las condiciones laborales para el sector, este estudio viene a reafirmar o descartar esta hipótesis; y además observar el comportamiento de los distintos subgrupos, tanto para asalariados rurales, agropecuarios; ganadería, agricultura y forestación.

4- Sector agropecuario uruguayo; trayectoria y actualidad.

En este capítulo se desarrolla una mirada histórica sobre la importancia del sector agropecuario en nuestro país y su devenir en los diferentes sub sectores. Además, se analiza las profundas transformaciones sufridas por el sector desde mediado de los 90 hasta la actualidad, comprendiendo el periodo de estudio.

4.1- Evolución del sector agropecuario en Uruguay

El sector agropecuario en nuestro país es un pilar fundamental, tanto en su aporte a la economía nacional y así como su contribución social y cultural.

El agro en nuestro país está compuesto por tres grandes sectores ganadería, agricultura y forestación. La ganadería es un sector tradicional; ya que Uruguay por sus condiciones naturales (clima templado, pasturas, tierras fértiles, abundancia de agua) hicieron de este rubro el principal sector dentro del agro; tanto en ocupación del suelo, en mano de obra y contribución al PBI sectorial y nacional. La ganadería tuvo una transformación hacia finales del SXIX hasta mediado del SXX, proceso denominado “modernización”; que según Moraes (2001:92), en este extenso período se sentó las bases de la ganadería moderna; este periodo conjugo crecimiento de la productividad de la mano de mayor cantidad de capital (fundamentalmente de ganado), tierras empleadas y progresos tecnológicos como ovinización, alambramiento, mestizaje y racionalización de pasturas. Además, esta trayectoria fue acompañada de transformaciones institucionales que efectivizaron los derechos privados de propiedad sobre la tierra y el ganado, generando la formación de un mercado modernos de tierras, ganado y trabajo. Tras este proceso el sector creció a principio de siglo XX, pero tuvo al decir de Piñeiro y Moraes (2008) un *estancamiento temprano y persistente* que aplanó la curva del crecimiento agrario en todo el siglo; hasta la década de 1990 donde creció debido a la generalización de sistemas de mejoramiento de la pradera natural, la introducción de nuevos sistemas de reproducción animal y mejoras en la sanidad. “Sin embargo, este incipiente crecimiento se vio afectado por una serie de eventos. La crisis de la fiebre aftosa a fines del siglo pasado generó el cambio de estatus sanitario del país, con la consecuente pérdida de mercados” (Arbeletche y Guibert; 2018:33).

Este periodo de retroceso en el sector, tuvo impactos negativos muy importantes, genero perdida de producción, disminución de productores y asalariados. Luego de esta crisis el sector tuvo el desafío de volver al status sanitario anterior, avanzado en la trazabilidad del ganado; y a la vez se vio en el desafío de avanzar en el manejo de pasturas con el fin

de elevar la productividad y aprovechar el suelo, en un contexto de competencia por este recurso en algunas regiones del país con la agricultura y la forestación.

Otro sector de importancia es la agricultura, compuesto por sub sectores como la horticultura, fruticultura y los cultivos agroindustriales. Según Arbeletche (2016) el desarrollo agrícola fue un proceso lento desde su comienzo, ya que durante décadas fue progresivamente ocupando nuevas tierras agrícolas sin modificar sustancialmente los indicadores de productividad; hasta mediados de siglo XX.

en el marco del modelo de sustitución de importaciones, el área de agricultura crece a una tasa acumulativa de 10,7%, alcanzando en 1956 el millón 660 mil hectáreas, de las cuales el 87% eran cereales y era realizada por 20.000 productores agrícolas. Posguerra, altos precios y política interna favorable, introducción de la mecanización agrícola fueron factores de este crecimiento (Arbeletche 2016:55).

Según Romero (2008) otro salto importante ocurrió en la década de 1970 con la progresiva introducción de la mecanización agrícola, y el aumento de productividad.

estos procesos de transformaciones agrarias se inician en la década del setenta cuando los rubros ligados a las cadenas agroindustriales comenzaron a recibir un fuerte apoyo estatal en el marco de una política destinada a fomentar las exportaciones no tradicionales. En estas circunstancias, los rubros como el arroz, la soja, la cebada cervecera, el citrus, la lechería, y recientemente la forestación, recibieron fuertes inversiones en materia agroindustrial, en bienes agrícolas, en sistemas de investigación y transferencia tecnológica, logrando incrementar en forma sostenida la productividad del suelo y del trabajo (Romero; 2008:197).

Este autor también colocó un hito a principios de los 90 con el cambio de modelo productivo, la inserción regional de Uruguay en el Mercosur, la flexibilización de políticas de arancelarias de protección, la caída de instrumentos de fomento a la producción en algunos rubros, la pérdida de competitividad, entre otros; llevó a un freno al crecimiento de la agricultura. A partir de principio de de la década del 2000 la agricultura tuvo un crecimiento inédito de la mano de la agricultura de secano, principalmente de la soja.

El crecimiento del área agrícola, acompañado por varios años de buenos precios internacionales de las materias primas, determinó entre otros cambios, que la agricultura de secano - principalmente bajo el impulso de la soja - pasara a ser

uno de los principales rubros de exportación del país en el año 2000 las exportaciones totales alcanzaron los 2.295 millones de dólares, de los cuales solamente 51 millones, el 2,2 % del total correspondían a productos agrícolas de secano. Por su parte en 2015 Uruguay exportó por un total de 7.675 millones de dólares de los cuales 1.378 millones de dólares (un 18 %) fueron aportados por productos agrícolas de secano (Couto;2017:64).

Por su parte la forestación, un sector fundamental para la comprensión de las transformaciones en este periodo, se puede dividir en dos sub sectores la producción de celulosa y la industria aserradera. Su impulso sin duda es a partir de la Ley Forestal N° 15.939 de 1987, instrumento que promovió el aumento significativo y sostenido de actividad con destino principal a la producción de celulosa, entre las medidas estuvieron exoneraciones fiscales aplicadas a proyectos de forestación, definición de áreas de suelos de prioridad forestal, creación de un Fondo Forestal para el financiamiento con subsidios y créditos a proyectos; además de una ley de zonas francas (Ley N° 15.921).

En los últimos 24 años la superficie forestada se multiplicó por más de 30 veces. De las 30 mil hectáreas que se registraban a finales de los ochenta, el sector creció hasta pasar el millón de hectáreas plantadas. Las exportaciones del rubro crecieron a una tasa promedio anual de 15 % y representaron el 17 % del total exportado por Uruguay en 2014. Uno de los principales productos exportados desde 2008 es la pasta de celulosa (Logiuratto; 2018: 34).

Según el informe Estadísticas Forestales 2019 realizado por la Dirección General Forestal del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) la extracción de madera en Rollo (tanto conífera -pino-, como no conífera -eucalipto-) paso cada una de una producción anual menor a 4000 miles de m³ en el año 2000 a una producción mayor a 16000 miles de m³ en 2018. En términos de área en 2018 ocupó 1.034.712 Has, rondando un 6% de la superficie del Uruguay. A 2018 la extracción de madera en Rollo por rubro mostraba que el 60% era madera para pulpa (rolliza y chips), 25% trozas de aserrío y para chapas, 15% para combustible de madera, incluida madera para producir carbón.

A modo de cierre, en términos generales el sector agropecuario, luego de la modernización de principio de siglo XX tuvo un desarrollo lento, creciendo a tasas anuales inferiores al 1%. Con un desacople entre el sector ganadero y la agricultura, con crecimientos disimiles y políticas estatales que favorecieron a uno y a otro en distintos

momentos. “La ganadería y la agricultura se alternaban en su comportamiento, de tal modo que cuando uno crecía el otro permanecía estancado y viceversa. Los dos sectores, además, han presentado una suerte de divorcio económico y social” (Piñeiro y Moraes (2008); citado por Moreira; 2018:30).

No obstante, hay autores que señalan que hubo un estancamiento dinámico, que a pesar de las sucesivas crisis, dentro de los sectores hubieron impulsos, avances, que permitieron que se desarrollaran nuevos rubros, tecnologías, se mecanizara la agricultura, hubiera mejoramiento de razas para el caso de la ganadería, que emergieran nuevos actores. Estas transformaciones son la antesala, las bases para el desarrollo de la ganadería, agricultura y forestación en el SXXI.

4.2- Sector agropecuario uruguayo en el contexto de estudio (2004 - 2019)

Luego de un periodo de estancamiento dinámico (Cardeillac y Juncal 2017; Piñeiro y Moraes, 2008), hacia principio de la década del 2000 el sector agropecuario comienza un periodo de transformaciones que permanecen hasta hoy. Estas transformaciones son explicadas por factores exógenos y endógenos, que a continuación enunciaremos. Dentro de los factores exógenos estuvo la demanda creciente por alimentos a nivel global, en especial de países asiáticos; que causo la suba de los precios internacionales de los *commodities*.

La demanda del mercado internacional y los altos precios de los *commodities* han tenido un papel protagónico en la dinámica sectorial. La economía mundial comenzó un proceso de recuperación en 2003, empujada por el dinamismo de China y USA, que arrastraron a otras economías (Durán, 2012a). Los precios de los *commodities* se recuperaron, y se constituyen en el principal motor de la dinámica de la agricultura (Vasallo; 2013: 173).

Esta demanda y alza de precios sostenida atrajo capitales internacionales, que invirtieron en países con condiciones favorables para la producción de alimentos. Piñeiro (2013) menciona el protagonismo del capital financiero liderado por los fondos de inversión, los fondos de pensión, los bancos, entre otros para quienes resulto atractivo la inversión en tierra y producción de alimentos. Este fenómeno de inversión además de las ventajas comparativas de la región, los precios internacionales, también se dio por agotamiento de las fronteras agrícolas en el Hemisferio Norte; la influencia de las restricciones ambientales y laborales a la producción de alimentos en Europa que

llevaron un corrimientos hacia el Hemisferio Sur de las industrias forestales, papeleras y madereras. Además de países del hemisferio norte, a nivel regional los países limítrofes, Argentina y Brasil, en este contexto, expandieron sus fronteras agrícolas hacia nuestro país.

Las economías agrícolas de Argentina y Brasil mostraron una pujanza que derivó en una expansión hacia el Uruguay, que se expresó en inversiones en tierra y bienes de producción e incorporación de tecnología en el agro uruguayo. Esta dinámica expansiva se basa en primer lugar en la diferencia de precios de la tierra entre los tres países (Vasallo; 2013:174).

Según Arbeletche (2016) el proceso conocido como “sojización” comenzó en Argentina y Brasil con anterioridad que nuestro país; ampliándose, trasladose rápidamente a comienzo de los 2000 a nuestro país con características muy similares.

También en el arroz se constató en el periodo una creciente incorporación de productores e inversores brasileños, que ya venía desde la década de 1980 cuando se produjo la expansión del cultivo en el norte del país. A su vez en la ganadería también se constata la presencia de empresarios de la región mediante la compra de tierras y de brasileños en la industria frigorífica. (Vasallo, 2013)

Respecto a los factores internos se destacan las políticas de promoción de inversiones; con políticas horizontales y sectoriales para la inversión, políticas de exoneraciones impositivas, políticas de suelo y aguas menos rigurosas, política cambiaria favorable al sector, cambios legales para la tenencia de la tierra, entre otras medidas.

En relación a esto último según datos del Informe de Uruguay Siglo XXI “Oportunidades de agronegocios”⁶ del año 2019; entre el año 2000 y el primer semestre de 2017 se realizaron 36.362 operaciones de compraventa de tierras que involucraron 8,1 millones de ha; prácticamente la mitad de la superficie apta para la producción agrícola de Uruguay; vale aclarar que hubo predios que se vendieron o arrendaron más de una vez. El precio de la tierra en 15 años se multiplico por diez; en 2002 el precio promedio fue de 385 US\$ /ha, mientras que en 2017 ascendió a 3.716 US\$/ha.

De la mano de este fenómeno, Arbeletche (2019), tomando datos de (MGAP – DIEA 2014) señala

según el Censo Agropecuario del 2011, el número total de explotaciones agropecuarias entre el 2000 y 2011 se redujo un 21,4%, descenso explicado en

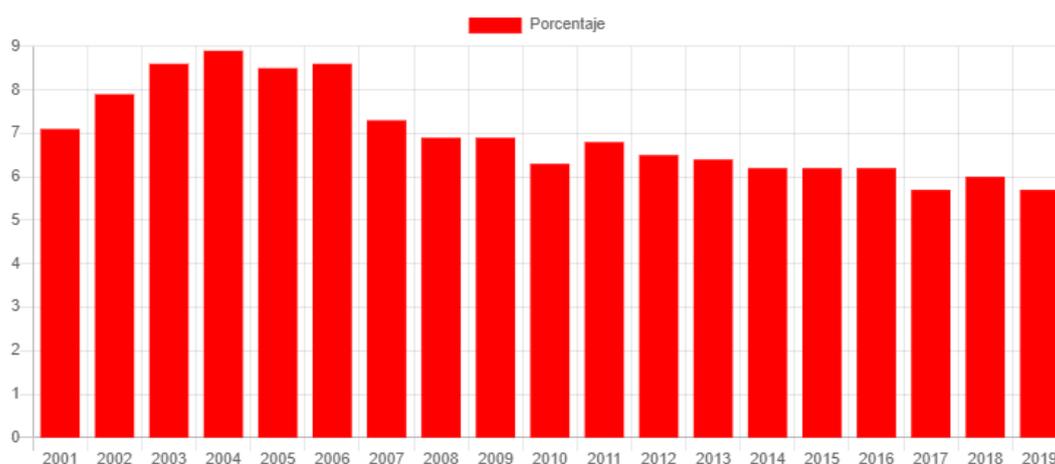
⁶ <https://vieragro.com.uy/wp-content/uploads/2019/05/AGRONEGIOS.pdf>

un 91% por las explotaciones menores de 100 ha. En términos de concentración, en la actualidad un 2,5% de las explotaciones disponen del 34% de la tierra (Arbeletche; 2019:125)

Según Oyhantçabal y Sanguinetti (2017) en un contexto de crecimiento de la economía nacional; el sector agropecuario fue uno de los más dinámicos, no sólo por su propio crecimiento, sino por su efecto multiplicador en el conjunto de la economía y dinamismo en materia exportadora. Según estos entre 2002 y 2015 el PBI agropecuario creció por encima de 40% en pesos constantes, a una tasa anual superior al 3%; no obstante creció por debajo que resto de la economía que se ubicó en 6% por año.

El aporte del sector agropecuario al PBI nacional oscilo en el periodo de estudio entre el 6% y 7% del PIB; previo al 2007 los guarismos estuvieron por encima del 7% llegando en 2004 a un 9%.

Gráfico 3: Proporción del PIB total que corresponde al PIB agropecuario.



Fuente: BCU Sistema de Cuentas Nacionales (Extraído de Ministerio de Desarrollo Social⁷)

Si incluimos a los subsectores e industrias asociadas, que se lo suele denominar como sector agroindustrial, la contribución oscilo entre 14% y 16% del PIB entre el periodo 2015-2019, según el mencionado informe de Uruguay Siglo XXI.

Dentro de la heterogeneidad interna del crecimiento se puede destacar a un sector pecuario de menor dinamismo y un sector agrícola muy dinámico que se convierte en el gran responsable de una importante transformación en la economía.

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/participacion-del-pib-agropecuario-pib-total-pais#dropdown>

Arbeletche (2019), tomando datos de (MGAP-DIEA, 2019), cita

con la llegada de estos “nuevos” actores, la superficie destinada a cultivos cerealeros e industriales pasó de 298 mil hectáreas en 2001-2002 a 1,6 millones de ha en 2014-2015, para luego disminuir hasta las actuales 1,2 millones de ha. El área de soja se multiplicó por diez en el mismo tramo temporal, ubicándose en torno de 1,3 millones de ha en 2014-2015, para luego reducirse a un millón de hectáreas (Arbeletche; 2019:117)

Según el anuario de MGAP - DIEA (2019) para el año 2019 se estimó una superficie de bosques plantados de 1.243.000 de hectáreas; 29.000 hectáreas de cítricos, frutales, viñedos y olivos; 145.000 hectáreas de arroz, 1.525.800 hectáreas de cultivos cerealeros e industriales de verano e invierno; y 12.579.000 hectáreas de ganadería. Esto indicaría un completo uso del suelo productivo nacional.

Según Oyhantçabal y Sanguinetti (2017) en un país donde su frontera agropecuaria esta topeada, supuso cambios favorables y desfavorables; habiendo sectores que crecieron en área como la agricultura y forestación, sectores que disminuyeron en área como la ganadería de carne, lana y leche. Según Carriquiry (2015) la expansión agrícola de determinados sectores generó una competencia por los recursos con la producción pecuaria, que “empujo” a la modernización, a la búsqueda de mayor producción, pero también al desplazamiento territorial y expulsión de productores. “En el caso de la lechería y ganadería esta situación generó un proceso fuerte de diferenciación social, que produjo la desaparición, reconversión de productores y la conversión de productores en rentistas” (Carriquiry; 2015:27).

Este periodo de transformaciones y crecimiento es el contexto donde se desarrolla la tesis; estos cambios en la estructura social generaron disminución de categorías de la PEA Agropecuaria, en miembros no remunerados, trabajadores por cuenta propia, patrones. A los asalariados rurales introdujo y aumento nuevas tareas calificadas en los establecimientos rurales. En este trabajo observaremos si la calidad de empleo mejoro a la luz de estos cambios. La hipótesis que esta por detrás es que el contexto favoreció al mejoramiento de la calidad de empleo. Se tratará a partir de la medición de variables y de indicadores aceptar o rechazar esta hipótesis; y ver las particularidades para los diferentes sectores.

5. *Calidad de Empleo*

En este capítulo sexto se encontrarán con el desarrollo conceptual del concepto de calidad de empleo y los antecedentes de estudios sobre calidad de empleo en trabajadores rurales uruguayos.

