



**Universidad de la República
Facultad de derecho
Licenciatura en Relaciones Laborales
Tesis de grado**

“Los olvidados: una investigación sobre asalariados ganaderos”

**Magela Lombardo
Tutora: Soledad Nión**

Enero, 2024

Índice

Introducción.....	2
1. Condiciones Laborales y Riesgos en el trabajo asalariado rural	3
Condiciones y riesgos a partir de antecedentes.....	6
Sistematización de riesgos por tipo de actividad.....	9
Breve reseña de la legislación rural.....	11
Normas de seguridad salud en el trabajo.....	13
Sindicalización en el ámbito rural Uruguayo.....	15
Historia y evolución de la negociación colectiva en este ámbito.....	16
2. Pregunta de investigación y justificación.....	18
4. Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.....	19
Metodología	20
5. Ganadería en Uruguay.....	21
Características generales de la ganadería en Uruguay.....	22
El trabajo ganadero en relación a los cambios normativos actuales.....	23
6. Análisis de las entrevistas.....	24
7. Reflexiones Finales.....	27
Bibliografía.....	29
Anexos.....	30

Introducción

Este trabajo busca describir los riesgos a los que se exponen los trabajadores ganaderos en su jornada laboral, contextualizados en el marco de la legislación vigente y el desarrollo sindical en el sector, tomando principalmente su perspectiva como referencia.

A lo largo de la Licenciatura en Relaciones Laborales hemos abordado el estudio de los distintos actores que componen el complejo entramado de las relaciones laborales. En este caso particular se consideró a los trabajadores asalariados del sector rural ganadero para la investigación.

El título de “los olvidados” se relaciona directamente con el aislamiento normativo en el cual este sector estaba inmerso históricamente¹. En este trabajo se analizan las condiciones laborales de los asalariados rurales de la ganadería, considerando las relaciones laborales en el sector. A su vez, tiene como objetivo describir los riesgos a los que están expuestos los ganaderos en el desempeño de su trabajo.

Una vez alcanzada la democracia en el año 1985 en nuestro país, se reinstalan los consejos de salarios y se intenta impulsar el desarrollo sindical, pese a que la gran mayoría de los dirigentes sindicales habían fallecido, fueron perseguidos o exiliados². Esa coyuntura social, el alejamiento geográfico y la vulnerabilidad del trabajador, quien es alojado en el establecimiento del empleador, permea las relaciones laborales y acentúa la asimetría de las partes implicadas en el trabajo asalariado rural ganadero.

Existen varios conceptos a definir antes de continuar con este trabajo. En primer lugar, por trabajador rural asalariado entendemos a las personas que cumplen tareas bajo la dirección de un empleador rural, a cambio de un salario y demás prestaciones. Incluye a todas las actividades vinculadas al cultivo de la tierra y la cría de animales. Empleador rural es toda persona física o jurídica que utiliza los servicios de trabajadores subordinados para realizar trabajos rurales fuera de las zonas urbanas.

Este sector abarca a una gran parte de nuestro país. En Uruguay hay más de 38.000 establecimientos ganaderos ocupando casi 13 millones de hectáreas de pastoreo, sobre las que se maneja ganado vacuno y ovino.³ En estos establecimientos trabajan cien mil personas

¹ González Sierra, Yamandu (1994) : “Los Olvidados de la tierra: Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay”, Ciedur, Montevideo, 1994

²Schmalz, Stefan (2017): “Especial Sindicatos en Transformación”, Montevideo, extraído 15 de julio 2023 20:00

www.nuso.org

aproximadamente³. En la mayoría de los casos se implementa un sistema de producción denominado mixto, que combina el pastoreo de vacas y ovejas.

1. Condiciones laborales y riesgos en el trabajo asalariado rural

Siguiendo a Neffa en la Definición de CYMAT (Condiciones y medio ambiente de trabajo) podemos decir que:

“...Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo(...)

Los impactos de las CyMAT no sólo pueden provocar muertes, dolor y sufrimiento de las personas, también repercuten sobre la macroeconomía en términos de la competitividad sistémica, es decir, las ventajas competitivas de un sistema productivo. Esto es un justificativo adicional cuando se adopta una política nacional en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo para preservar la salud...”