5.1- Calidad de empleo: conceptualización

Según Farné, Vergara y Banquero (2012) no existe una definición de calidad del empleo universalmente aceptada por la literatura internacional. Varía la conceptualización según los aspectos que se consideren y según el tipo de actor. Por ejemplo, para el Estado los aspectos importantes de la calidad del empleo son los relacionados con el respeto de los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico, la reducción de la pobreza. Mientras que para las empresas buen empleo se asocia a trabajadores productivos y versátiles. Según Porras (2022) a pesar de las profusas discusiones sobre el concepto, existe un relativo consenso sobre algunas de las características que debería tener una ocupación de calidad, en lo referido a los aspectos monetarios (una remuneración decorosa y adecuada a las funciones y a la formación, que incluya vacaciones y el pago de horas extras), a los derechos (un contrato formal, el pago de una indemnización por despido, cobertura de salud y seguridad social, y la posibilidad de sindicalizarse) y al desarrollo personal (oportunidades de capacitación continua).

Independientemente del enfoque adoptado, podemos afirmar que un empleo decente o de calidad o que tenga en cuenta las capacidades que el trabajador puede desarrollar debería presentar unas características comunes mínimas, tales como: al menos cubrir las necesidades básicas, ser productivo y equitativo, de libre elección, ofrecer protección contra accidentes laborales, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, y fomentar el respeto de los derechos humanos y laborales (Anker et al., 2002)

Farné, et al. (2012) menciona que en las ciencias sociales se pueden caracterizar 3 grandes enfoques para el estudio de la calidad del empleo:

- a- la económica que se enfoca en analizar elementos relacionados sobre todo con las compensaciones económicas obtenibles del trabajo,
- b- la sociológica que estudia temas relacionados con el prestigio y la autonomía ocupacional y el control que se tiene sobre el propio empleo,

- c- la psicológica que tiende a no considerar directamente los aspectos económicos del trabajo y da particular importancia a la satisfacción que manifiestan los trabajadores con respecto a sus trabajos.

La mayoría de los trabajos la calidad del empleo se define por extensión Farné (2003), describiendo las dimensiones o características mínimas a las que un empleo debe ajustarse para ser clasificado como de calidad.

A nivel metodológico, se identifican según Porras (2017), a la hora de medir la calidad del empleo, dos tipos de problemas:

- 1) la disponibilidad de información para medir cada una de las dimensiones y, 2) la agregación de esas múltiples dimensiones para caracterizar la calidad.

Según la autora el primero está asociado a la incompatibilidad de la teoría con los datos disponibles; no pudiéndose operativizar el concepto teórico debido a la escases de datos. Para el caso de este estudio donde se definió tomar fuentes secundarias de la ECH, se debió ajustar el indicador a las variables disponibles en la encuesta; además por ser un estudio longitudinal hay dificultades en cuanto al seguimiento de variables durante el periodo; por ejemplo una variable que se descarto fue el grado de sindicalización, que permitía saber si el trabajador estaba afiliado existió hasta el 2009; lo mismo ocurrió con la variable “tipo de contrato” que permitía conocer directamente si el trabajador tenía contrato permanente o zafral.

El segundo problema depende del abordaje metodológico del tema; hay autores que centran sus estudios en alguna o algunas dimensiones de la calidad empleo que dificultan tener una noción global del problema. Por parte hay autores que usan diferentes índices, con diferentes dimensiones, y aun en aquellos con similares dimensiones con una ponderación diferente. Por ejemplo para este caso se utiliza el *Índice de Malos Empleos* (IME), usado por autores como Porras y Rodríguez (2014; 2017; 2022), pero con modificación de la variable de ingreso ya que se mide por el Salario Mínimo Nacional y no por la línea de pobreza.

Por último, la calidad de empleo debe diferenciarse en cuanto a Trabajo Decente, ya que según Piriz (2022:16) empleo se reduce a trabajadores que reciben remuneración por su trabajo (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie”); y Trabajo Decente refiere a una categoría más amplia incluyendo trabajadores no remunerados y autónomos. Otra distinción que hay que realizar es con el concepto de calidad del puesto de trabajo, según Riella y Mascheroni (2009) tomando los aportes de

Infante y Vega-Centeno (1999), es necesario tener esta distinción analítica ya que calidad del empleo es determinada por la relación contractual, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores; mientras que calidad de los puestos de trabajos depende de factores de tipo tecnológico y organizacionales.

5.2- Antecedentes de estudios sobre calidad de empleo en trabajadores rurales uruguayos.

En materia de estudio de calidad de empleo a trabajadores rurales en Uruguay, podemos referenciar un documento de trabajo realizado por Riella y Tubio (1997) donde analizan los resultados de la Encuesta a Cosechadores de Citrus. En la misma se encuestó a 4.517 trabajadores de las seis mayores empresas citrícolas del litoral norte. En ella se relevó datos sociodemográficos, ocupacionales, sobre calidad de vida, capacitación, opiniones y expectativas sobre las condiciones de trabajo.

Otro de los estudios de referencia es el trabajo “Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso” de Riella y Mascheroni (2009), la investigación se realizó en la empresa Forestal Oriental y sus empresas sub-contratadas en todas las etapas de la fase agraria de la cadena forestal. Se relevó datos sobre volumen, modalidades, localización del empleo, proceso de trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

También se realizó un estudio similar en el sector agrícola de la caña de azúcar denominado “Estudio sobre los cortadores de caña de azúcar en Bella Unión”, que fue realizado por Grupo de Estudios en Sociología Rural, Territorio y Desarrollo del Departamento de Sociología; en él se censo a 993 trabajadores, aplicándose una encuesta a 327. Entre las dos técnicas se relevó la cantidad de trabajadores, características socio-demográficas, condiciones laborales (salario, formalidad, accidentabilidad y sindicalización), ciclo anual de empleo, trayectoria laboral del trabajador, expectativas laborales, grado de autorrealización con el trabajo, condiciones de vida del trabajador y su familia.

Otros estudios que toman aspectos de la calidad de empleo son “La precariedad del empleo en los trabajadores zafrales de la esquila” (2003) y “El trabajo precario en el campo uruguayo” (2008) del Dr. Diego Piñeiro; “La calidad del empleo en la ganadería uruguaya. Un estudio de caso” (2012) y “El sector agrario uruguayo. Trabajadores transitorios y vulnerabilidad social” (2021), “El empleo transitorio en el agro uruguayo:

una mirada multivariada para explorar el perfil social de los trabajadores y trabajadoras” (2021) todos ellos de los autores Alberto Riella y Jessica Ramírez.

Una mención especial merece el trabajo *Ciclos económicos y puja redistributiva: el caso de la institucionalidad del mercado de empleo agrario en Uruguay (2005-2018)*; de los autores Alberto Riella, Paola Mascheroni y Jessica Ramírez (2020), que estudio la evolución de los salarios y condiciones del trabajo agrario en Uruguay entre 2005 a 2018 y su relación con el desempeño económico del sector en esos años. Este trabajo tiene por objetivo observar la trayectoria de los indicadores de mercado de empleo en dos periodos; el primero en un contexto de mayor regulación del mercado de empleo y expansión del sector; y un segundo periodo en un contexto de contracción del sector. Los indicadores analizados por los autores son ingresos salariales, formalización del empleo, jornada laboral e incidencia de la pobreza de los asalariados agrarios. Como fuente de datos utilizan datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), tomando como unidad de análisis a los asalariados del sector agropecuario y sus hogares.

Estos antecedentes académicos sirven de base para el trabajo, permitiendo conocer y tomar decisiones; a la vez se intentará comparar y dialogar con los mismos; buscando aportar elementos significativos que contribuyan a los estudios sobre calidad de empleo en los asalariados agropecuarios del país.

6. Metodología del estudio

En este capítulo encontraran desarrollada la metodología del trabajo; en él se abordan la pregunta de investigación, los objetivos, la hipótesis de trabajo, el diseño, unidad de análisis y las técnicas de análisis.

6.1- Pregunta de investigación

¿Teniendo en cuenta el escenario de mayor regulación de las relaciones laborales, en un contexto de transformación del sector agropecuario entre el periodo 2004 – 2019, cuál ha sido la evolución de la calidad del empleo para los asalariados agropecuarios privados?

6.2- Objetivo general:

Observar la evolución de la calidad del empleo de los asalariados privados agropecuarios para el periodo 2004 – 2019 en un escenario de mayor regulación laboral y transformación del sector agropecuario.

Objetivos específicos:

- Observar evolución de la calidad de empleo de los asalariados privados agropecuarios para el periodo 2004 – 2019, para el conjunto y para cada sub sector.
- Comparar la calidad de empleo entre asalariados privados agropecuarios y asalariados privados de establecimientos agropecuarios.
- Comparar calidad de empleo con los asalariados privados del país y de sector de la Manufactura de Origen Agropecuario (MOA).

6.3- Hipótesis de trabajo

En un escenario de mayor regulación de las relaciones laborales y transformación del sector agropecuario la calidad de empleo en general tendería a mejorar para los asalariados privados agropecuarios.

6.4 - Diseño metodológico

El estudio tiene fines *explicativos*; desde el grado de cumplimiento de los supuestos de la experimentación el diseño es *pre experimental o correlacional* ya que no se manipulan las variables de estudio a priori. Según el tratamiento de la variable tiempo el estudio es longitudinal de tendencias, *longitudinal* ya que estudiara el problema de estudio a largo de un periodo de tiempo, de 2007 a 2019. Y de *tendencias*, ya que se presta atención en la tendencia, la trayectoria de determinadas variables; el instrumento no varía, pero si las muestras de estudio, no son los mismos sujetos que se estudia a diferencia del panel.

Se realizará un *análisis secundario*, entendido como aquel análisis realizado en base a información secundaria generada por otros investigadores e instituciones. “El análisis secundario facilita el análisis comparativo y el de tendencias, a partir de los datos disponibles para un amplio periodo de tiempo” (D’ Ancona 2001: 222).

Como fuente datos secundaria se toma Encuesta Continua de Hogares (ECH)⁸, del 2004 al 2019, la misma es realizada anualmente por Instituto Nacional de Estadística (INE), es una encuesta cross – section (datos de corte transversal) y es realizada de forma ininterrumpida de 1968; la misma toma una muestra representativa mensual. Brinda indicadores oficiales de mercado laboral, de los ingresos de los hogares y las personas con periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual. La muestra de la Encuesta Continua de Hogares es estratificada, subdivide a la población en subconjuntos con características propias de manera que a su interior sean lo más homogéneos posible y los más heterogéneos entre ellos; los datos de la muestra son ponderados, de forma de obtener estimaciones tanto a nivel territorial, temporal y otros dominios de estudios.

A partir del año 2020 la ECH cambió de metodología, pasando de una encuesta tipo cross-section (basada en muestras mensuales independientes) a una metodología de *panel rotativo* con periodicidad mensual. Ahora la muestra de un mes de estimación está compuesta por seis paneles o grupos de rotación (GR) representativos de la población; una vez "implantado" el hogar, durante los 5 meses siguientes se entrevista al hogar de forma telefónica (CATI) únicamente para relevar información de mercado de

8 INE / Ficha técnica Encuesta Continua de Hogares
<https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/7400/download/46099>

trabajo para todos los integrantes del hogar que integran la población en edad de trabajar (PET). Mensualmente se publican indicadores de mercado laboral, ya sea por medio de estimaciones puntuales mensuales (i.e. utilizando únicamente a los casos encuestados en el mes de referencia) o por medias móviles de los últimos tres meses (las medias móviles permiten aumentar el tamaño de muestra “pidiendo prestada” información de meses anteriores). Hay dos salvedades que realizar para tener cautela con los resultados; la primera es la utilización de la ECH 2004; la misma no comprende asalariados agropecuarios privados que residen en poblaciones menores a 5000 habitantes y población dispersa ya que la encuesta no se realizaba en estos territorios. La segunda es respecto al cambio en la metodología de la ECH a partir del 2020, que lleva a tomar la decisión metodológica de realizar el estudio hasta el año 2019 (a pesar que el INE genera una base anual de actividad con todo los casos), no obstante, se procesa la ECH 2022 con el fin de observar la trayectoria del indicador utilizado y las dimensiones.

Por último, es de considerar que las ECH, como toda encuesta e incluso censos, tienen errores; uno de ellos es el error de muestreo cuyos factores están asociados al tamaño de muestra, la variabilidad de las variables de interés, el diseño muestral utilizado y el método de estimación. El otro tipo de error es el no muestral que está asociado con el diseño, los sesgos en la recolección, procesamiento y codificación de los datos, entre otros. También hay problemas de cobertura en el marco muestral, ya que se toma como referencia para la encuesta el marco muestra de los censos que tiene variaciones que se tratan de captar año a año, pero existe un error; a su vez la no respuesta también provoca errores no muestrales. Por tanto, para la interpretación de los resultados del procesamiento y las reflexiones emanadas de estos deben tomarse en cuenta que los mismos son aproximaciones, estando limitados por los sesgos muestrales y no muestrales de las fuentes secundarias tomadas.

6.5- Índice de Malos Empleos (IME)

Para medir la calidad de empleo en este estudio se utilizará el Índice de Malos Empleos (IME), un índice sintético, propuesto por Porras y Rodríguez (2014, 2016, 2022). Este indicador toma 4 dimensiones, que se la denominara como carencias de la calidad de empleo.

1) Carencia Ingreso: en esta dimensión se medirá si el trabajador tiene un ingreso malo o bueno, el umbral es el valor/ hora del Salario Mínimo Nacional definido para el año. El Salario Mínimo Nacional (SMN) fue decretado en el año 1969; Decreto 1534/969, y se lo define como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. En este primer decreto, ni en los siguientes están incluidos los trabajadores rurales, ni los trabajadores domésticos, quienes tenían un salario mínimo particular establecido también por decreto gubernamental. A partir del establecimiento de los salarios por negociación colectiva el gobierno dejó de decretar a partir de 2007 los salarios mínimos para los asalariados rurales. No obstante, se toma el SMN como una medida de referencia, como el piso salarial mínimo para cualquier trabajador.

Para estimar esta carencia, se toma las siguientes variables de la ECH:

Sueldo o jornales líquidos	g126_1
Comisiones, incentivos, horas extras, habilitaciones	g126_2
Viáticos no sujetos a rendición	g126_3
Propinas	g126_4
Monto de alimentos o bebidas	g127_3
Monto de tiques de alimentación	g128_1
Monto que recibió vivienda o alojamiento	g129_2
Monto de otro tipo de retribución en especie	g130_1
Monto de otro tipo de complemento pagado por el empleador	g131_1

Se suman los montos de las variables de la tabla, se divide por la variable cantidad de horas semanales trabajadas (f85) multiplicada por 4 (las semanas del mes). Una vez obtenido los montos, se contrasta con el valor hora mínimo de cada año, estableciéndose si el monto es inferior o superior al SMN.

(2) Carencia Protección social: Aquí se toma en cuenta si la ocupación tiene cobertura total o parcial de la seguridad social; el asalariado tendrá carencia si no está registrado en el Banco de Previsión Social y si los aportes no son por todo el sueldo. La seguridad social genera derechos jubilatorios, subsidio por desempleo, seguro por enfermedad y cobertura de salud, acceso a beneficios varios en BPS, tanto para el

trabajador como para su familia. Para estimar esta carencia se utilizan las variables de la ECH: *Aporta a caja de jubilaciones* (f82) y *Aporta por la totalidad del salario* (f84)

(3) Carencia productividad y posibilidades de desarrollo personal:

Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); hay un vínculo importante entre la calidad de empleo y la productividad de las empresas. Al sector y el mercado laboral le afecta el tamaño de las empresas, las escalas, el capital, la tecnología, la informalidad en la que se encuentran. Según Cardenas⁹ las empresas informales suelen ser más pequeñas y menos productivas que las empresas formales. A la vez estas afectan, compiten con las empresas formales afectando la productividad.

Según Buxedas (2011)

Los indicios disponibles permiten concluir que la brecha de productividad entre empresas de distinto tamaño y sector está creciendo. En el caso de la lechería industrial la producción por persona ocupada en establecimientos de 500 a 2.500 hectáreas duplica la alcanzada en los de 50-199 hectáreas (DIEA, 2010). Esa brecha en la productividad contribuye a explicar los diferentes niveles de cumplimiento de las normativas laborales (Buxedas, Perera y Barrios; 2012:298).

Según Porras y Rodríguez (2014)

hay un proceso de retroalimentación entre calidad del empleo y productividad. Un aumento en la productividad laboral media de la economía, permite mejorar la calidad del empleo, debido a que es un factor determinante del margen de beneficios de las empresas y por lo tanto, de las posibilidades que cuentan para ofrecer mejores condiciones a los trabajadores (Porras y Rodríguez; 2014:8).

A su vez las empresas deben ofrecer a sus trabajadores para que gocen de un empleo de calidad oportunidades de desarrollo personal, una trayectoria laboral que permita mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad del trabajo, ascender en su carrera funcional, tener la posibilidad de formarse y de estar sindicalizado. Teniendo en cuenta esto se considera que los trabajadores de microempresas (menos a 5 trabajadores) tienen menos posibilidades de lograrlo. Porras (2014) toma para la construcción de la variable informalidad los aportes de Amarante y Arim (2005) que adoptan la definición operativa de la OIT, que considera a los ocupados como

⁹ <https://es.linkedin.com/pulse/informalidad-competencia-y-productividad-fernando-cardenas>

informales si son trabajadores del servicio doméstico, trabajadores del sector privado en microempresas (establecimientos con menos de cinco empleados) o trabajadores por cuenta propia con o sin local, excluyendo a los profesionales y técnicos y a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario.

Teniendo en cuenta esto para estimar los valores de esta carencia se toma la variable de la ECH *Tamaño de la empresa* (f93)

(4) Carencia horas: Se considera una ocupación con problema de horas si el asalariado trabaja menos de 40 horas semanales y desea trabajar más horas; o si su jornada laboral supera las 48 horas semanales. Respecto a esto último Lavalleja y Torres (2022) mencionan que es relevante debido a que las horas de trabajo excesivas constituyen una amenaza para la salud, interfieren en la vida familiar y pueden estar correlacionados con una remuneración por hora muy baja y una baja productividad.

Para este calculo se toman en cuenta las variables de la ECH: horas semanales trabajadas (f85) y busca otro empleo (f99).