...” (Neffa, 2015; pág 7)⁴

Por su parte, Soledad Nión (2012), observa que existen dimensiones y elementos dentro del análisis de las condiciones laborales que nos permiten comprender cómo se conocen, gestionan y vivencian los riesgos en el mundo laboral, del cual la ganadería no es ajena.⁵

Siguiendo la línea de razonamiento de los autores Pucci, Nión y Pereyra (2022), encontramos que (siguiendo las ideas de autores como Luhmann o Mary Douglas) el riesgo es una construcción social, lo que implica también un vínculo con el tiempo, ya que son decisiones tomadas en el presente que inciden en el futuro.⁶ La actitud de los actores hacia el riesgo está inculcada en un sistema de valores, creencias y normas que crean las mismas culturas de riesgo. Los comportamientos hacia el riesgo se insertan en un sistema de valores propios de la cultura del trabajo rural y al mismo tiempo se moldea con el contexto donde se negocian y

³ Gomez Miller Raul, 2006 “Ganadería en el Uruguay” - INIA

⁴ Neffa Julio;2015; “Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo”, CEIL CONICET.

⁵ Nion Soledad, 2012 “La construcción social del riesgo laboral”, Facultad de Ciencias Sociales UDELAR.

⁶ Nion Soledad, Pereyra Valentina, Pucci Francisco, 2019” Gestion del riesgo y relaciones laborales “ , Open edition Journals, Volume 15, Montevideo Uruguay

definen los umbrales aceptables del riesgo (Op. Cit).

Según mencionan estos autores, siguiendo a Luhmann, el umbral aceptado de riesgo es definido en el colectivo, y se trata de un marco a partir del cual los actores orientan su comportamiento en la cotidianeidad laboral, el comportamiento individual implica por parte del trabajador una adecuación a las expectativas de la sociedad.

Otro punto que tratan los autores ya mencionados en el artículo es la percepción de los actores del mundo laboral rural, en este texto tratan varias definiciones.

Por un lado, que la producción rural tiene determinados niveles de riesgo más altos que otros sectores, debido a la labor y la exposición a los cambios climáticos que esta tarea implica, existe un sistema heterogéneo de las inversiones, el desarrollo tecnológico, el tamaño de las estancias, lo que dificulta una definición común para toda la producción. Las grandes transformaciones en sus procesos laborales, composiciones sociales, y relaciones de poder, pese a estos cambios existen tradiciones que siguen marcando el comportamiento y las valoraciones de los trabajadores. Por su parte, la normativa en seguridad y condiciones laborales la cual es muy rica y extensa en el Uruguay, hace énfasis en las condiciones salariales las cuales son descritas como más negativas y entran en contradicción con la normativa laboral, lo que pone en cuestión la aplicación efectiva de la normativa. La perspectiva de los empresarios plasma una mirada que se focaliza en la falta de información por el aislamiento que tienen trabajadores y empresarios respecto a normas y derechos establecidos por la legislación vigente. Manejan una cultura tradicional que es la repetición de costumbres a través de los años.

Los procesos de construcción de riesgo ponen en juego muchos intereses, percepciones y valoraciones entre diferentes actores laborales, estos establecen estrategias de negociación y de conflicto sobre los cuales se construyen los umbrales de aceptación del riesgo en diferentes aspectos (Pucci, Nión, Pereyra, 2019).

Por su parte, Valentina Pereyra (2015)⁷ en su tesis que analiza las perspectivas de riesgo de referentes sindicales en el agro, el trabajador rural tanto asalariado como no asalariado tiene cuatro particularidades:

- Las diferentes labores generan una demanda de trabajo variable.
- Los ciclos y la dependencia de los fenómenos climáticos.

⁷ Pereyra Ceretta Valentina, "La salud de los trabajadores rurales e el nuevo escenario del agro Uruguayo" 2015 Uruguay, Udelar FCS

- La diferencia entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo.
- Las innovaciones tecnológicas han tenido una repercusión sobre la demanda de los trabajadores.

Los avances tecnológicos y las nuevas normativas afectan a los trabajadores asalariados ganaderos ya que estas se encuentran en una situación vulnerable debido a la baja calificación de los mismos, la dependencia de este empleo para subsistir, las dificultades para hacer valer sus derechos, los tipos de contrato, y las formas de pago, entre otros (Pereyra, 2015).

Dentro del sector rural una de las principales causas de accidentes laborales son el control y manejo de agroquímicos. Sin embargo, los trabajadores asalariados y no asalariados ganaderos se enfrentan a otros riesgos como son el manejo del ganado, accidentes a caballo, caídas de escaleras, los que incluyen a la maquinaria como actor principal, o los provocados con las herramientas de mano (Pereyra, 2015).