Dimensiones, umbrales y peso de las dimensiones en el IME

Carencias	Umbral	Puntaje
Ingresos	Valor hora mayor a SMN	0
	Valor hora menor a SMN	1
Productividad	Trabaja en empresas de más de 5 empleados	0
	Trabaja en empresas de menos de 5 empleados	1
Seguridad Social	Afiliado seguridad social	0
	No y parcialmente afiliado	1
Horas	Horas acordes	0
	Menos de 40 horas y con deseo de trabajar más horas / más de 48 horas	1

Respecto a la puntuación de la carencia (Porrás y Rodríguez 2014) mencionan que en la medida que cualquiera de las dimensiones consideradas constituye restricciones de empleo, no se debería considerar a una ocupación como de calidad si la misma no supera los umbrales definidos en cada una de las dimensiones.

Respecto a la ponderación el criterio aquí adoptado es que todas las dimensiones tengan el mismo peso, al igual que el trabajo desarrollado por las autoras Porras y Rodríguez (2014; 2017; 2022), según los autores no existe un fundamento teórico fuerte para darle un peso diferente a una u otra dimensión y que cualquier otra ponderación resultaría arbitraria.

A su vez el IME registra la incidencia de los empleos de mala calidad (cantidad de ocupados que tienen empleo de mala calidad), y la intensidad de la calidad de empleo (cantidad de dimensiones con problema de los ocupados con empleos de mala calidad). Siendo el valor del IME el resultado de la multiplicación de la proporción de los malos empleos entre el conjunto de asalariados entre la proporción de carencias en los malos empleos.

Siendo su fórmula:

$$IME = H \text{ (incidencia)} * A \text{ (intensidad)}$$

El IME podrá tomar un valor entre 0 y 1; será igual a 1 en el caso hipotético que todas las ocupaciones tengan problemas de calidad ($q = n$) y con carencias en todas las dimensiones consideradas ($ci=d$). Mientras que el valor mínimo corresponde a la situación en que $q = 0$, es decir que no hay empleos de mala calidad. Si el IME aumenta indicara que los empleos empeoran en calidad, si disminuye indicara que son menos las malas ocupaciones y/o se redujeron la cantidad de carencias.

Respecto a la Incidencia la fórmula es:

$$H = q / n$$

Siendo “H” tasa de recuento; “q” la cantidad de ocupados que sufren privaciones en por lo menos 1 dimensiones; y “n” es el número total de ocupados.

Respecto a la Intensidad, componente “A”, es el promedio de carencias entre aquellos que tienen problemas de calidad del empleo.

Siendo la fórmula:

$$A = \sum ci(k) / (qd).$$

Donde se divide la cantidad total de dimensiones con carencias (ci) de aquellos ocupados que fueron identificados con empleos de mala calidad ($ci(k)$) entre el número

total de dimensiones d. Luego se calcula el promedio de dichas proporciones entre el total de ocupados con empleos de mala calidad q.

A decir de Porras y Rodríguez (2014) el IME es sensible tanto a la frecuencia como a la amplitud de las carencias, por lo cual su aplicación para medir los malos empleos nos permite tener un indicador que resume en un solo índice la incidencia y la intensidad de los problemas de calidad de empleo. Esto es fundamental para evaluar la evolución y la efectividad de políticas destinadas a mejorar la situación de los trabajadores, puesto que la medida disminuirá más sí además de reducir el número de trabajadores con problemas de calidad de empleo, disminuye la intensidad de los problemas de calidad de quienes continúan presentando mala calidad de sus empleos.

Las cuatro dimensiones del IME responden a un modelo teórico, donde se considera que teóricamente estas dimensiones seleccionadas hacen a la calidad de empleo y a los fines del estudio. No obstante, las correlaciones (para el año 2019) entre las variables¹⁰ que integran las dimensiones muestran que son significativas (tienen un valor $p < 0,05$), pero también son débiles.

Cuadro 3: Correlaciones entre variables IME

		Ingresos	Tamaño de la empresa	Aporta caja jubilatoria	Horas trabajadas por semana
Ingreso	Correlación de Pearson	1	,158**	-,357**	,393**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	1492	1492	1492	1492
Tamaño de la empresa	Correlación de Pearson	,158**	1	-,216**	,139**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	1492	1492	1492	1492
Aporta a alguna caja de jubilaciones	Correlación de Pearson	-,357**	-,216**	1	-,384**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	1492	1492	1492	1492
Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana	Correlación de Pearson	,393**	,139**	-,384**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	1492	1492	1492	1492

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2019

¹⁰ Ingresos, tamaño de la empresa, aporte a la caja jubilatoria y horas trabajadas por semana.

Tal como se muestra en el cuadro la correlación positiva “más fuerte” son entre el ingreso y las horas semanales (f85) con un valor de ,393¹¹. A su vez las correlaciones negativas las genera el aporte a la seguridad social, con todas las variables, destacándose la correlación con el ingreso - 0,357 y con las horas semanales - 0,384.

La variable que mantiene una correlación muy débil con las demás variables es el tamaño de la empresa.

6.6- Unidad de análisis

Para este trabajo la unidad de análisis principal son los Asalariados Privados Agropecuarios cuyo único empleo es agropecuario, a estos los denominaremos “APA”.

Criterios de selección:

A) Tareas en la ocupación principal (ver códigos en anexos):

Asalariados con tareas agropecuarios (asalariados agropecuarios)

B) Categoría de ocupación: “privados”, código 1 de la variable *categoría de la ocupación* de las ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

C) Cantidad de empleos: asalariados con un solo empleo, código 1 de la variable “*cuantos empleos tiene*” de las ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Cuadro 4: Número de Asalariados Privados y Asalariados Privados Agropecuarios con un solo empleo

	Número de Asalariados Privados con un solo empleo	Asalariados Privados Agropecuarios con un solo empleo
2007	30489	2854
2010	30899	2684
2013	30744	2006
2016	27433	1679
2019	24002	1490
2022	12110	901

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2007 a 2022

¹¹ El valor de la correlación se ubica entre -1 y 1, siendo 0 correlación nula, 1 correlación positiva perfecta y -1 correlación negativa perfecta.

6.7- Técnicas de análisis cuantitativos

- 1) Medición evolución de las carencias (por separadas y agrupadas) del Índice de Malos Empleos para los asalariados privados agropecuarios y los sub sectores. También para asalariados privados del país, asalariados privados de establecimientos agropecuarios y asalariados privados de manufacturas de origen agropecuario.
- 2) Medición de la calidad de los empleos para los asalariados rurales y agrícolas privados con el Índice de Malos Empleos del periodo 2007 – 2019.
- 3) Medición de la calidad de los empleos para los asalariados rurales y agrícolas privados con el Índice de Malos Empleos ponderado y el Índice de Calidad de Empleo adaptado.
- 4) Medición del riesgo de las carencias para los Asalariados Privados Agropecuarios. Comparación del IME con asalariados privados de industrias manufactureras de origen agropecuario (MOA).

7-Análisis de datos

En este apartado se analiza la evolución de la calidad de empleo según el Índice de Malos Empleos, analizando cada carencia por separada y agrupadas, la Intensidad e Incidencia del Indicador, así como su valor final. También se realizan mediciones con indicadores sumatorios y ponderados, como son el Índice de Malos Empleos Adaptado y el Índice de Calidad Empleo adaptado.

7.1- Análisis según carencias:

7.1.1 - Carencia de Productividad y desarrollo personal.

Un empleo de calidad debe ser productivo, y además que el ocupado tenga oportunidades de desarrollo personal. Porras (2014) para la construcción de esta variable, que denomino informalidad, adoptó la definición operativa de la OIT, la cual considera a los ocupados como informales si son trabajadores del servicio doméstico, o trabajadores del sector privado en microempresas, establecimientos con menos de cinco empleados. Esto se sustenta en la hipótesis de que los ocupados de microempresas tienen menos oportunidades de lograr incrementos significativos y sistemáticos de la productividad y presentan casi nulas oportunidades de ascenso y de mejoras de sus capacidades.

En términos generales para los asalariados agropecuarios en el periodo no hubo transformaciones, la presencia de APA en microempresas oscilo entre un 40% y 50% en todo el periodo.

Cuadro 5: Porcentaje de APA según tamaño de empresa 2007, 2013 y 2019

	2007	2013	2019
Una persona	1,4	0,7	0,2
2 a 4 personas	50,6	43,3	46,3
5 a 9 personas	19,3	23,2	24,8
10 a 49 personas	17,4	19,9	18,3
50 o más personas	11,4	12,9	10,4
Total	100	100,0	100

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019

Tampoco hubo modificaciones sustanciales si se observa por categoría de tamaño; la categoría entre 2 a 4 es por lejos donde hay más APA, entre 2007 y 2013 disminuyó en 8 puntos porcentuales, siendo captada por las demás franjas de forma equitativa. La segunda categoría con mayor cantidad de asalariados es la de 5 a 9 personas, siendo cercana a 25% en 2019. Por su parte la categoría de 10 a 49 personas se acerca a 20% y la categoría de más de 50 personas al 10%.

A la interna de los sectores la ganadería es quien tiene el mayor número de asalariados en microempresas; y esto afecta los números generales, ya que los asalariados de la ganadería representan la mitad de los asalariados rurales. Estos datos muestran que las empresas ganaderas en más del 50% son empresas con 4 asalariados o menos. En la agricultura hubo un descenso importante de las microempresas, de un 53,6% pasó a un 19,3%, esto indica la presencia de empresas con mayor volumen de asalariados. También hubo una disminución en el sector hortifrutícola, los asalariados rurales privados disminuyeron en las microempresas de 41,7% a 34,5% en 2019.

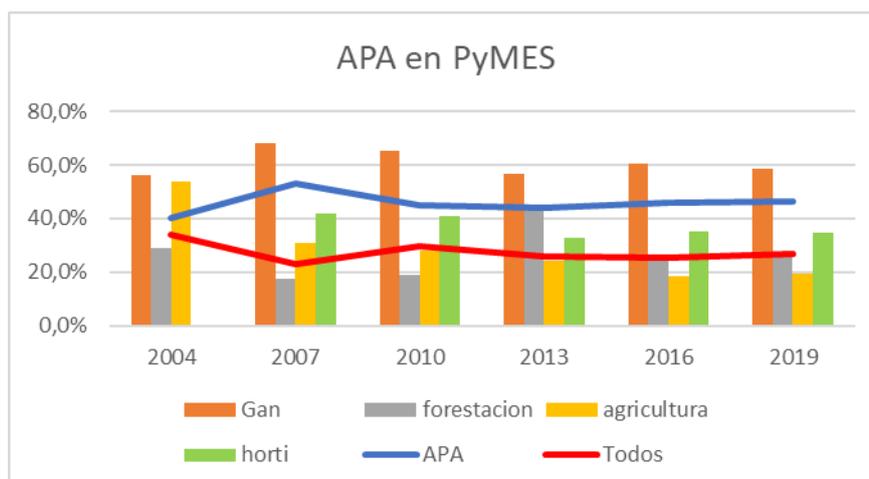
Por su parte en la forestación hubo un leve descenso de 3 puntos porcentuales en el periodo, habiendo puntos bajos y altos en los diferentes años tomados para la medición.

Cuadro 6: Porcentaje de presencia de APA según rama en microempresas 2007 – 2019.

	APA	Ganadería	forestación	Agricultura	Hortifrutícola	AP
2004	40,0%	56,0%	28,8%	53,6%		34,2%
2007	52 %	67,6%	21,2%	55,1%	41,6%	34,8%
2010	44,9%	65,2%	18,9%	27,8%	40,9%	29,9%
2013	44,0%	56,8%	44,0%	24,1%	33,0%	25,9%
2016	46,0%	60,5%	26,3%	18,4%	35,4%	25,5%
2019	46,5%	58,8%	25,7%	19,3%	34,5%	26,7%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019

Gráfico 4: Porcentaje de presencia de APA según rama en microempresas 2007 – 2019



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019

En comparación con el conjunto de trabajadores privados del país hay una diferencia importante ya que estos guarismos se encuentran entorno al 25%; es decir que los asalariados agropecuarios trabajan en empresas con menor productividad, teniendo menos posibilidades de desarrollo personal y laboral.

Para terminar, podemos decir que esta carencia sin dudas es la dimensión que mayormente afectara al Índice de Malos Empleos (IME), siendo identificado por los autores Porrás y Rodríguez (2014) en otros estudios. “La informalidad pasa a ser la dimensión de mayor importancia, lo que de alguna forma está reflejando un problema estructural de la economía uruguaya, al igual que ocurre en el conjunto de países de América Latina” (Porrás y Rodríguez; 2014:20).

Para culminar comparamos con los asalariados privados de establecimientos agropecuarios (APEA)¹² y asalariados privados de Manufactura de Origen Agropecuario (APMOA), apreciamos que todos bajaron el nivel de carencia en el periodo.

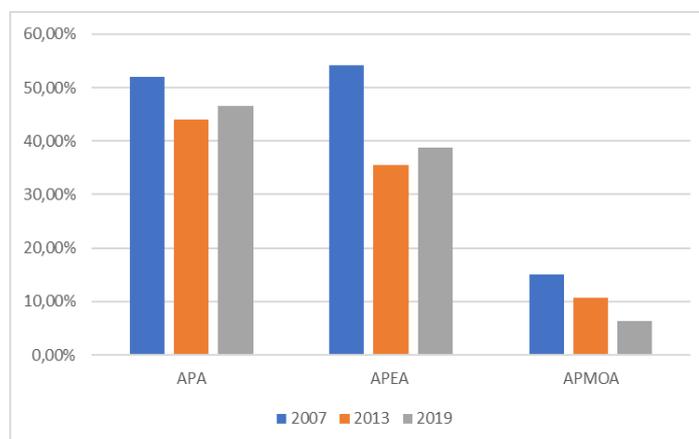
Cuadro 7: Porcentaje de APA, APEA y APMOA en microempresas en los años 2007, 2013 y 2019.

Productividad	APA	APEA	APMOA
2007	52,0%	54,20%	15,00%
2013	44,00%	35,60%	10,70%
2019	46,50%	38,70%	6,30%

¹² Los APEA incluye los asalariados privados agropecuarios, pero también otros asalariados privados que realizan tareas complementarias y anexas a las agropecuarias (por ejemplo servicios agrícolas, cocineros, capataz, administrativos, etc.)

Fuente: elaboracion propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019

Grafico 5: Porcentaje de carencia de productividad para APA, APEA y APMOA en los años 2007, 2013 y 2019.



Fuente: elaboracion propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019

Los Asalariados Privados de Manufacturas de Origen Agropecuario (APMOA) en su amplia mayoría trabajan en empresas mayores a 5 trabajadores, estando en 2019 el porcentaje de carencia de productividad por debajo del 10%. Sin dudas esto nos habla que los asalariados de estas empresas tienen mayores oportunidades de desarrollo laboral, de ingresos, de incorporación de tecnología y productividad.

7.2- Carencia Seguridad social

En esta carencia se toma en cuenta si la ocupación tiene cobertura total o parcial de la seguridad social; el asalariado tendrá la carencia si no está registrado en el BPS y si los aportes no son por todo el ingreso. A través de la seguridad social el trabajador podrá acceder a beneficios como el derecho a la jubilación, el subsidio por desempleo, seguro por enfermedad, cobertura de salud, entre otros beneficios.

Según Lavalleya y Torres (2022) Uruguay se destaca en América Latina y el Caribe como el país con menor tasa de informalidad.

Con una tasa de 24.5% en 2019, Uruguay se ubicaba 5 puntos porcentuales por debajo de Chile (29.3%) y más de 15 puntos porcentuales por debajo de Brasil (40.1%) y Costa Rica (41.2%). La informalidad en América Latina y el Caribe es uno de los problemas de empleo más relevante, alcanzando en algunos países a más del 60% de los ocupados (por ejemplo, Colombia, Ecuador, Perú, Paraguay, El Salvador) y en otros casos extremos a más de tres cuartas partes de los ocupados (Guatemala y Bolivia) (Lavalleya y Torres; 2022:12).

Según estos autores la tasa de informalidad en el país presentó una marcada disminución entre 2006 y 2012, pasando de un promedio de 35.0% a 26.6%, estabilizándose hasta 2020, hasta la crisis provocada por la Pandemia del COVID.

Según Ackermann y Cortelezzi (2014) respecto a los ocupados rurales (que incluye asalariados, cooperativistas, trabajadores no remunerados, patrones) mencionan

La informalidad laboral medida como la ausencia de cobertura de la seguridad social no ha disminuido significativamente en el sector agropecuario entre 2006 y 2013, a diferencia de la sustantiva mejora ocurrida en la economía en su conjunto. Las personas ocupadas que no gozaban de los beneficios de la seguridad social en 2013 representaron un tercio del total de ocupados agropecuarios, siendo el segundo sector con mayor proporción de trabajadores informales de la economía, luego de la construcción (Ackermann et al.; 2014:10).

En relación a esto mencionan que los que más sufren la informalidad son los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no remunerados, pero que los asalariados tienen mayores porcentajes de no aporte que patrones.

En relación a los asalariados privados agropecuarios la carencia de no aporte a la seguridad social fue en descenso, pasando el no aporte a la seguridad social de un 57,4% en 2004 a 24,9% en 2019. A pesar de este mejoramiento, los valores de no aporte a la seguridad social son importantes, ya que en 2019 uno de cuatro asalariados agropecuarios no aportaba a la seguridad social.

Esta disminución de no aporte, coincide con el crecimiento de puestos cotizantes privados de afiliación rural del Banco de Previsión Social, donde se observa un incremento importante a partir del año 2004 hasta el año 2012 (con un pico máximo de 100.343 cotizantes) para luego descender lentamente hasta la cantidad de cotizantes que había en 2004 (BPS, 2021).

En términos generales se puede decir que en un primer periodo coincidieron el aumento de aporte a la seguridad social con el aumento de puestos cotizantes en BPS; luego estos últimos comenzaron a descender, pero el porcentaje de aporte se mantuvo entre 70 y 75%; lo que indica que en comparación con 2004 hubo un mejoramiento respecto a la seguridad social.

Según Porras y Rodríguez (2014) la reducción de la carencia puede deberse a la mayor fiscalización por parte del BPS, pero también a la reforma de la salud que puede haber

generado incentivos a los trabajadores a tener empleos registrados en la seguridad social.