Estos riesgos se naturalizan en los discursos de los asalariados, como parte de su trabajo y entienden que las consecuencias de dichos accidentes pueden manifestarse en el corto plazo. En los últimos años se percibe un avance en las regulaciones, en salud laboral y un alivio del esfuerzo físico en ciertos tipos de trabajo (Pereyra, 2015). Se entiende que se crean nuevas lógicas y se mantienen algunas del pasado que siguen sometiendo a los trabajadores a la precariedad laboral. En algunas situaciones, el trabajador en un intento de garantizar su contratación y por ende sus ingresos, se expone a sobreesfuerzos físicos y jornadas extensas.

Para definir los riesgos laborales vamos a retomar el trabajo de Roberto Badia (1985). Encontramos como definición principal que un riesgo es un conjunto de factores, que actúan sobre el individuo y el efecto de dicha actuación produce la enfermedad ocupacional.⁸

Los riesgos laborales pueden clasificarse en:

- Del ambiente o microclima de trabajo
- contaminantes
- Factores de inseguridad
- sobrecarga muscular
- sobrecarga mental

⁸ Roberto Badia Montalvo, "Salud Ocupacional y riesgos laborales"; 1985, boletín de la oficina sanitaria panamericana.

- otros riesgos

Siguiendo las ideas de Nión (2012) encontramos que al hablar de riesgo nos referimos a la posibilidad de que pase algo y que las consecuencias de este acto sean negativas para el individuo que lo desarrolla⁹. Nión analiza la construcción sociocultural del riesgo, enfoque del que se tomarán algunos insumos para este trabajo. La autora cita a Douglas (1996), para basarse en sus ideas. Douglas plasma en su trabajo que la construcción de la cultura del riesgo se da en base a las valoraciones que los individuos tienen de las reglas que conforman su historia y su vida cotidiana. Douglas define también la cultura refiriéndose al mismo como el esquema de clasificación que da significado a símbolos determinados los cuales son utilizados en los rituales y en los discursos¹⁰.

A partir de este enfoque la autora plasma la idea de que los individuos tienen una serie de elementos que constituyen el contexto de su trabajo, los cuales son utilizados para definir un umbral aceptable de los riesgos (Nión, 2012). Existen procesos que traducen los elementos que intervienen en la construcción social del riesgo, algunos están relacionados a la naturalización de las condiciones laborales por parte del trabajador (tomando como referencia también el trabajo de Castillo y Prieto, 1985, sobre naturalización de las condiciones laborales).

1.1 Condiciones laborales y riesgos de asalariados ganaderos a partir de antecedentes

Siguiendo el razonamiento de Castillo y Prieto (1983), para estudiar las condiciones de trabajo tomaremos en cuenta cuatro dimensiones: aspectos salariales y formales, estabilidad y jornada laboral, traslado y seguridad de los trabajadores, realización personal. Podemos ver algunos datos existentes sobre las condiciones de los asalariados rurales en general, considerando estas 4 dimensiones:

- Aspectos salariales y formales: el 64,9 % de los trabajadores no tienen un salario fijo

⁹ NIÓN, M. "La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)". Tesis de maestría, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, 2012.

¹⁰ DOUGLAS, M. (1996) "La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales". Paidós Studio, Barcelona.

mensual cobran por jornal o por destajo, 38,6% de los trabajadores a la hora del cobro de los haberes no les entregan el recibo pertinente de dicho cobro.

- Estabilidad y jornada laboral: casi el 87% de los trabajadores tiene 1 hora o más de descanso y el 85% trabajó 20 o más días del mes anterior de corrido antes de realizar dicho estudio.
- Traslado y seguridad de los trabajadores : se observa en el estudio una alta accidentabilidad. Un 56,1% de los trabajadores tuvieron algún accidente en su trayectoria laboral, esta alta tasa se da debido a las condiciones y riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en su labor diaria.

El Doctor Daniel Machin (2011) realiza una clasificación de riesgos para estos trabajadores que se expone a continuación¹¹.