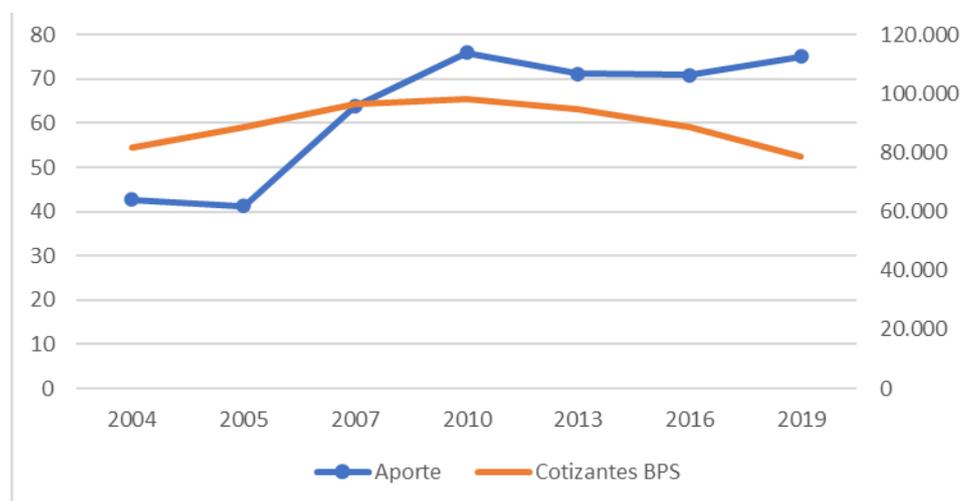
Otros de los factores que pudo haber influido es el Decreto Presidencial N° 778/008 “Modificación de la tributación para el sector agropecuario del IRAE y el IMEBA” que establece beneficios en los aportes patronales para pequeños productores y créditos para los productores pecuarios, ganaderos y lecheros que pueden ser deducidos de las obligaciones con el BPS; una herramienta que alienta a la formalización.

Cuadro 8: Porcentaje de aporte y no aporte de APA entre 2004 y 2019.

	No Aporte	Aporte	Cotizantes BPS
2004	57,3	42,7	81.747
2005	58,8	41,2	88.574
2007	36,2	63,8	96.313
2010	24,1	75,9	98.331
2013	28,8	71,2	94.827
2016	29,1	70,9	88.772
2019	24,9	75,1	78.794

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2004, 2005, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Gráfico 6: Evolución de APA aportantes a la seguridad social en porcentaje 2004 – 2019 / Evolución de cotizantes de asalariados rurales en BPS en miles 2004 – 2019.



Fuente: Elaboración propia en base en base a ECH y estadísticas de BPS

Si se analiza por sectores encontramos que los asalariados privados agropecuarios de la ganadería son quienes tienen mayor porcentaje de aporte a la seguridad social; en 2004 comenzaron en 56% para terminar a en 2019 con 85%. En tanto en el sector agrícola

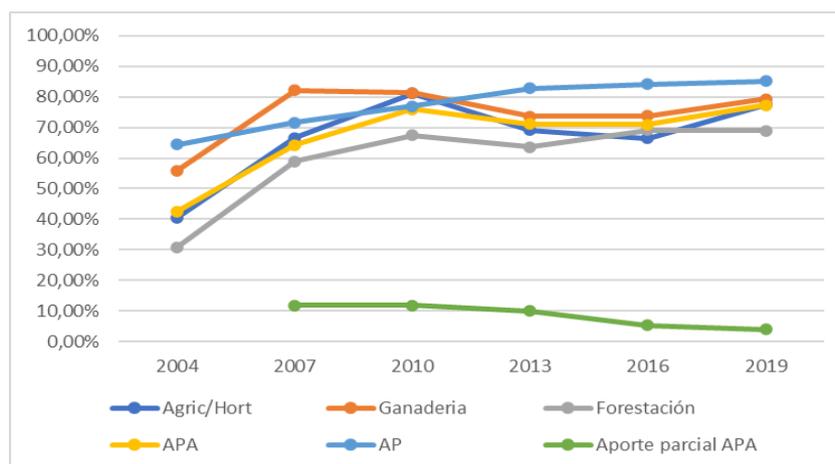
(incluye hortifruticultura y agricultura) los guarismos fueron de 40,6% a 74,3%. El mayor crecimiento (por encima del 40%) estuvo en el sector forestal, creciendo de 30,8% a 75,2%.

Cuadro 9: Porcentaje de APA aportantes total y parcial a la seguridad social según ramas.

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Agric/Hort	40,6%	66,7%	81,1%	69,2%	66,5%	77,5%
Ganaderia	56,0%	82,1%	81,4%	73,7%	73,8%	79,3%
Forestación	30,8%	59,0%	67,5%	63,6%	69,2%	69,0%
APA	42,5%	64,3%	75,9%	71,2%	70,9%	77,4%
AP	64,4%	71,6%	77,0%	82,9%	84,1%	85,1%
Aporte parcial APA		11,7%	11,7%	10,0%	5,3%	3,9%

Fuente: Elaboración propia en base en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Gráfico 7: Porcentaje de APA aportantes total y parcial a la seguridad social según ramas.



Fuente: Elaboración propia en base en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Respecto al aporte parcial (no aporte a la seguridad social por el total del salario) comenzó en torno a un 7% en 2007, incrementándose hacia el periodo 2010 – 2013, periodo pico de puesto cotizantes; para luego descender hasta 3,5%. Estos guarismos nos indican que ese crecimiento de aportantes a la seguridad social, antes mencionados, tuvo sus problemas en cuanto que un 10% de los asalariados privados agrícolas tenían aportes parciales.

En comparación con los trabajadores privados de todas las ramas los asalariados agropecuarios se encuentran por debajo del promedio de aporte, la brecha se mantuvo

para todo el periodo, salvo hacia 2009 – 2011 donde se achico; pero luego volvió a ensancharse. “Si solamente consideramos el no aporte a la seguridad social para estos asalariados privados rurales, se observa una brecha permanente con los asalariados privados del total del país” (MTSS; 2018:51).

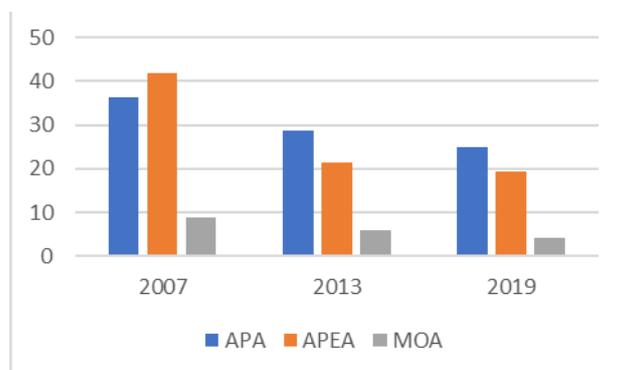
En términos generales el no aporte en los asalariados privados de todas las ramas siempre tendió a disminuir, pero el de los APA no disminuyó al mismo ritmo, teniendo periodos de crecimiento y mesetas. Si lo medimos particularmente con los asalariados privados de MOA observamos una gran diferencia, estos en todo el periodo estuvieron en descenso y por debajo del 10%. Mostrando una diferencia muy importante entre asalariados en las cadenas de valor.

Cuadro 10: Porcentaje de no aporte a la seguridad social de APA, APEA y APMOA para los años 2007, 2013 y 2019.

	APA	APEA	APMOA
2007	42,5	41,8	9
2013	28,8	21,5	6
2019	24,9	19,5	4,2

Fuente: Elaboracion propia en base a ECH 2007, 2013 y 2016.

Grafico 8: Porcentaje de no aporte a la seguridad social de APA, APEA y APMOA para los años 2007, 2013 y 2019.



Fuente: Elaboracion propia en base a ECH 2007, 2013 y 2016

Con respecto a los Asalariados Privados de Establecimientos Agropecuarios (APEA), los porcentajes estuvieron por debajo en todo el periodo, al comienzo la brecha era mínima luego se extendió a 5 puntos. Teniendo en cuenta que los Asalariados Privados Agropecuarios están incluido en los APEA, se podría deducir que los asalariados con tareas complementarias y anexas tienen mejores porcentajes de aportes, ya que tienden a elevar el número de aportantes del conjunto. Respecto a los Asalariados Privados de Manufacturas de Origen Agropecuario estos tuvieron un porcentaje de no aporte menor

a 10% en todo el periodo, estando muy distantes de la realidad de los asalariados agropecuarios.

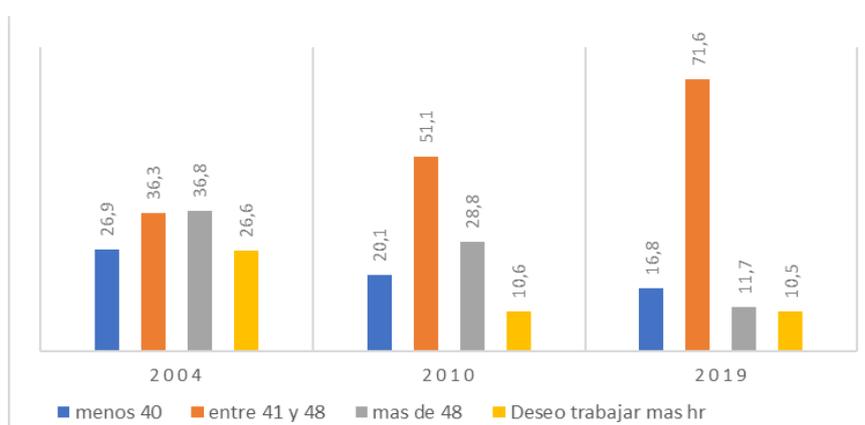
7.3- Carencia Horas

Se considera una carencia de horas cuando el asalariado trabaja menos de 40 horas semanales y desea trabajar más horas; o si su jornada laboral supera las 48 horas semanales. Para los Asalariados Privados Agropecuarios (APA) se observa en el periodo 2004 – 2019 un crecimiento entre la franja de 40 a 48 horas semanales de trabajo pasando de 36,3% a 71,6%. La franja de más de 48 horas tuvo una disminución marcada pasando de 36,8% a 11,7; esto marca un impacto de las medidas legislativas y gubernamentales en torno a la limitación de la jornada laboral, semanal y régimen de descanso.

Quienes tienen una jornada laboral que excede las 48 horas semanales se reduce sistemáticamente en el período, pasando de 39.7% al 10.4%. El descenso en 29.3 puntos en la proporción de asalariados con una jornada mayor a las 48 horas indica una mejora sustantiva en uno de los principales aspectos de las condiciones de trabajo (Riella et al.; 2020:136).

A su vez la franja de menos de 40 horas descendió en 10 puntos porcentuales, ubicándose entorno al 16%.

Gráfico 9: Porcentaje de APA según franjas horarias y deseo de trabajar para los años 2004, 2010 y 2019.

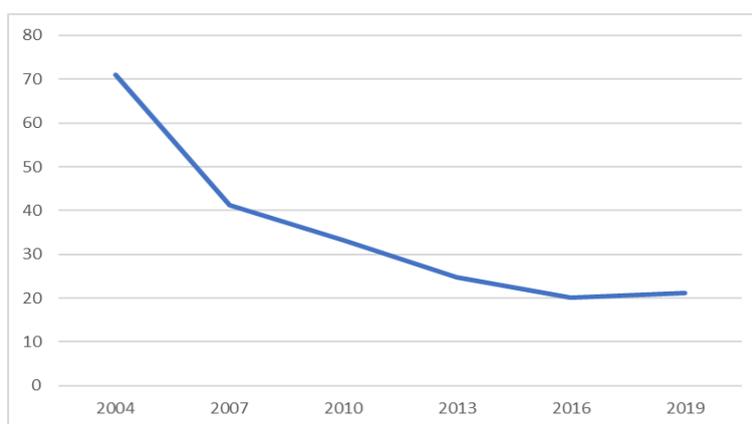


Fuente: Elaboracion propia en base a ECH 2004, 2010 y 2019.

Respecto al deseo trabajar más horas en el periodo estudiado descendió de 26,6% a 10,5%; esto indica que un 90% de los Asalariados Privados Agropecuarios muestran satisfacción con la carga horaria que tienen en sus puestos laborales.

Respecto a la carencia “horas” que combina las horas semanales y el deseo de trabajar más horas observamos que hubo una baja muy importante ya que en 2007 se encontraba en 71% y en 2019 en 21%, es decir bajo 50% en 15 años. El principal descenso estuvo entre 2004 – 2013, para luego ubicarse en torno al 20%.

Gráfico 10: Evolución de la carencia horas en APA entre 2004 y 2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Si se observa por sector para el año 2019, quienes tienen mayor carencia de horas son los asalariados privados de la ganadería con 19,8%, en segundo lugar, los asalariados de la agricultura 12,7% y por último quienes desarrollan tareas en el sector forestal con 4,4%.

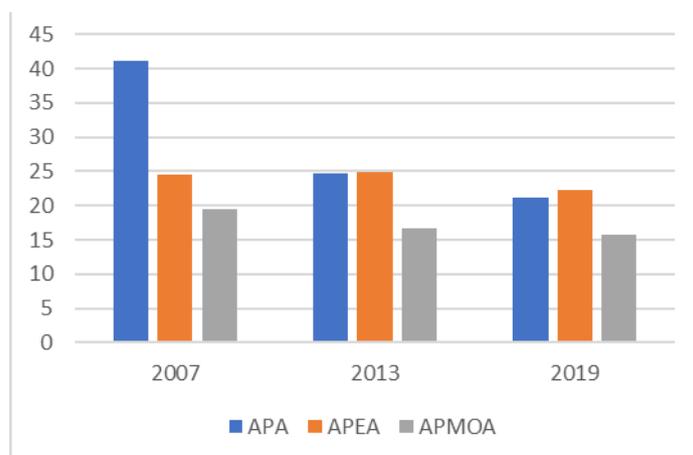
En comparación con los Asalariados Privados de Establecimientos Agropecuarios (APEA) el porcentaje de carencia es similar entre 2013 y 2019, habiendo una clara mejora de la carencia horas entre 2007 y 2013. Esto quiere decir que no habría diferencias en esta dimensión entre quienes tienen tareas agropecuarias y tareas complementarias, auxiliares.

Cuadro 11: Porcentaje de carencia de horas para APA, APEA y APMOA, para los años 2007, 2013 y 2019.

horas	APA	APEA	MOA
2007	42,4	24,5	19,4
2013	24,7	24,9	16,7
2019	21,1	22,3	15,8

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019

Gráfico 11: Porcentaje de carencia de horas para APA, APEA y APMOA, para los años 2007, 2013 y 2019.



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019

Respecto a los Asalariados Privados de la Manufactura de Origen Agropecuario (APMOA) el porcentaje de carencia es el menor, oscilando entre 15 y 20% en el periodo.

7.4- Carencia Ingreso

Para medir la carencia de ingreso se opta por el Salario Mínimo Nacional (SMN) como referencia, en Uruguay en la actualidad el SMN es el piso a partir del cual deben estar las remuneraciones. Hay una heterogeneidad salarial importante dentro de los asalariados agropecuarios, definidas en función de los grupos, sub grupos y categorías que dificultan la medición por lo cual se utiliza esta medida de referencia mínima para definir el umbral de ingresos.

Según el Instituto Cuesta Duarte (2023) en su Informe “*Salario mínimo: aportes para la discusión del instrumento*”¹³ el SMN desde 1976 hasta 2004 se deterioró fuertemente, los incrementos no lograban acompañar siquiera la evolución de los precios al consumo ya que su determinación pasó a cumplir objetivos diferentes a los vinculados con la política salarial, fue empleado como variable para determinar el pago de las prestaciones sociales que brindaba el Estado y las franjas a partir de las que cuales las remuneraciones tributaban impuestos, esto generó el incentivo de mantenerlo expresamente en niveles bajos con fines recaudatorios.

Un indicador que releva esto es el análisis entre la cantidad de trabajadores que percibían menos de un SMN, porcentaje que ascendía al 30% en 1986 y que en 2003 no

¹³ <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2023-01/Salario%20M%C3%ADnimo%20doc..pdf>

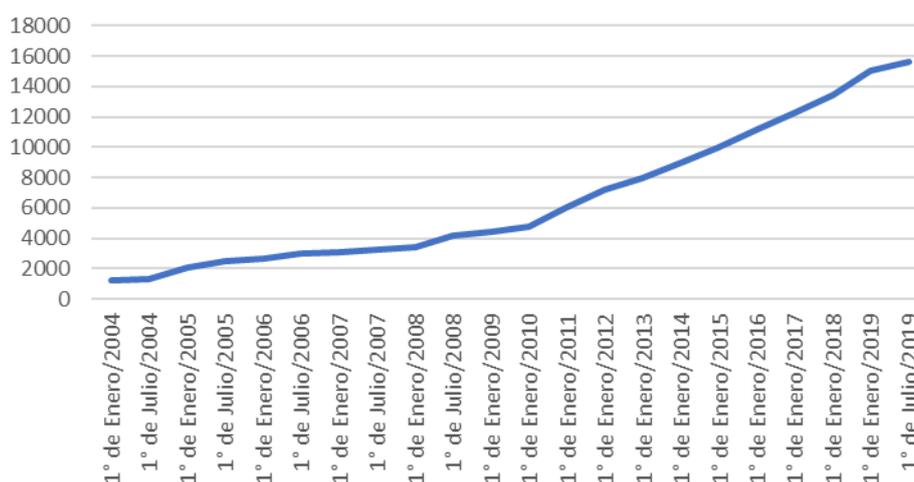
alcanzaba al 3%. Por este motivo que Porras y Rodríguez (2014) en sus estudios toman la línea de pobreza como referencia.

en los 90 y primera mitad de los 2000 el SMN no cumplía el rol de ser un mecanismo regulatorio efectivo (en 1997 tan sólo 2% de los trabajadores tenían un ingreso inferior) y que la LP resulta un requisito más exigente se optó por esta última como medida de referencia para considerar un empleo de calidad (Porras y Rodríguez; 2014:11).

A partir de enero de 2005, se da un quiebre en la tendencia a la baja del SMN en términos reales y el mismo empieza a crecer; una de las causas fue “el despliegue de una política de expansión salarial, que conjuntamente con el retorno a la negociación colectiva condujo a una recuperación relevante del poder de compra del salario promedio y también del SMN” (Instituto Cuesta Duarte; 2023:12).

Debido a esta recuperación y al rol que toma se opta por realizar la medición con el SMN. Se toma como umbral el SMN para cada año, menos los descuentos obligatorios. Como ingreso se suman: el sueldo o jornales líquidos, comisiones, incentivos, horas extras, habilitaciones, propinas, tiques de alimentación, vivienda o alojamiento, otro tipo de retribución en especie.

Gráfico 12: Evolución Salario Mínimo Nacional Real 2004 – 2019



Fuente: Elaboración propia en base datos de INE

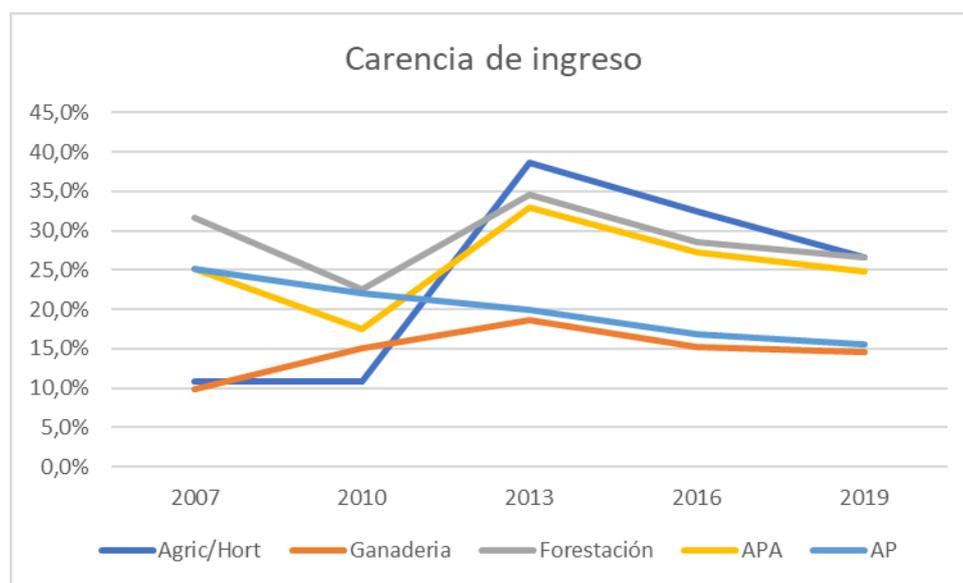
Para los Asalariados Privados Agropecuarios (APA) la evolución de la carencia se puede caracterizar en 4 etapas; una primera de 2004 a 2007 donde hubo un aumento de la carencia, esto se explica por el fuerte incremento del valor del SMN a partir del 2005.

La segunda etapa va de 2007 a 2010 donde hubo un descenso de la carencia, aumentando los ingresos que superaban 1 SMN.

La tercera etapa se encuentra entre 2010 y 2013, un periodo de crecimiento de la carencia y disminución de los salarios por encima del SMN, en este periodo el SMN creció un 53%, el valor hora paso de \$ 24 (Enero 2010) a \$ 32,50 (Enero 2013), seguramente este crecimiento explica el incremento de la carencia. Tal como lo explica en el documento del Instituto Cuesta Duarte (2023), cuando el SMN aumenta de manera drástica tiene impactos sobre trabajadores de baja calificación, con menores niveles salariales y porcentaje de aportes a la seguridad social.

La cuarta etapa, de 2013 a 2019 la carencia vuelve a descender, pero de forma lenta, recuperando los valores previos a 2010 en el tramo final del periodo; este periodo se caracterizo por un continuo aumento del SMN y un aumento similar de los ingresos de asalariados rurales.

Gráfico 13: Evolución en porcentaje de la carencia de ingreso para APA según rama y asalariados privados del país.



Elaboracion propia en base a ECH 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019

En comparación con los Asalariados Privados del país, de todas las ramas, observamos que a partir de 2007 tuvieron un crecimiento constante de los puestos laborales con ingresos que superan un SMN; mientras que los APA crecieron hasta el 2010, para luego disminuir.

Cuadro 12: Evolución en porcentaje de carencia de ingreso para APA según rama y asalariados privados del país.

	2004	2007	2010	2013	2016	2019
Agric/Hort	6,0%	29,4%	26,2%	38,6%	32,5%	26,5%
Ganaderia	2,0%	12,5%	15,0%	18,6%	15,1%	14,6%
Forestación	4,1%	35,8%	22,5%	34,5%	28,5%	26,6%
APA	5,0%	31,3%	17,5%	33,0%	27,2%	24,9%
AP	2,8%	25,2%	22,0%	20,0%	16,8%	15,5%

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019.

Si se desglosa por sector encontramos que en la ganadería se encuentra el menor porcentaje de asalariados que no llegan a 1 SMN, en todo el periodo no supero el 20%, culminando en 2019 entorno al 15%; es decir los asalariados de la ganadería tienen mejores salario ya que contiene el porcentaje mayor de trabajadores que superan el salario mínimo. La agricultura y la hortifruticultura tuvieron un descenso hasta 2013, para luego trepar a más de 30% y culminar cercano a 25%. En la forestación por su parte hubo inestabilidad, ya que los números decrecieron y crecieron de una medición a otra, como saldo se puede decir que en el periodo hubo un descenso de la carencia en 5%, pasando de 31% en 2007 a 26% en 2019.

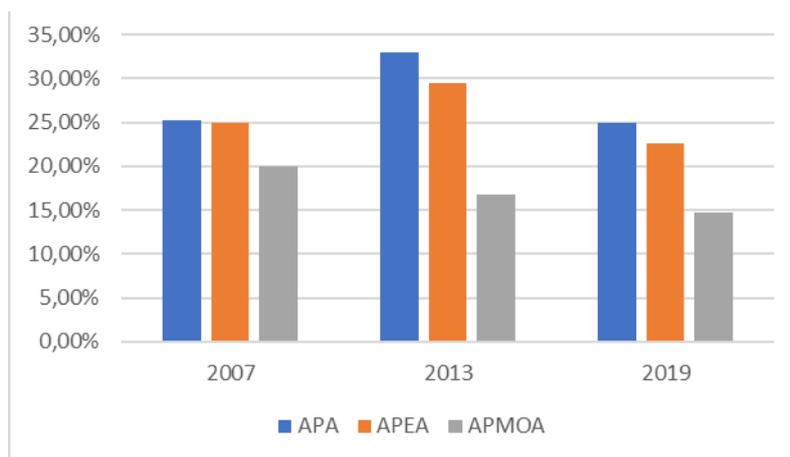
En comparación con los Asalariados Privados de Establecimientos Agropecuarios (APEA) se observan porcentaje menores, estando en disminución en el periodo el porcentaje de trabajadores por debajo del umbral de la carencia.

Cuadro 13: Evolución en porcentaje de carencia de ingreso para APA, APEA y APMOA.

Ingreso	APA	APEA	APMOA
2007	31,3%	24,90%	20%
2013	33,00%	29,52%	16,70%
2019	24,90%	22,68%	14,70%

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019.

Gráfico 14: Evolución en porcentaje de carencia de ingreso para APA, APEA y APMOA.



Fuente: elaboración propia en base a ECH 2007, 2013 y 2019.

Según Carambula y Oyhantçabal (2019)

de 1972 a 2005 se incrementó el rezago salarial del sector agrario con respecto al conjunto de la economía y cayó la participación de los salarios en el valor agregado bruto (VAB) agropecuario (...) pero desde 2005 se registró un fuerte incremento relativo (y absoluto) de la masa salarial y una fuerte reducción de la brecha salarial del agro con respecto al resto de la economía (Carámbula y Oyhantçabal; 2019:173).

No obstante, a pesar del crecimiento del promedio de ingresos y el crecimiento de la masa salarial la carencia no siempre disminuyó. Uno de los factores explicativos de porque no disminuyó es la distribución salarial; según los trabajos de Riella y Mascheroni (2012) y Ackermann y otros (2013); en el sector hay problemas de distribución salarial mayores que en otros sectores. Por ejemplo, en estos trabajos se compara entre quintiles y se encuentran grandes distancias entre los quintiles 1- 2, y 4- 5.

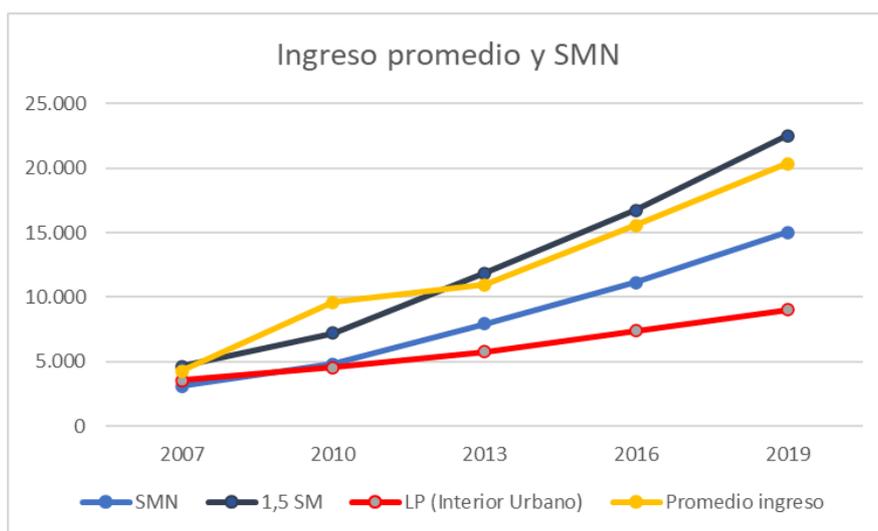
En cuanto a las diferencias entre los trabajadores se constata que quienes se ubican en el último quintil de ingresos tienen, en promedio, un salario 9 veces superior al de los del primer quintil (Riella y Mascheroni; 2012:194).

en promedio, los ingresos percibidos por los trabajadores agropecuarios del mayor quintil son 10 veces los ingresos de los ocupados del primer quintil, mientras que para el conjunto de los ocupados del país la brecha es de 9 veces. En cuanto a la evolución entre 2006 y 2013, se registró una mejora en la distribución de ingresos: en 2006 la diferencia entre el primer y último quintil de ingresos era de 15,5 y 13,5 para el sector agropecuario y la economía en su

conjunto respectivamente. Esta evolución responde a los mayores incrementos de los ingresos en los subsectores más vulnerables (Ackermann et al.; 2014:24). Respecto a la pobreza medida por ingreso per cápita (calculada para el interior urbano) el promedio de ingreso de los Asalariados Privados Agropecuarios (APA) estuvo por encima en todo el periodo, ensanchándose la brecha entre estos. Si medimos la pobreza por ingreso (según metodología 2006) de los APA observamos que disminuyó drásticamente; en 2007 el guarismo era de 29% y en 2019 fue de 4%.

Los datos de la ECH procesados por Cardeillac et al. (2015) y Castiglia (2018) muestran que la LP entre los asalariados agrarios cayó del 34,7% al 5,4% entre 2006 y 2016, una reducción superior al promedio de los ocupados de la economía que, en el mismo período, cayó del 26,1% al 5,8% (Carámbula y Oyhançabal; 2019:173).

Gráfico 15: Evolución (en pesos) del SMN, línea de pobreza para interior urbano y promedio de ingreso de APA entre los años 2007 y 2019.



Fuente: elaboración propia en base a estadística INE.

Respecto al ingreso promedio observamos que hasta 2013 el promedio estuvo por encima de 1,5 SMN, pero a partir allí desciende hasta el final del periodo, ubicándose por debajo del valor de 1,5 SMN.

Para terminar, se realizó una regresión lineal múltiple (RLM) con el ingreso como variable dependiente; y la cantidad de horas semanales, la afiliación a la seguridad social y el tamaño de la empresa como variables independientes, intervinientes. El modelo logra explicar en un 20,9% las variaciones de la constante; esto indica que hay

otras variables que posiblemente estén explicando la variable ingreso de manera más acertada. Las variables introducidas son significativas al 0,005; la variable menos significativa, más cercana al límite es el tamaño de la empresa con 0,004.

La ecuación se expresaría de la siguiente manera:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$$

Donde la **variable dependiente (Y)** es Ingreso.

Y las **variables predictoras** seleccionadas son:

X1= Tamaño de la empresa

X2= Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semanal

X3= Aporte a la seguridad social

Cuadro 14: Resumen del modelo de Regresión Lineal Múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,457 ^a	,209	,207	10605,83
a. Predictores: (Constante), ssregresion, Tamaño de la empresa, Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana				

Cuadro 15: Coeficientes Modelo Regresión Lineal Múltiple

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	6644,379	1348,930		4,926	,000
	Tamaño de la empresa	474,295	165,788	,068	2,861	,004
	Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana	312,025	26,350	,296	11,842	,000
	Aporte a la seguridad social	-6501,039	722,728	-,228	-8,995	,000
a. Variable dependiente: ingresotodos						

En este modelo el intercepto (el valor esperado de Y cuando todas las variables independientes =0) es de \$6644,379. En este modelo (si se mantienen constante las condiciones), muestra la importancia de la afiliación a la seguridad, ya que no estar aportando a la caja restara al ingreso \$6501,039. Esto viene a interpelar el mito extendido de que estar en informal es mejor en términos de ingresos.

Además, el modelo RLM muestra que si se aumenta una hora semanal el ingreso aumentara en \$312,025; y que a medida que se aumenta en el segmento¹⁴ del tamaño de la empresa se incrementa el ingreso en 474,295.

7.5- Análisis de carencias agrupadas

En este apartado analizaremos las carencias agrupadas entre el periodo 2007 a 2019. En términos generales se puede decir que el número de carencias se mantuvo, no habiendo grandes transformaciones; los porcentajes en cada nivel se mantuvieron con diferencias leves en cada medición; esto muestra la dificultad estructural de los puestos laborales; es algo que también se aprecia para todos los asalariados privados.

El guarismo de 0 carencia, es decir de asalariados que no tienen ninguna carencia, durante el periodo oscilo entre 25 y 30%; siendo el guarismo más alto de 29,3% en el año 2019. Por su parte el porcentaje de asalariados con 1 carencia fue el más elevado del periodo, oscilando entorno a un 35%; se podría decir que de 3 trabajadores al menos 1 tiene 1 carencia.

La franja de “dos carencias” tuvo un leve crecimiento, rondando entre un 20 y 25% en todo el periodo; y la de 4 carencias en 2007 era de 10% bajando en 2001 a 1,8% para de allí mantenerse en un nivel menor.

Cuadro 16: Presencia de carencias del IME en los APA entre los años 2007 y 2019

	2007	2010	2013	2016	2019
0 carencia	19,3	29,0	26,5	29,3	25,1
1 carencia	29,1	35,2	35,3	34,9	35,9
2 carencias	29,0	24,5	22,4	21,2	25,7
3 carencias	16,4	9,4	12,8	11,2	10,2
4 carencias	6,3	1,8	2,9	2,6	3,2
Total	100	100,0	100,0	99,2	100,0

¹⁴ La ECH 2019 los ordena en niveles en; 1 persona, 2 a 4, 5 a 9, 10 a 19, 20 a 49 y 50 o mas personas.

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019

Si observamos los Asalariados Privados (AP) podemos decir que tienen mejores empleos, para el año 2019 tienen un porcentaje de puestos de trabajo sin carencia por encima del 40% y con una carencia por encima del 33%.

Cuadro 17: Presencia de carencias del IME en los Asalariados Privados entre los años 2007 y 2019

Carencia	2007	2010	2013	2016	2019
0	35,9	42,9	50,2	53,4	43,4
1	28,2	29,1	27,9	26,2	33,4
2	16,4	15,6	12,6	11,3	13,7
3	12,6	9,6	7,1	6,6	7,1
4	6,9	2,9	2,1	1,9	2,4
Total	100	100,0	100	99,4	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2007, 2010, 2013, 2016 y 2019

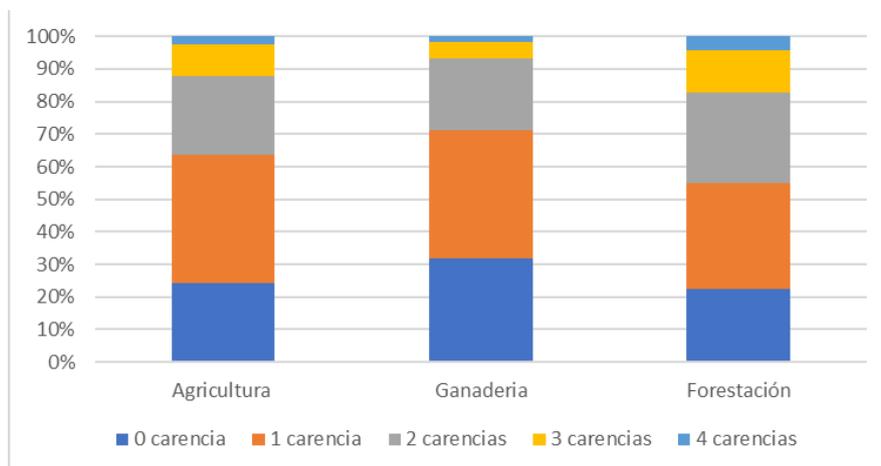
Se puede apreciar también, un comportamiento similar entre los grupos, ya que los porcentajes de las franjas de carencias se mantienen estables, teniendo variabilidades menores en sus porcentajes.

Porras (2017) en relación a los asalariados privados aprecia lo mismo, pero en una secuencia más larga, de 1991 a 2016.

Como ya se indicó, en los 90, si bien el índice presenta oscilaciones, no hay una tendencia clara, y mirado punta a punta casi que permanece en el mismo valor. Ello se observa también en la participación relativa de las dimensiones en el IME, es decir, sin grandes modificaciones (Porras; 2017:15).

Si observamos por sectores agropecuarios para el año 2019, quien tiene mayor porcentaje de asalariados sin carencia es la ganadería con 30%, mientras que la agricultura/ hortifruticultura y la forestación se ubican entorno al 20%. En la franja de una carencia también hay un porcentaje mayor de la ganadería, que entre las dos primeras franjas se acerca a un 70% de los asalariados. Forestación y Agricultura tienen porcentajes similares, acercándose a un 60% entre las dos primeras.