- ✓ Manejo de la maquinaria agrícola. La mayoría de estos accidentes tienen características graves como pueden ser secuelas de invalidez o hasta muchas veces pueden causar la muerte:
 - Caídas
 - Aprisionamiento del enganche
 - Aprisionamiento de manos y pies
 - Aplastamiento
 - Vuelcos
- ✓ Medidas preventivas. Antes de salir a trabajar, revisar el estado de mangueras para detectar pérdidas, usar guantes y cartón para evitar lastimaduras en las manos por efecto del aceite. Es esencial que los trabajadores cuenten con un medio de transporte alternativo al tractor para desplazarse.

¹¹ Machín, Daniel (2011), " Riesgos en el trabajo rural ganadero" , Montevideo Uruguay

✓ Trabajo con agroquímicos. La exposición a estos productos puede producir lesiones permanentes en el trabajador o en la persona que realice la actividad, por esto hay varias recomendaciones que seguir al momento de la exposición. Medidas preventivas:

- no comprar envases deteriorados
- verificar que los envases estén bien precintados
- utilizar productos de baja toxicidad
- no transportar agroquímicos junto con alimentos o personas
- verificar el buen funcionamiento de la máquina aplicadora
- utilizar adecuados equipos de protección personal
- no comer , beber, ni fumar durante las aplicaciones
- descontaminar los envases de agroquímicos e inutilizar los

✓ Trabajo con animales. En esta actividad el trabajador se encuentra expuesto a múltiples riesgos que pueden afectar su salud y su seguridad.

*Medidas preventivas para trabajos en la manga:

- cepo con traba segura
- trancas para acceder a la misma evitando patadas
- plataformas limpias que eviten los resbalones
- los yugos y las trancas deben deslizar sin esfuerzo y quedar firmes en la posición de traba
- debe tener buena sombra

*Medidas preventivas para la vacunación

- controlar el buen funcionamiento de la jeringa
- esterilizar agujas y jeringas
- uso del equipo de protección personal

Por tanto, los trabajadores rurales al momento de cumplir con sus funciones están expuestos a varios riesgos, los cuales para este trabajo se van a analizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores ganaderos del Uruguay (Doctor Daniel Machin, 2011).

A entender de Nión y Pereyra (2018) esta rama de actividad se encuentra en un entorno de

constante incertidumbre a la hora de definir el riesgo, los comportamientos que tienen los trabajadores en el trabajo definen culturas y umbrales aceptables del riesgo en Uruguay se negocian los niveles de aceptabilidad de los riesgos, estas negociaciones se dan en acuerdos de manera implícita y explícita en las rutinas laborales, a raíz de estas negociaciones se creen creencias y conveniencias que buscan minimizar la probabilidad de malos resultados¹².

En relación al riesgo existe un cierto proceso que busca la naturalización de las condiciones laborales, lo que implica la no percepción de dichos riesgos como perjudiciales. En el sector rural hay algunas algunas culturas laborales que son tomadas como válidas. El riesgo es una construcción social que contiene evaluaciones las cuales se materializan en decisiones. Los comportamientos de los trabajadores relacionados con los riesgos, se basan en el saber de la cultura, la visión del riesgo al momento del análisis debe incluir la visión de los participantes (Nión y Pereyra, 2018).

En la TABLA 1. a continuación, se detallan algunos de los riesgos existentes de los trabajadores ganaderos.

TABLA 1. Sistematización de los riesgos por tipo de actividad

LABOR	RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
ORDEÑE	Accidentes fortuitos durante el manejo de los animales Esfuerzo físico en el traslado, exposición a temperaturas extremas	formación de los operarios en el manejo de animales seguimiento del procedimiento de actuación para el manejo del animal seguimiento exhaustivo de vacunaciones y controles veterinarios higiene adecuada de los operarios ropa y calzado adecuado de trabajo
MANEJO DE ANIMALES	Caída de objetos por manipulación contacto con sustancias corrosivas	formación de los operarios en cuanto al manejo de los equipos

¹² Nion Celio, Soledad, Pereyra, Valentina; "Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical" ; salud colectiva ; universidad nacional de Lanús, Buenos Aires,;2018