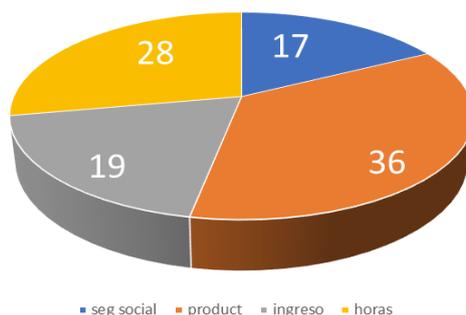
Gráfico 16: Numero de carencias APA según ramas para el año 2019



Fuente: elaboracion propia en base a ECH 2019

Respecto al peso de las dimensiones sobre las carencias totales en el IME para el año 2019, encontramos que la productividad es la de mayor peso con un 35%, tal como ya se había mencionado anteriormente.

Gráfico 17: Peso de las carencias en los APA el año 2019



Fuente: elaboracion propia en base a ECH 2019

La dimensión horas tiene un peso de 28%, el ingreso 19% y la seguridad social 17%.

7.6- IME: Umbral, Intensidad e Incidencia

Tal como lo mencionamos en el apartado metodológico, tomando los aportes de Porras (2017), el IME podrá tomar un valor entre 0 y 1; será igual a 1 en el caso hipotético que todas las ocupaciones tengan problemas de calidad ($q = n$) y con carencias en todas las dimensiones consideradas ($ci=d$). Mientras que el valor mínimo corresponde a la situación en que $q = 0$, es decir que no hay empleos de mala calidad. Si el IME aumenta

indicara que los empleos empeoran en calidad, si disminuye indicara que son menos las malas ocupaciones y/o se redujeron la cantidad de carencias.

Para el caso de los Asalariados Privados Agropecuarios observamos que el IME descendió de 0,40 en 2007 a 0,32 en 2019, es decir que los empleos mejoraron la calidad. No obstante, entre 2016 y 2019 el IME aumento, empeoro la calidad del empleo, en un momento de freno del sector.

Si se toma en cuenta la medición de 2022, el empleo de mala calidad continuó cayendo, hasta ubicarse en 0,27; la menor cifra del IME en 15 años. Este efecto seguramente fue impactado por el crecimiento en 2021 y 2022 que el sector vivencio (a pesar de la post pandemia y crisis climáticas) fundamentalmente por la suba de precios de los commodities a nivel mundial y el impulso del proyecto forestal de UPM2.

Cuadro 18: Valor IME para los Asalariados Privados Agropecuarios y Asalariados Privados del país entre los años 2007 y 2019

	2007	2010	2013	2016	2019	2022
APA	0,40	0,35	0,33	0,31	0,33	0,27
AP	0,22	0,25	0,21	0,19	0,23	0,18

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2007, 2010, 2013, 2016, 2019 y 2022.

Si se compara con los asalariados privados, estos comenzaron con 0,22 en 2007, llegando a 0,18 en 2022; lo que marca que hubo una disminución de la brecha, pero que igualmente existe una diferencia importante en la calidad de empleo.

Si se observa el estudio de Porras (2022) se puede identificar que para el empleo asalariado el IME decreció, en 2007 el IME era de 0,23 y 0,12 en 2019; en este estudio se toman también a los asalariados públicos, a asalariados con más de una ocupación y además utiliza la pobreza por ingreso como umbral de ingreso, usando valores menores que el SMN, que podrían mostrar la diferencia.

Intensidad e Incidencia de los malos empleos

Tal como ya lo mencionamos, el IME se integra por dos componentes: ***H*** y ***A***, donde ***H*** es la tasa de recuentos e indica la incidencia de los empleos de mala calidad sobre el conjunto de empleos; y ***A*** es la intensidad, indica cuan malos son los empleos, midiendo la proporción de problemas de las malas ocupaciones.

Cuadro 19: Valor intensidad e incidencia del IME para los Asalariados Privados Agropecuarios y Asalariados Privados del país entre los años 2007 y 2022

		2007	2010	2013	2016	2019	2022
Incidencia	APA	0,80	0,76	0,73	0,70	0,75	0,67
	AP	0,51	0,57	0,50	0,46	0,57	0,44
Intensidad	APA	0,50	0,46	0,44	0,43	0,44	0,41
	AP	0,43	0,44	0,42	0,42	0,41	0,41

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2007, 2010, 2013, 2016, 2019 y 2022.

La incidencia (H) de malos empleos en los asalariados privados agropecuarios era de 80% en 2007 y 75% en 2019. Estos son porcentajes importantes ya que, en 2019, 3 de cada 4 asalariados agropecuario tenía problemas de calidad de empleo, tenía al menos una carencia. La incidencia descendió hasta 2016 y luego creció en 2019, mostrando un periodo de deterioro de los empleos. Si se toma 2022 muestra que la incidencia retomo un descenso ubicándose en 0,67; 13 puntos por debajo que en 2007. Respecto al componente A, la intensidad tuvo un descenso lento, pasando de 50% en 2007 a 43% en 2019; y a 41% en 2022.

En términos generales se puede decir que hubo un incremento de la calidad de empleo de los Asalariados Privados Agropecuarios, el mismo fue un descenso lento tanto en intensidad, como en la incidencia. El principal problema está dado por la incidencia, la proporción de empleos que tienen al menos una carencia se ubica en torno al 67% en 2022. La intensidad ronda el 40%, es decir que los malos empleos están más próximos a tener dos carencias que una.

7.7- Mediciones con Índices Ponderados.

Con el fin de ampliar el uso de Indicadores de Calidad de Empleo se realizan mediciones para el año 2019 con un Índice de Malos Empleos adaptado (ponderado horizontal y verticalmente) y con un Índice de Calidad de Empleo (ICE) adaptado por Piriz (2022).

Respecto al IME ponderado, es una variación del indicador sintético original, con el fin de complejizar y captar situaciones intermedias en la calidad de empleos. Para ponderar

el indicador se tomaron decisiones metodológicas importantes para el estudio; por un lado, se siguieron las recomendaciones de Farné (2003) tomadas por Piriz(2022) donde recomienda dar mayor peso a los ingresos y seguridad social a los asalariados; en este caso se asignó 40% y 25% respectivamente. Por otra parte, se consideró otorgar un peso de 25% a la carencia horas ya que se consideró como un factor problemático para asalariados rurales históricamente y que en el periodo de estudio mediante leyes y medidas gubernamentales se intentó mejorar las cargas horarias y el subempleo en el sector. A la carencia productividad se optó por asignarle una ponderación de 10%, buscando disminuir su impacto sobre las demás carencias y por consiguiente en el indicador. (Piriz; 2022:45)

Carencias		Puntaje ponderado
Ingresos	Valor superior a 3 SMN	40
	Valor entre 1 y 2 SMN	20
	Valor hora menor a SMN	0
Productividad	Trabaja en empresas mayores de 9 empleados	10
	Trabaja en empresas de entre 5 y 9 empleados	5
	Trabaja en empresa menores a 5 empleados	0
Seguridad Social	Afiliado seguridad social	25
	No por aporta la totalidad del ingreso	12,5
	No a aporta a la seguridad social	0
Horas	Entre 40 y 48 hs semanales	25
	Menos de 40 horas y sin deseo de trabajar más horas	12,5
	más de 48 horas / menos de 40 horas con deseo de trabajar mas horas	0
Umbral 55 puntos		

Se toma un umbral de 55 puntos, situación que implica que el trabajador no tenga ninguna privación y al menos tenga una dimensión plenamente satisfecha; a partir de este puntaje se puede decir que un empleo es de mala o buena calidad.

Por su parte, para facilitar la lectura, hay niveles de calidad; el nivel 1 corresponde a empleos que tienen como mínimo 3 dimensiones satisfecha y una carencia parcial (de 80 a 100 puntos). El nivel 2 tiene como piso el umbral antes mencionado, es decir que los asalariados no tengan privaciones y al menos tengan una dimensión satisfecha plenamente (de 55 a 79,9 puntos). El nivel 3 implica que ninguna dimensión es satisfecha en su totalidad, pudiendo haber una privación total en una dimensión y las demás dimensiones teniendo privaciones parciales. O bien también las cuatro dimensiones pueden presentar valores parciales (de 32,5 a 54,9 puntos). En el nivel 4, todas las dimensiones pueden ser deficitarias, hasta dos dimensiones con carencias parciales (de 0 a 32,4).

Cuadro 20: Porcentaje de APA en niveles de IME adaptado, año 2019.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	1	42	3,0
	2	549	39,2
	3	499	35,6
	4	310	22,1
	Total	1400	100,0
Perdidos	Sistema	92	
Total		1492	

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2019.

El IME adaptado muestra que 59,7% de los asalariados agropecuarios privados tiene empleo de mala calidad, no pudiendo alcanzar el umbral. Respecto a los niveles, 3% únicamente alcanzan el nivel 1, el nivel óptimo de calidad de empleo. En el nivel 2 se encuentra 39% de los APA; esto indica que 42,2% de los empleos no tienen carencias o privaciones totales. En el nivel 3 se encuentran el 35,6% de los empleos, son empleos que no tienen ninguna dimensión óptima. Finalmente, en el nivel 4 donde se encuentran los peores empleos hay un número importante de asalariados privados, un 22%, estos son empleos que pueden llegar a las 4 o 3 carencias.

Por su parte el otro indicador a tomar es el Índice de Calidad de Empleo adaptado de Piriz (2022); en su tesis de posgrado “*Medición multidimensional de la calidad del empleo mediante un indicador compuesto y su aplicación al estudio de la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay*”, propone un Índice de

Calidad de Empleo adaptado del Modelo ICE propuesto por Farné (2003). El índice se compone de cuatro dimensiones: ingreso, seguridad social, estabilidad y tiempo de trabajo. A partir de criterios teóricos y de la técnica de Análisis de Componentes Principales (PCA), la autora asignó pesos diferenciales a las variables (ver cuadro siguiente).

Dimensión	Indicador	Categorías
Ingreso	Ingresos en la ocupación principal	Mayor a 3 SML=100 Entre 1,5 y 3 SML= 50 Menos de 1,5 SML= 0
Estabilidad	Antigüedad en el empleo	Mayor o igual a cinco años de antigüedad = 100 Entre un año y menos de cinco años de antigüedad= 50 Menos de un año de antigüedad= 0
Seguridad Social	Afiliación a la seguridad social	Con registro= 100 Con registro parcial= 50 Sin registro= 0
Tiempo de trabajo	Horas habitualmente trabajadas por semana Condición de subempleo	Hasta 48 semanales y no subempleado = 100 Entre 49 y 60 horas= 50 Mas de 60 horas semanales o subempleado = 0
Umbral: 57 puntos		

La adaptación se realizó teniendo en cuenta la disponibilidad de datos para nuestro país. En esta metodología se asigna a cada dimensión los puntajes detallados, pero con sus valores agregados (multiplicados por su correspondiente ponderación), resultando un puntaje del Indicador de Calidad de Empleo por persona ocupada (en ocupación principal). El umbral es de 57 puntos, este determinará si el empleo es de calidad o no. A su vez tomando los puntajes se generan 4 niveles, los criterios para los niveles son iguales a los descriptos para el IME adaptado, pero con distinta puntuación:

Nivel 1- de 79 a 100 puntos

Nivel 2 – de 57 y hasta 78 puntos

Nivel 3- de 29 y hasta 56 puntos

Nivel 4- de 0 a 28 puntos

Cuadro 21: Porcentaje de APA en niveles de ICE adaptado, año 2019.

Niveles		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	1	247	17,4
	2	388	27,4
	3	578	40,8
	4	203	14,3
	Total	1416	100,0
Perdidos	Sistema	76	
Total		1492	

Fuente: Elaboración propia con ECH 2019

Los resultados de los niveles dan cuenta que solamente el 17,4% de los asalariados privados agropecuarios tienen un nivel óptimo en todas o la mayoría de las dimensiones consideradas en el ICE. Respecto al nivel 2, el 27,4% de los empleos no tienen ninguna carencia total; el nivel 3 lo integra un 40% de los empleos, aquí es donde se encuentra un porcentaje importante de personas; en este nivel puede haber 1 empleo con carencia total y 3 carencias parciales, o bien 4 carencias parciales.

El nivel 4, donde están los peores empleos los empleos llegan a un porcentaje de 14%, en este nivel todas las dimensiones pueden presentar carencia total, hasta dos carencias parciales.

Respecto al umbral, 55,2% de los empleos están por debajo del mismo, es decir son empleos de mala calidad; y 44,8% de los empleos son de buena calidad. En resumen, poco más de la mitad de los Asalariados Privados Agropecuarios tienen empleo de mala calidad según este índice.

Para complementar el estudio se realizó una Regresión Logística Binaria con el objetivo de conocer la relación entre la variable dependiente dicotómica (0,1), donde 0 es

significa no tener problema de calidad y 1 significa tener problema de calidad, con las variables explicativas del modelo; seguridad social, productividad, horas e ingreso.

Del modelo se desprende que los valores de B indican una relación negativa entre las variables independientes y la dependiente; podemos decir que a menor horas semanales, ingresos, tamaño de la empresa y aporte a la seguridad social más probabilidad de padecer un empleo de mala calidad.

Cuadro 22: Tabla Regresión Logística Binaria

		B	Gl	Sig.	Exp(B)	ODD Ratio
Paso 1 ^a	Carencia de horas (1)	-2,285	1	,000	,102	9,80
	Car ingresos (1)	-2,224	1	,000	,108	9,26
	Car tamaño empresa (1)	-1,765	1	,000	,171	5,85
	Car Seguridad Social (1)	-4,702	1	,000	,009	111,11
	EMC	8,240	1	,000	3789,243	

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2019

Este modelo también nos arroja los ODD Ratio, que expresan la probabilidad de ocurrencia de un evento; el mismo se calcula haciendo el inverso de Exp(B); es decir $1/Exp(B)$. Observando el cuadro 22, podemos mencionar que para el año 2019 los asalariados privados agropecuarios tienen el riesgo de padecer un empleo de mala calidad 111,11 veces más si no aportan a la seguridad social, respecto a los que sí. En este sentido observamos una gran incidencia de la seguridad social en los empleos de mala calidad, tal como lo habíamos visto con la incidencia sobre el ingreso en la regresión lineal múltiple realizada.

Este riesgo responde, a que el 97,9% de aquellos asalariados privados agropecuarios que no aportan a la seguridad se encuentran en empleos de mala calidad.

Cuadro 23: Tabla Regresión Logística Binaria

Tabla cruzada IME_umbral*SSIME					
			SSIME		Total
			,00	1,00	
IME_umbral	0	Recuento	595	7	602
		% dentro de SSIME	51,5%	2,1%	40,3%
	1	Recuento	560	330	890
		% dentro de SSIME	48,5%	97,9%	59,7%
Total		Recuento	1155	337	1492
		% dentro de SSIME	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a ECH 2019

También esta regresión logística nos indica que el riesgo para quienes tienen problema de horas aumenta 9,8 veces más las chances de padecer un empleo de mala calidad.

Por su parte si tiene problema de ingresos aumenta 9,26 veces las chances y si trabaja en una microempresa 5,85. Atendiendo esto último observamos que a pesar que la carencia productividad tiene una incidencia importante en los APA, su riesgo para la calidad del empleo es menor.

9- Conclusiones

El propósito del trabajo fue observar la calidad de empleo de los asalariados privados agropecuarios durante 15 años. Este periodo se caracterizó por la transformación del sector agropecuario, por el crecimiento del sector en gran parte del periodo y por los cambios institucionales a nivel laboral.

El valor del Índice de Malos Empleos (IME) para Asalariados Privados Agropecuarios (APA) descendió de 0,40 en 2007 a 0,32 en 2019, lo que sugiere una mejoría en la calidad del empleo, ya que cuanto más cercano, o tendiente a 0 mejora la calidad del Empleo. No obstante, dado el contexto, esta mejoría parece no ser suficiente, o la esperada. Respecto a la incidencia la misma paso de 0,80 en 2007 a 0,74 en 2019. Esto significa que aproximadamente el 74%, 3 cada 4 de los asalariados privados agropecuarios tenían al menos una carencia en su empleo. Si se observa el nivel de incidencia en 2022 la misma fue de 0,67, mostrando un descenso importante entre 2019 y 2022. Respecto a la intensidad de las carencias en los malos empleos hubo un descenso lento de 50% en 2007 a 43% en 2019, dentro de los malos empleos el promedio de carencia es de 40%, es decir que los malos empleos están más cerca de tener dos carencias que una, no siendo significativo el descenso en el periodo.

Utilizando otros indicadores como el IME ponderado sumatorio se observa que hay un 57,7% de los asalariados agropecuarios privados que tiene empleo de mala calidad. A su vez las estimaciones para el Índice de Calidad de Empleo adaptado, que integra las dimensiones: ingresos, productividad, seguridad social y horas; se halló que para el 2019 el 52,2% de los empleos son de mala calidad. Estos dos indicadores coinciden en que poco más de la mitad de los empleos son de mala calidad.

La situación de los empleos también se puede observar desde las carencias agrupadas, el porcentaje de asalariados que no tienen ninguna carencia, durante el periodo oscilo entre 25 y 30%, esto es coincidente con el porcentaje de incidencia. A su vez el porcentaje de asalariados con 1 carencia fue el más elevado del periodo, oscilando entorno a un 35%; se podría decir que de 3 trabajadores al menos 1 tiene 1 carencia. La franja de “dos carencias” se ubicó entre 20 y 25%; y la de 4 carencias bajo hasta 2%. Si se observa la evolución se puede decir que los porcentajes en cada nivel (número de carencias) se

mantuvieron con diferencias leves; esto muestra una dificultad estructural de los puestos laborales de los APA para mejorar la calidad de empleo.

Si observamos por sectores para el año 2019, quien tiene mayor porcentaje de asalariados sin carencia es la ganadería con 30%, mientras que la agricultura/hortifruticultura y la forestación se ubican entorno al 20%. En la franja de una carencia también hay un porcentaje mayor de la ganadería, que entre las dos primeras franjas se acerca a un 70% de los asalariados. Forestación y Agricultura tienen porcentajes similares, acercándose a un 60% entre las dos primeras.

Respecto a los asalariados privados (AP) del país podemos decir que tienen mejores empleos, ya que tiene un porcentaje de puestos de trabajo sin carencia cercanos al 50%. Además, los puestos laborales con una carencia se ubicaron cercanos al 25%.