	usadas para la limpieza, problemas por el ruido excesivo en las zonas de ordeño	proporcionar equipos de protección individual
MANEJO DE ANIMALES ENFERMOS	Falta de orden y limpieza, falta de señalización adecuada de envases , ingestión del producto por parte de personal ajeno a la actividad	orden y limpieza formación de operarios para la manipulación de medicamentos proporcionar ropa y herramientas adecuadas para la función exigir el etiquetado de los envases lugar de almacenamiento inaccesible a personas ajenas a la actividad consultar a un especialista en caso de alguna interrogante
ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE MEDICAMENTOS	Contaminación ambiental cuando hay residuos en los desechos, intoxicación por medicamentos en las producciones, riesgos inesperados en animales tratados	antes de aplicar ningún remedio consultar al veterinario elegir los zoonosológicos menos tóxicos cuando vayas a realizar el tratamiento ponerse guantes, buzo , botas y mascarilla respetar las normas de aplicación y los plazos de seguridad al terminar duchate y lava la ropa conservar los justificantes y-o recetas de medicamentos para la adquisición de los remedios
CLIMATOLOGÍA	estacionalidad del trabajo, exposición al clima debido al trabajo al aire libre, intempestivo del clima en el correr de la jornada	vestimenta y equipo de trabajo adecuado para cada circunstancia correcta hidratación y alimentación del trabajador
ACCIDENTES CON MAQUINARIA	Caídas del tractor, accidentes debido, muchas veces al poco conocimiento, incidentes debido al tiempo tanto climático como el que tienen para cumplir con la tarea	conocimiento y aplicación de los debidos procesos de manejo de la maquinaria organización del tiempo para cumplir las tareas
EXPOSICIÓN FÍSICA A AGROQUÍMICOS, Y A LAS TAREAS DIARIAS	Lesiones corporales, lesiones crónicas en órganos que impiden la continuidad del trabajo, cansancio corporal que puede desembocar en otras enfermedades	conocimiento y aplicación del proceso a seguir para cada tarea ejercicios de estiramiento y calentamiento previo al inicio de las tareas

Fuente: Elaboración propia en base a Machín, 2011.

1.2 Breve reseña de la legislación laboral rural uruguaya

Según Barbagelata, las primeras leyes laborales dejan afuera al trabajador rural, con excepción de la ley de accidentes de trabajo de 1920 (ley N° 7309) (Zapirain, 2011). Bajo en el entendido de que se gobierna de forma separada para la actividad rural se aprueba la ley de salario mínimo y el descanso dominical para trabajadores rurales dependientes y más adelante se reglamenta el trabajo en los establecimientos rurales con la aprobación del Estatuto del trabajador rural (1946), recientemente se adopta una norma que regula la limitación de la jornada y el régimen de descansos de dichos trabajadores.

A partir del 2005, los trabajadores del sector rural empiezan a ganar espacios de reconocimiento, con lo relacionado a negociar sus condiciones laborales, así como también a los dirigentes de este sector se les da una legitimidad como representantes de ese colectivo. En esta etapa el sindicalismo rural, se reconstituye consolida y expande en nueva ramas, así como también surgen nuevas organizaciones, las cuales llegan a la totalidad de los trabajadores. El reconocimiento de sus derechos abarca la atención de sus principales problemáticas, para las cuales se desarrollan unas cuantas políticas públicas, y sociales las cuales están orientadas a alcanzar no solo a los asalariados sino también a sus hogares y familias. El espacio abierto para las negociaciones entre empleadores y asalariados, traen grandes cambios los cuales instaban a los empleadores al reconocimiento de como participantes legítimos de dicha negociación.¹³

Riella y Ramirez (2012) señalan que la restauración de los consejos de salarios pone sobre la mesa la discusión de la necesaria redistribución de los beneficios para los trabajadores.

Siguiendo la línea de pensamiento de Pucci (2012), dichos desafíos implican la superación de los bajos niveles de institucionalización de la negociación, generar también una cultura de negociación colectiva, así como también emparejar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Según plasma Zapirain (2011) en su trabajo (Régimen Jurídico del trabajador rural - 2011) el proceso de la extensión de la legislación del trabajador urbano al trabajador rural fue lento y resistido.¹⁴

¹³ Revista Salud Colectiva, Universidad de Lanús, Buenos Aires, , Volumen XIV, n° 4, N° 743, 2018,

¹⁴ Zapirain Héctor (2011) "Régimen Jurídico del trabajador rural" 2011 ; Revista FDER

Las primeras disposiciones del trabajador rural (cuando se gobernaban por separado), están contenidas en el Código Rural (1875) ; la primer norma que es aprobada para el sector rural es la ley N° 7550 , la cual se refiere a la fijación de un salario mínimo por primera vez y ratifica el derecho de dichos trabajadores a gozar del descanso semanal .