Si observamos el peso de las dimensiones sobre el total de las carencias en el indicador, para el año 2019, encontramos que la productividad es la de mayor peso con un 35%, horas un 28%, ingreso 19% y la seguridad social 17%. No obstante, él no aporte a la seguridad social es el que más aumenta el riesgo de padecer un empleo de mala calidad, aumentando 111,11 veces las de tener un empleo de mala calidad (si las demás variables se mantienen constante); es decir que quien no tiene aportes a la seguridad corre más riesgo de tener un empleo de mala calidad, que otros que tienen deficiencia de ingreso, horas o que trabajen en una microempresa.

En cuanto a la productividad en términos generales para los asalariados privados agropecuarios en el periodo no hubo transformaciones, los guarismos de presencia en microempresas oscilaron entre un 40% y 50%. Pero si se observa por sub sector la ganadería es quien tiene el mayor número de asalariados en una microempresa, entorno al 60%; y esto afecta los números generales, ya que los asalariados de la ganadería representan la mitad de los asalariados rurales. En la agricultura en cambio hubo un descenso importante de las microempresas, de un 53,6% paso a un 19,3%, es decir crecieron las empresas en el volumen de trabajadores. También hubo una disminución de presencia en microempresas en el sector hortifruticola (de 41,7% a 34,5%) y en la forestación (de 28% a 25%). Además del descenso, estos subsectores muestran que las microempresas son una cuarta parte de las empresas, lo que es positivo desde el punto de vista de la productividad.

La carencia de seguridad social fue en descenso, pasando el no aporte a la seguridad social de un 57,4% en 2004 a 24,9% en 2019. Esta disminución de no aporte, coincide con el crecimiento de puestos cotizantes privados de afiliación rural del Banco de Previsión Social, donde se observa un incremento importante a partir del año 2004 hasta el año 2012 (con un pico máximo de 100.343 cotizantes) para luego descender lentamente hasta la cantidad de cotizantes de 2004; no obstante, el porcentaje de aporte se mantuvo entre 70 y 75%; lo que indica que en comparación con 2004 hubo un mejoramiento respecto a la seguridad social. Por subsector la ganadería es quien tiene mayor porcentaje de aportantes rondando un 85% en 2019, mientras que los demás sectores se ubican entorno al 75%. En cuanto a la carencia “horas” que combina las horas semanales y el deseo de trabajar más horas observamos que hubo una baja muy importante ya que en 2007 se encontraba en 71% y en 2019 en 21%, es decir bajo 50% en 15 años. El principal descenso estuvo entre 2004 – 2013, para luego ubicarse en torno al 20%. Esto marca un impacto importante de las medidas legislativas y gubernamentales en torno a la limitación de la jornada laboral, semanal y régimen de descanso.

Por último, observamos en la carencia de ingreso desigualdades, inequidades en la distribución, ya que el promedio salarial ascendió, pero la carencia se mostró con altos y bajos; entre 2007 a 2010 aumento apalancada por la recuperación de los salarios agropecuarios, entre 2010 y 2013 hubo un periodo de crecimiento de la carencia debido principalmente al fuerte aumento del SMN; y hacia el final del periodo hubo un descenso de la carencia ya que se acompasó el crecimiento del SMN con los salarios. Hubo una importante disminución de la pobreza por ingreso. Quienes tienen menos niveles de carencia de ingresos (por debajo del 20%) son los asalariados de la ganadería, mientras que los demás sectores se ubican entono al 25%.

En términos generales se puede decir que, de las 4 carencias, la productividad fue la que se mantuvo en sus niveles cercana al 50%, mientras que las demás carencias descendieron a niveles entorno al 20 y 25%. Respecto a los asalariados por subsector, son los asalariados de la ganadería quienes tienen mejores avances y niveles en todas las carencias menos en la productividad. Los trabajadores de la agricultura también muestran los mejores niveles, y por ultimo los asalariados forestales, con una inestabilidad importante en algunas carencias.

La carencia que más incidencia tiene en el IME es la seguridad social, esto se pudo observar en la incidencia sobre los ingresos, y con el IME ponderado con el riesgo relativo que presento. La ausencia de aportes a la seguridad social aumenta el riesgo de padecer un empleo de mala calidad, mas que otras carencias. Allí debe focalizarse la política laboral, en continuar disminuyendo la carencia. En comparación con los asalariados privados del país hay una brecha muy importante en todas las dimensiones; sin dudas que esta brecha es histórica, y tiene mas de un siglo de desigualdad; pero muestra un rezago importante de los asalariados privados agropecuarios. Dentro de la cadena de valor también son los APA los menos favorecidos, los asalariados privados de la manufactura de origen agropecuario gozan de mejores guarismos en todas las dimensiones del IME.

Tomando la hipótesis de partida: *en un escenario de mayor regulación de las relaciones laborales y transformación del sector agropecuario la calidad de empleo en general tendería a mejorar para los asalariados privados agropecuarios.*

Tratando de responder podemos decir que la calidad de empleo tendió a mejorar, mostrando una evolución importante en la carencia de formalización, horas y en la de ingresos, pero con dificultades de distribución y un estancamiento de la productividad, principalmente asociado al sector ganadero. La carencia que mayor incidencia tuvo sobre los asalariados agropecuarios fue la productividad; y la que genera el mayor riesgo de padecer un empleo de mala calidad es la formalización. Estas dos son desafíos fundamentales de la política hacia el sector; una política dirigida hacia las microempresas, principalmente en el sector ganaderos; y atacar con mayores controles e incentivos la desafiliación a la seguridad social.

desde el año 2006 se destaca el avance en los ingresos salariales, la formalización del empleo, la reducción de la jornada laboral excesiva y la disminución de la pobreza de los asalariados agrarios. Esto pone de manifiesto que las condiciones económicas y productivas a nivel nacional y del sector agropecuario en particular, en un marco de ampliación de la regulación laboral, permiten efectivamente mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores mientras las actividades económicas se expanden (Riella et al.; 2020:137).

A modo de reflexión general en este periodo coincidieron procesos de transformación en el agro que no lograron deteriorar aún más la calidad de empleo de los asalariados privados agropecuarios, como se produjo en otros países o como se vaticinaba por parte

de algunos sectores contrarios al agronegocio. Tampoco ocurrió la promesa de los nuevos actores y rubros de dar un salto en la calidad de los empleos.

Por otro lado, tal como se observó la calidad del empleo tampoco se elevó a niveles insostenibles como planteaba el sector empresarial, sino que el mejoramiento fue lento y progresivo.

Algunos capítulos dan cuenta de cómo los gobiernos de corte progresista han tratado de avanzar en el plano formal, creando una legislación laboral de reconocimiento de los derechos de los asalariados rurales y sus organizaciones. No obstante, en ellos se deja de manifiesto que en los hechos no se ha podido avanzar sustantivamente, debido al poder de las corporaciones empresariales y la fuerte presión que ellas han ejercido sobre los Estados para seguir imponiendo sus formas de trabajo y bajos costos salariales, ya que en la mayoría de los casos estos factores constituyen la base de su competitividad en el mercado mundial (Riella y Macheroni; 2015a:9).

También otra de las razones, según Riella y Mascheroni (2015a) de porque no hubo un avance igual al de otros asalariados de otros sectores de la economía fue por la debilidad de las acciones colectivas para reclamar la ampliación de derechos por parte de los asalariados y sus organizaciones. En ese sentido vale de destacar que a pesar del crecimiento de los sindicatos rurales y las garantías que dio la negociación colectiva, los sindicatos venían de un largo periodo con problemas de organización, movilización y deslegitimación por parte del Estado y sector empresarial.

Otro factor influyente fue la política agraria productivista con mecanismos institucionales para la inclusión social de los gobiernos, que permitió que en este periodo todos los sectores fueran favorecidos y atendidos en su demanda, cuestión que permitió avances y límites.

el gobierno progresista dio un apoyo decidido a los empresarios rurales, al desarrollo de las cadenas agroindustriales y a la inversión nacional y extranjera, a la vez que creó un espacio para la agricultura familiar y reconoció los derechos laborales de los trabajadores rurales. El resultado de esta política agraria productivista, pero con mecanismos institucionales para la inclusión social, permite que todos los sectores puedan obtener ciertos logros en este período de expansión. No obstante, hay evidencia empírica que muestra que la distribución relativa del excedente agrario posibilitó a los sectores dominantes ampliar su participación en la apropiación del PBI agropecuario (Riella y Mascheroni; 2015:125).

Vale destacar también que así, como el crecimiento del agro mostro problemas de redistribución, el desaceleramiento tampoco mostro una agresividad sobre las condiciones laborales, a pesar que la calidad descendió levemente

Una hipótesis plausible, pero difícil de demostrar, es que las normativas legales introducidas en el mercado laboral agrario, sumado a un aumento de controles y acceso a la justicia laboral por parte de los asalariados agrarios, han provocado en los hechos que no se pueda trasladar a los costos salariales todo el ajuste de los precios internacionales. Esto indica que los factores institucionales son claves en el mercado de trabajo agrario para amortiguar los efectos del contexto económico y proteger a los agentes más débiles de las cadenas globales de valor (Riella et al.; 2020:138).

A su vez en 2022 el IME mostro un mejoramiento importante, que da a pensar que el contexto económico coyuntural también influye en la calidad, ya que durante el 2021 y 2022 el sector tuvo un crecimiento importante, y esto se vio reflejado en el indicador.

Para cerrar las conclusiones mencionaremos alguno de los desafíos que plantea esta investigación en cuanto a lo metodológico; uno de ellos está asociados al límite temporal de estudio, el indicador tiene como fortaleza el tomar variables que están presentes en ECH anteriores al periodo, así como en los siguientes años, por cuanto tal se podrían ampliar el periodo temporal de estudio. Una de las limitantes encontradas es la continuidad de variables, de ciertas preguntas en la ECH (como el grado de sindicalización o tipo de contrato) que desaparecieron, que podrían haber permitido un análisis de un periodo más largo; así como también el cambio de la población encuestada, por ejemplo, previo a 2006 no se encuestaban poblaciones menores de 5000 habitantes.

Otros de los desafíos es ensayar con otros indicadores multidimensionales, agregando o sustituyendo otras variables; en el área de estudio hay trabajos que ensayan con otros indicadores utilizando las fuentes secundarias disponibles, pero también hay estudios que aplican encuestas a un sector o territorio determinado. También queda como desafío para profundizar poder realizar una comparación con otras categorías de ocupación dentro de la PEA Agropecuaria, por ejemplo patrones, cuenta propistas, etc.

Como lectura e intercambio con estudios sobre calidad de empleo surge la dificultad de comparar estudios ya que se utilizan diferentes indicadores, ponderaciones y umbrales, allí reside el desafío de encontrar y acordar un indicador común para los estudios. Otra

de las dificultades encontradas es la utilización de diferentes poblaciones para trabajar; por ejemplo, hay estudios que toman todos los ocupados, otros los dependientes y otros los asalariados agropecuarios. A su vez hay quienes incluyen todos los empleos que tienen las personas; y a la vez sin delimitar si están en el sector público o privado. Allí reside otro de los desafíos de los estudios de calidad de empleo en el sector.

Bibliografía:

Ackermann, María Noel; Cortelezzi, Angela (2020). Empleo en el sector agropecuario: situación 2019 a partir de las Encuestas Continuas de Hogares e impactos preliminares del COVID-19. Informe Técnico OPYPA MGAP.

Ackermann, María Noel; Cortelezzi, Angela; Durán, Verónica (2014). La dinámica del empleo y los ingresos en las cadenas agroindustriales (2006-2013); Anuario OPYPA, 2014. Pag 437-470. Recuperado de: https://descargas.mgap.gub.uy/OPYPA/Anuarios/Anuario%202014/Anuario_2014_web.pdf

Anker, R et. al. (2002). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003) N° 2

Arbeletche, Pedro (2019). El agronegocio en Uruguay: su evolución y estrategias cambiantes en el siglo XXI. RIVAR (Santiago) [online]. 2020, vol.7, n.19, pp.109-129. ISSN 0719-4994. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.35588/rivar.v7i19.4355>.

Arbeletche, Pedro y Guibert, Martine (2018). Las dinámicas agropecuarias del siglo XXI en Uruguay. Revista Pampa, Nro. 18, pp.31-54. ISSN 2314-0208. Recuperado en: Banco de Previsión Social (2021). Asesoría General en Seguridad Social. Informe Evolución de los cotizantes. Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18065/1/boletin-estadistico-2021.pdf>

Arbeletche, Pedro (2016). Análisis de la agricultura desde la perspectiva de la Economía Industrial: el caso de Uruguay. Tesis doctoral. Alicante, Universidad de Alicante. Recuperado de: https://ur-green.cirad.fr/content/download/5295/38835/version/1/file/Tesis_Pedro-ARBELETICHE+10.11.2015.pdf

Barrios, Marcela; Ciarnello, Maite; Moreira, (2007). Una experiencia de Diálogo Social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural. Boletín CINTERFOR 157 pp. 145- 165. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ciarnel.pdf

Buxedas, Martín; Perera, Marcelo; Barrios, Marcela (2012). Uruguay: políticas del mercado de trabajo y pobreza rural. Oficina Regional de FAO para América Latina y el Caribe y OIT. Uruguay

Carámbula, Matías; Oyhantçabal, Gabriel (2019). Proletarización Del Agro Uruguayo a Comienzos Del Siglo XXI: Viejas Y Nuevas imágenes De Un Proceso histórico. Eutopía. Revista De Desarrollo Económico Territorial, Nro.16 (diciembre):161-80. Recuperado de: <https://doi.org/10.17141/eutopia.16.2019.4107>.

Carámbula, Matías; Cardeillac, Joaquín; Gallo, Alejandra; Juncal, Agustín; Moreira, Bolívar; Piñeiro, Diego (2012). Los límites de ciudadanía: El caso de los trabajadores asalariados rurales. En El Uruguay desde la Sociología X (pp. 351-370). Montevideo: Departamento de Sociología, Mastergraf S.R.L.

Carámbula, Matías (2006). Los Asalariados rurales. Recuperado de: <https://www.colonizacion.com.uy/documents/20182/81266/Bibliografia.pdf/e27e58a4-4132-4e30-b2ec-b1b170a88848>

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

Cardeillac, Joaquín; Rodríguez, Lorena (2018). Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay. Exclusión en la inclusión por descalificación: Análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay. Revista Nera 21 (41): 138-164. Recuperado de: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/view/5387/4200>

Carriquiry, Florencia (2015). Expansión reciente y sus efectos transformadores. Revista El desarrollo agropecuario y agroindustrial de Uruguay: Reflexiones en el 50 aniversario de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA-MGAP). pp 26- 31. Recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/files/documentos/publicaciones/el_desarrollo_agropecuario_y_agroindustrial_de_uruguay_reflexiones_en_el_50_aniversario_de_la_oficina_de_programacion_y_politica_agropecuaria.pdf

Castiglia, Alejandro (2018). Situación de los ocupados rurales. Estudios sobre trabajo y seguridad social 3. Montevideo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2019-08/Estudios%20sobre%20trabajo%20y%20seguridad%20social%2C%20marzo%202018.pdf>

Cea d’Ancona, María Angeles (1998). Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid, Ed. Síntesis.

Couto, Pablo (2017). Tendencias recientes en la agricultura de secano. Revista del Plan Agropecuario Nro. 161, pp 64-68. Recuperado de: https://www.planagropecuario.org.uy/publicaciones/Revista_on_line/Revista_161/files/assets/common/downloads/publication.pdf

Dirección Estadísticas Agropecuarias – Ministerio Ganadería Agricultura y Pesca (2019). Anuario Estadístico Agropecuario 2019. Recuperado de: <https://descargas.mgap.gub.uy/DIEA/Anuarios/Anuario2019/Anuario2019.pdf>

Farné, Stefano (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima: OIT.

Farné, Stefano; Vergara, C.; Baquero N. (2012). La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia. En: Farné, S. (Comp.) La calidad del empleo en los países de América Latina a principios del siglo XXI. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Goldstein, Eduardo (2018). La jornada laboral y los descansos de los trabajadores rurales en Uruguay. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP. Año 15, Nro. 48, Pp. 963-983.

Hirigoyen, Dario; Walikowski, José (2020). Seguridad y Salud Ocupacional: sus implicancias en el ámbito agropecuario uruguayo. Revista INIA Uruguay, 2020, Nro. 61, p. 12-17.

Instituto Cuesta Duarte (2023). Salario Mínimo: aportes para la discusión del instrumento. Informe Economía. Recuperado de: <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2023-01/Salario%20M%C3%ADnimo%20doc..pdf>

Juncal, Agustín; Cardeillac, Joaquín; Moreira, Bolívar; Gallo, Alejandra (2014). Conceptualización de asalariados agropecuarios y caracterización de sus condiciones de vida en un contexto de crecimiento económico y desarrollo social del Uruguay. En El Uruguay desde la sociología XII, editado por Marcelo Boado, 259-272. XII. Montevideo: FCS, UdelaR.

Juncal, Agustín (2012). La sindicalización rural (2005-2011): el caso del grupo 22 de consejos de salarios [en línea] Tesis de grado. Montevideo: Udelar. FCS. Recuperado de:

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26815/1/TS_JuncalAgustin.pdf

Lavalleja, Martín; Torres, Sebastián (2022). Evolución de la calidad del empleo en el Uruguay, 2006-2021. Serie Estudios y Perspectivas Nro. 56, Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Chile. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d6e7bb11-44e3-4b12-80d3-e002989b525c/content>

Logiuratto, Lorena (2018). Forestación: evolución producción comparada 2003-2016. Recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-vivienda-ordenamiento-territorial/sites/ministerio-vivienda-ordenamiento-territorial/files/documentos/publicaciones/ltua_web%20-%20PARTE%202%20Pag%2032%20-%202089.pdf

Longa, Diego; Lasarte, Felipe (2021). Manual del trabajo rural. Ed. Fundación Cultura Universitaria. 1era Edición. Montevideo. ISBN: 978-9974-2-1172-8.

Mancilla, Cristina (2012). Limitación de la jornada para los trabajadores rurales del Uruguay. Ensanchamiento de la base de derechos y garantías a través de la sanción de la ley 18.441. Revista Derechos humanos: reflexiones desde el Sur / coordinación, Sebastián Alejandro Rey; Marcos Ezequiel Filardi. Buenos Aires, Pag. 227 – 243. ISBN: 9789872844943

Mascheroni, Paola (2011). Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay.- Montevideo : UR.FCS.DS, 2011.