La Ley más importante aprobada para este sector es la Ley N° 10809 ; Estatuto del trabajador Rural (1946) , Reglamenta en General el trabajo asalariado en el campo, consagra entre otras cosas la obligación del empleador a proporcionar al trabajador y su familia vivienda , alimentación y otras prestaciones. Dicha ley regula también el régimen de Despido y Desalojo. Con el pasar del tiempo se empiezan a incluir a los trabajadores rurales al momento de la aprobación de políticas laborales generales, una de las leyes aprobadas es la que incluye a estos trabajadores en el régimen de los consejos de salario , así como también las leyes referidas a derechos sindicales (Zapirain,2011).

El régimen jurídico que se aplica a la rama laboral se compone de normas especiales y normas de carácter general.

La legislación laboral específica del sector rural está compuesta por ; decreto / ley N° 14785 la cual se refiere al , cómputo de la alimentación y la vivienda a la hora del calculo del aguinaldo , así como también la ley N° 13619 ; La ley 18441 la cual expone la limitación de la jornada laboral y el establecimiento de los descansos , a estas disposiciones se les debe agregar las disposiciones pactadas en los convenios colectivos que surgen de los Consejos de Salario .

Al igual que el resto de los trabajadores dependientes los rurales tienen derecho a 5 feriados pagos anuales; la Licencia anual se rige por la ley N° 12590 , con la excepción de que la misma pueda fraccionarse siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes. (Zapirain,2011)

En materia de Salud y Seguridad en el trabajo existen 3 decretos: 372/999, 291/007, 321/009, que serán desarrollados en el próximo apartado.

Estas disposiciones reglamentan los principios generales en referencia a la salud y seguridad de los trabajadores, así como también establece obligaciones y deberes tanto de parte del empleador como de parte del trabajador para poder cumplir la normativa que protege a los trabajadores en su labor, al momento de la exposición a los riesgos que el desarrollo de su labor conlleva .

El vacío que existe en esta temática es que hay riesgos a los que están expuestos los trabajadores que escapan de las medidas preventivas que puedan llegar a tomar como por ejemplo el clima o las enfermedades que pueda contraer el lote de ganado, y para estos

riesgos la normativa es muy nueva por ende muchas veces o no se cumple o no existen herramientas suficientes para dicho cumplimiento

1.3 Normas de salud y de seguridad en el trabajo

Siguiendo la publicación del Dr. Matias Perez Del Castillo (2021) donde plasma las nuevas normas aprobadas para la prevención y seguridad en el trabajo el mismo nombra las siguientes normas

Decretos plasmados en este artículo :

- 126/019
- 277/020
- 381/021

✓ “...El Decreto N° 127/014 de mayo de 2014 estableció las disposiciones mínimas obligatorias para la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo. Rige para todas las actividades, sean de naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio y tengan o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado¹⁵. En el año 2019, el decreto fue modificado por el Decreto N° 126/019, que aclaró el alcance de los Servicios, según la cantidad de trabajadores¹⁶: Empresas con más de 300 empleados: servicio integrado al menos por un médico especialista en salud ocupacional y otro profesional o técnico que detente cualquiera de los siguientes títulos: a) Técnico Prevencionista; b) Tecnólogo en Salud Ocupacional; c) Tecnólogo Prevencionista; d) Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional; e) Ingeniero Tecnólogo Prevencionista, pudiendo ser complementado por Psicólogo, personal de enfermería y otras especialidades asociadas a los temas de salud y seguridad en el trabajo.

✓ Empresas con entre 50 y 300 trabajadores: servicio que podrá ser externo, con la integración referida, el que intervendrá de forma trimestral como mínimo.

✓ Empresas con entre 5 y 50 trabajadores: servicio que podrá ser externo con la misma integración, el que intervendrá de forma semestral como mínimo.

¹⁵ Perez Del Castillo, Matias; Decreto N° 381/021 estableció nuevos plazos de implementación de los servicios según el tamaño de las empresas; 12 de diciembre de 2021

¹⁶ Información extraída de IMPO Decreto N° 126/019 Montevideo, 2019

El Decreto N° 277/020 del 13 de octubre de 2020 había establecido nuevos plazos para la implementación de los Servicios, para las empresas con menos de 300 trabajadores, pero esa norma fue modificada parcialmente por el Decreto que se comenta¹⁷.