MGAP-DIEA (2019). Anuario estadístico 2018. Montevideo, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

MGAP-DIEA (2014). Censo General Agropecuario 2011. Montevideo, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

Moraes, María Inés (2003). El capitalismo pastor. Dinámica tecnológica e institucional de la ganadería uruguaya entre 1870-1930. Historia Agraria: Revista de agricultura e historia rural, pp. 13-44. Recuperado de: https://www.historiaagraria.com/FILE/articulos/HA29_Moraes.pdf

Moraes, María Inés (2001). Las determinantes tecnológicas e institucionales del desempeño ganadero en el largo plazo: 1870-1970. Tesis de maestría, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Unidad Multidisciplinaria. Recuperado de:

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7711/1/TMHE_MoraesMariaInes.pdf

Moreira, Cecilia (2008). El estancamiento del sector agrario durante la mayor parte del siglo XX y en particular de la ganadería (1914-1980/ 1985). *Revista Uruguaya de Historia Económica*, agosto 2018, Vol VIII (13), pp. 30-36 ISSN: 1688-8561. Recuperado de: https://www.audhe.org.uy/images/stories/upload/Revista/Revista_13/moreira%20estancamiento%20ganadero.pdf

MTSS (2018). Guía sobre derecho del trabajador rural. Recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/publicaciones/Guia_DerechoTrabajoRural_2018_web.pdf

Oyhantçabal, Gabriel; Martín Sanguinetti (2017). El agro en Uruguay: renta del suelo, ingreso laboral y ganancias. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía* Nro. 48. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/56949>

Piñeiro, Diego (2008). El trabajo precario en el campo uruguayo. Facultad de Ciencias Sociales. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República. Montevideo.

Piñeiro, Diego; Moraes, María Ines (2008). Los cambios en la sociedad rural durante el Siglo XX. En: *El Uruguay del siglo XX*, tomo III. Montevideo: Departamento de Sociología -FCS - UdelaR / Banda Oriental, pp. 105-136.

Piriz, Viviana (2022). Medición multidimensional de la calidad del empleo mediante un indicador compuesto y su aplicación al estudio de la desigual distribución territorial de la calidad del empleo en Uruguay. Tesis Maestría en Sociología y Metodos Avanzados de Investigación. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/36096/1/TMS_PirizViviana.pdf

Porras, María Sylvina (2022). Relación de largo plazo entre la calidad del empleo y el crecimiento económico, y el rol de la institucionalidad laboral: el caso del Uruguay en el período 1991-2018. *Revista de la CEPAL*, Nro. 138, Año 2022, pp. 119 – 140. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8da7907f-9e38-43e9-be76-55899abea861/content>

- Porras, Sylvina (2017).** Calidad del empleo y crecimiento económico: el caso de Uruguay. Serie Documentos de Trabajo, DT 17/2017. Montevideo: UR. FCEA. IECON. Recuperado de: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/images/publicaciones/583/dt-17-17.pdf>
- Porras, Sylvina, Rodríguez López, Sandra. (2014).** La calidad del empleo en tiempos de crecimiento económico. Serie Documentos de Trabajo, DT 16/2014. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4263/5/dt-16-14.pdf>
- Riella, Alberto; Ramírez, Jessica (2022).** El empleo transitorio en el agro uruguayo: una mirada multivariada para explorar el perfil social de los trabajadores y trabajadoras. Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales, 12(2), e121. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/18537863e121>
- Riella, Alberto; Ramírez, Jessica (2021).** El sector agrario uruguayo. Trabajadores transitorios y vulnerabilidad social. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 34, Nro. 49, 2021, pp. 89-116. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453676272005>
- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola; Ramírez, Jessica (2020).** Ciclos económicos y puja redistributiva: el caso de la institucionalidad del mercado de empleo agrario en Uruguay (2005-2018). En Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología, Vol. 29, Nro. 1, pp. 127-140.
- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola (2015a).** Gobiernos progresistas, políticas públicas y organizaciones agrarias en Uruguay. En Revista IDeAS, Vol. 9, Nro. 2, pp. 98-128. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7517416.pdf>
- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola. (2015b)** Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay. En: Riella, A. y Mascheroni, P. (comps.), Asalariados rurales en América Latina. CLACSO / DS-FCS-Universidad de la República. Montevideo.
- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola (2015c).** Asalariados rurales en América latina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Departamento de Sociología - FCS - UDELAR. Uruguay. ISBN: 978-9974-670-91-4.
- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola (2014).** Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. RURIS (Campinas, Online). Vol. 6, Nro.2. Recuperado de: <https://doi.org/10.53000/rr.v6i2.1542>

Riella, Alberto; Mascheroni, Paola (2013). Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. *RURIS*, 6(2), 181-210, Brasil. Recuperado de:

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/ruris/article/view/16868>

Riella, Alberto (Comp); Tubio, Mauricio; Vibel, Natalia; Fernández, Jonathan (2013). Estudio sobre los cortadores de caña en Bella Unión. Informe final. Grupos de estudios en sociología rural, territorio y desarrollo, Departamento Sociología/ FCS/ UdelaR. Sin publicar.

Riella, Alberto; Mascheroni, Paola (2009). Explorando la calidad del empleo en la forestación: Un estudio de caso. Montevideo: UdelaR, CSIC. Recuperado de: https://dcs.unorte.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/explorando_la_calidad_del_empleo_en_la_forestacion.pdf

Riella, Alberto; Andreoli, Alejandra (2004). El Poder simbólico de las Gremiales Ganaderos en el Uruguay Contemporáneo. En “Sociologías” Nro. 11. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/868/86819563009.pdf>

Riella, Alberto; Tubío, Mauricio (1997). Los asalariados rurales del citrus del Uruguay. Serie de documentos de trabajo número 31/97. Regional Norte, Universidad de la República, Uruguay. Recuperado de: https://dcs.unorte.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/dt31_trabajadores_citrus.pdf

Rocha, Ángel (2000). Los trabajadores rurales del mercosur. Serie Documentos Sindicales del Mercosur. FESUR – Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Montevideo, 2000. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifa-latam/c01-00883.pdf>

Rocha, Ángel (2008) Construyendo ciudadanía junto a los asalariados rurales. PIT-CNT. JUNAE. Montevideo.

Romero, Juan (2021). Hogares del trabajo rural en Uruguay: 10 años construyendo capitalismo agrario. *Revista Interdisciplina* 9, n° 25 (septiembre–diciembre 2021): 51-67. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/interdi/v9n25/2448-5705-interdi-9-25-51.pdf>

Romero, Juan (2008). Distribución territorial de las ocupaciones de los jóvenes rurales en el Uruguay (pp. 192-216). *Revista Argentina de Sociología*, núm. 6. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=269117650>

Ruy-López, Jimena (2022). Derecho laboral agrario uruguayo. Evolución histórica y análisis de la normativa vigente. Ed. La Ley Uruguay. Montevideo - Uruguay. ISBN: 978-9915-9483-2-4

Tubío, Mauricio (2001). El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay. Informe final del concurso: Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios. Programa Regional de Becas CLACSO 2001. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2000/tubio.pdf>

Uruguay SXXI (2018). Informe Oportunidades de agronegocios del año 2019. Recuperado de: <https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/38e9164aa995240bac0a959e37a8c16b438da067.pdf>

Vasallo, Miguel (2013). Dinámica y competencia intrasectorial en la agricultura uruguaya. Los cambios en la última década. Revista Agrociencia Uruguay - Volumen 17, pp 170-179. Recuperado de: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/agro/v17n2/v17n2a18.pdf>

Zapirain, Héctor (2011). Régimen jurídico del trabajo rural. Revista de la Facultad de Derecho, núm. 31, pp. 317-337. Universidad de la República Montevideo, Uruguay.

Zapirain, Héctor (2014). Régimen jurídico del trabajo rural. Revista De La Facultad De Derecho, (31), pp. 317-337. Recuperado de: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/64>

Anexos

1. Códigos Asalariados agropecuarios

Listado Nacional de Denominaciones de Ocupaciones	Código CNUO 95	Código CIUO 08	Descripción de los Grandes Grupos, Sub Grupos Principales, Sub Grupos y Grupos Primarios de la CIUO 08
Agricultor de cultivos extensivos	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Agricultor de arroz	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Agricultor de cereales	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Agricultor de cereales	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Productor de caña de azúcar	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Trabajador calificado de plantaciones de arroz	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Capataz de plantación arrocera	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Trabajador calificado de plantaciones de soja	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Trabajador calificado de plantaciones de cereales	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Trabajador calificado de plantaciones de caña de azúcar	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Capataz de plantación de caña de azúcar	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Capataz de plantación de cultivos	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Regador en cultivos extensivos	6111	6111	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
Agricultor de plantaciones de árboles y arbustos	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Bodeguero	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Agricultor de frutales	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Trabajador calificado de plantaciones de árboles y arbustos	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Trabajador calificado de árboles frutales	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Capataz de cultivo de árboles frutales	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Trabajador calificado de plantaciones de tabaco	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Capataz de plantaciones de tabaco	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Trabajador calificado de viticultura	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Trabajador calificado vinícola	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos

Podador de frutales	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Arboricultor	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Viticultor	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Fruticultor	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Capataz de cultivo de vides	6112	6112	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos
Agricultor de huertas o invernaderos	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Agricultor de viveros o jardines	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Capataz de viveros o jardines	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Capataz de huertas o invernaderos	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Trabajador calificado de huertas o invernaderos	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Trabajador calificado de hortalizas o de granja	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Trabajador calificado de viveros o jardines	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Trabajador calificado de horticultura	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Jardinero calificado	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Operario de máquinas de jardinería	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Cultivador de hongos o champiñones	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Cultivador de flores	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Floricultor	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Viverista	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Horticultor	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Hortelano	6113	6113	Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
Agricultor de cultivos mixtos extensivos e intensivos	6114	6114	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos
Trabajador calificado de cultivos mixtos extensivos e intensivos	6114	6114	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos
Capataz de cultivos mixtos extensivos e intensivos	6114	6114	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos
		612	Criadores y trabajadores pecuarios calificados de la cría de animales para el mercado y afines
Criador de ganado	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado vacuno	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado bovino	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado lechero	6121	6121	Criadores de ganado

Criador de ganado caballar	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado ovino o lanar	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado porcino	6121	6121	Criadores de ganado
Criador de ganado caprino	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador calificado de la ganadería	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado vacuno	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado caballar	6121	6121	Criadores de ganado
Cabañero	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado ovino o lanar	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado porcino	6121	6121	Criadores de ganado
Trabajador pecuario calificado de la cría de ganado caprino	6121	6121	Criadores de ganado
Capataz de estancia	6121	6121	Criadores de ganado
Capataz de trabajadores en cría de ganado	6121	6121	Criadores de ganado
Alambrador de campos	6121	6121	Criadores de ganado
Ordeñador de leche en tambo	6121	6121	Criadores de ganado
Esquilador	6121	6121	Criadores de ganado
		613	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
Chacrero	6130	6130	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
Granjero	6130	6130	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
Productor de explotaciones agropecuarias mixtas	6130	6130	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
Trabajador calificado de explotaciones agropecuarias mixtas	6130	6130	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado
		62	Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores
		621	Trabajadores forestales calificados y afines
Descortezador	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Trabajador forestal calificado	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Monteador	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Aserrador de monte	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Plantador	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Capataz forestal	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Escalador podador forestal	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Talador de árboles	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Carbonero de carbón vegetal	6142	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Cortador de árboles	6141	6210	Trabajadores forestales calificados y afines
Trabajador agrícola de subsistencia	6210	6310	Trabajadores agrícolas de subsistencia
Agricultor de subsistencia	6210	6310	Trabajadores agrícolas de subsistencia

		632	Trabajadores pecuarios de subsistencia
Trabajador pecuario de subsistencia	6210	6320	Trabajadores pecuarios de subsistencia
		633	Trabajadores agropecuarios de subsistencia
Trabajador agropecuario de subsistencia	6210	6330	Trabajadores agropecuarios de subsistencia
		921	Peones agropecuarios, pesqueros y forestales
Peón de explotación agrícola	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Peón de explotación de arroz	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Peón de explotación de soja	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Peón de explotación de cereales	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Peón de labranza	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Recolector de hongos	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Recolector de yuyos	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Plantador de caña de azúcar	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Cortador de caña de azúcar	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Cosechador de caña de azúcar	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Recolector de fruta	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Recolector de huevos	9211	9211	Peones de explotaciones agrícolas
Peón de explotación ganadera	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación pecuaria	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación bovina	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación caballar	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación ovina o lanar	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación caprina	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación porcina o suina	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de estancia	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de campo	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de stud	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de cabaña de cría	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Palafrenero de stud	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Aseador de caballos	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Arreador o arriero	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Tropero	9211	9212	Peones de explotaciones ganaderas
Peón de explotación de cultivos y ganado	9211	9213	Peones de explotaciones de cultivos mixtos y ganaderos
Peón agropecuario	9211	9213	Peones de explotaciones de cultivos mixtos y ganaderos
Peón de jardinería	9312	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón de poda en jardines	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Cortador de césped	9312	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón de horticultura	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón chacrero	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Canchero de campo deportivo	6113	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón de vivero	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Recolector de hortalizas	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón de granja	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón de quinta	9211	9214	Peones de jardinería y horticultura
Peón forestal	9212	9215	Peones forestales
Plantador de árboles	9212	9215	Peones forestales

2 - Códigos de Establecimientos que se dedican a la actividad agropecuaria. CIU Rev. 3

CATEGORÍA BCU	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	Códigos
División	Agricultura, Ganadería, Caza y actividades de servicios conexas	01
Grupo	Cultivos en general; horticultura; servicios agrícolas aplicados a estos cultivos	011+013*+014*
Clase	Cultivos en general; servicios agrícolas aplicados a estos cultivos	0111+0112+0113+0130*+0140*
Subclase	Cultivos en general; servicios agrícolas aplicados a estos cultivos	0111+0112+0113+0130*+0140*
Grupo	Cría de animales; caza ordinaria y servicios conexas; producción de pieles finas mediante actividades de caza ordinaria y con trampas; servicios ganaderos	012+013*+014*+015
Clase	Cría de animales; servicios ganaderos	0121+0122+0130*+0140*+0150
Subclase	Cría de animales; servicios ganaderos	0121+0122+0130*+0140*+0150
División	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	02
Grupo	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	020
Clase	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	0200
Subclase	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	0200

3 - Códigos de Establecimientos que se dedican a la actividad agropecuaria. CIIU Rev. 4

CIIU4 INE	Descripcion
0111	Cultivo de cereales (excepto arroz), legumbres y semillas oleaginosas
0112	Cultivo de arroz
0113	Cultivo de hortalizas de hojas y/o que dan frutos, raíces y tubérculos
0114	Cultivo de caña de azúcar
0115	Cultivo de tabaco
0116	Cultivo de fibras
0119	Cultivo de otros productos no perennes
0121	Cultivo de uvas
0122	Cultivo de frutas tropicales y subtropicales
0123	Cultivo de frutas cítricas
0124	Cultivo de frutas con pepita y con hueso (ej. manzanas, duraznos, peras, ciruelas, pelones, membrillos, etc.)
0125	Cultivo de otras frutas y frutos secos arbóreos y de arbustos (ej. nueces, arándanos, moras, etc.)
0126	Cultivo de frutas oleaginosas (ej. coco, aceitunas, etc.)
0127	Cultivo de plantas para preparar bebidas
0128	Cultivo de especias y plantas aromáticas, medicinales y farmacéuticas
0129	Cultivos de otros productos perennes
0130	Propagación de plantas
0141	Cría de ganado vacuno y búfalos
0145	Cría de ganado porcino
0146	Cría de aves de corral y producción de huevos
0150	Explotación agropecuaria mixta
0161	Actividades de apoyo a la agricultura
0162	Actividades de apoyo a la ganadería
0163	Actividades posteriores a la cosecha
0164	Procesamiento de semillas para la propagación
0210	Forestación y otras actividades relacionadas a la forestación
0220	Extracción de madera
0230	Recolección de productos forestales diferentes a la madera
0240	Servicio de apoyo a la forestación

4. Códigos Asalariados Manufactura Origen Agropecuario CIIU Rev. 4

1011	Matanza de ganado y otros animales (excepto aves) conservación y preparación de sus carnes
1012	Elaboración de fiambres y chacinados
1013	Matanza, preparación y conservación de pollos y gallinas
1030	Procesamiento y conservación de frutas y vegetales
1040	Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal
1050	Elaboración de productos lácteos
1061	Elaboración de productos de molinería
1072	Elaboración de azúcar
1610	Aserrado y acepilladura de madera
1621	Fabricación de hojas de madera para enchapado y paneles a base de madera, etc.
1622	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones
1623	Fabricación de recipientes de madera
1629	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables.
1701	Fabricación de pasta de celulosa, papel y cartón
1702	Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón
1709	Fabricación de otros artículos de papel y cartón n.c.p.

5. Códigos Asalariados Manufactura Origen Agropecuario CIIU Rev. 3

CATEGORIA BCU	D	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	Codigo
División	D.15	Elaboración de productos alimenticios y bebidas	15
Grupo	D.151	Producción, procesamiento y conservación de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas	151
Clase	D.1511	Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos	1511
Clase	D.151R	Producción, procesamiento y conservación de pescado, frutas, hortalizas y aceites	1512+1513+1514
Grupo	D.152	Elaboración de productos lácteos	152
Clase	D.1520	Elaboración de productos lácteos	1520
Grupo	D.154	Elaboración de otros productos alimenticios	154

Clase	D.154S	Elaboración de azúcar, cacao, chocolate, productos de confitería y de otros productos alimenticios n.c.p.	1542+1543+1549
División	D.20	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables	20
Grupo	D.20T	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables	201+202
Clase	D.20TT	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables	2010+2021+2022+2023+2029
División	D.21	Fabricación de papel y de productos de papel	21
Grupo	D.210	Fabricación de papel y de productos de papel	210
Clase	D.210T	Fabricación de papel y de productos de papel y cartón	2101+2102+2109
División	D.22	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	22