En efecto, el Decreto N° 381/021 del 18 de noviembre de 2021, modificó el Decreto 277/020 y previó las siguientes fechas de implementación de los Servicios de Prevención y salud en el Trabajo en empresas, según la cantidad de trabajadores¹⁸:

- ✓ Para las empresas que tengan entre 50 y 150 trabajadores, regirá a partir del 2 de mayo de 2022.
- ✓ Empresas con entre 150 y 300 empleados: se mantiene la fecha de implementación a partir del 30 de noviembre del presente año.
- ✓ *Empresas de entre 5 y 150 trabajadores: se mantiene la fecha de implementación a partir del 1 de noviembre de 2022.

Se habilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (previa consulta con los actores sociales) a proponer al Poder Ejecutivo, actividades que irán incorporándose al sistema, antes de las fechas señaladas.

Los empleadores que incumplan con la implementación de los Servicios a tiempo, serán sancionados de acuerdo al régimen general: amonestación, multa o clausura del establecimiento..." (Matias Perez del castillo, 2021)

1.4 La sindicalización en el ámbito rural uruguayo

Para comprender como se constituyen las condiciones laborales y los riesgos en la actividad ganadera, es necesario tener una referencia sobre las relaciones laborales en este sector. Actualmente los peones rurales se encuentran nucleados en un sindicato denominado SIPES (Sindicato de peones de estancia) que conforma junto con otras agrupaciones la UNATRA (Unión de Asalariados Rurales y Afines) que integra el PIT CNT. Ésta Unión mencionada nace en el departamento de San José en el año 2005 para dar solución a la situación de la peonada, que hasta ese momento no contaba con ninguna representación sindical.

¹⁷ Información extraída de IMPO Decreto N° 277/020 Montevideo, 2020

¹⁸ Información extraída de IMPO Decreto N° 381/021 Montevideo, 2021

Detallaremos a continuación la historia de la sindicalización en este ámbito, ya que es una dimensión importante para comprender las características de las condiciones laborales y su valoración en el sector.

Siguiendo el pensamiento de Riella y Mascheroni (2019)¹⁹, el sindicalismo rural tiene un tímido comienzo en el Uruguay, en 1932 se da la primera medida de lucha en un arrozal en el departamento de treinta y tres se desarrolla una huelga que dura 5 días, desde la patronal responden con despidos y prácticas antisindicales, como puede ser la persecución por pertenecer a estas organizaciones o el no cumplimiento de la normativa por parte del empleador para el desarrollo de su labor²⁰.

Recién en la década del cuarenta se empieza a desarrollar la sindicalización en el ámbito de los tambos. En 1962 se desarrolla la primera huelga general del sindicato rural, una de las medidas más notorias que toma esta organización para manifestarse son las marchas a pie hasta Montevideo, donde van acampando en varias localidades dando así a conocer sus condiciones laborales, en este momento se da la solidaridad del resto de la clase obrera con estos trabajadores (Riella y Mascheroni, 2019).

En 1985 luego de reinstalada la democracia, se da por parte del sindicalismo rural un resurgimiento caracterizado por la cantidad masiva de organizaciones en 17 meses se crean 14 sindicatos, la mayoría no prosperan (Riella y Mascheroni, 2019).

Según los autores, los principales reclamos de estas organizaciones se basan en:

- El incremento del salario
- Garantías para el ejercicio del derecho gremial
- Cumplimiento de la normativa vigente
- Limitación de la jornada
- Descanso semanal
- Mejora de condiciones laborales
- Beneficios sociales
- Discusión del nuevo estatuto

En el 2005 inicia una regularización de la actividad sindical, llevando así a un respaldo a la

¹⁹ Alberto Riella ; Paola Mascheroni 2019 “ La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen trayectoria y perspectivas”

²⁰ Revista Mundo Agrario, Montevideo 2019, vol 20, Cuatrimestral, Riella, Alberto, Mascheroni, Paola, (2019): “ La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen trayectoria y perspectivas”

acción colectiva en el campo, la cual es para dichos trabajadores muy difícil de llevar adelante por la individualidad existente entre establecimientos, así como también la lejanía de dichos establecimientos llevar a cabo medidas de lucha se hace muy complicado por un tema de “logística” (Riella y Mascheroni, 2019).

En los años posteriores, se van aprobando una serie de medidas para el sector y en general para el beneficio de los trabajadores, relacionadas con actividad sindical, negociación colectiva, limitación de la jornada²¹ (2008) y el estatuto de los trabajadores rurales.

1.5 Historia y evolución de la negociación colectiva en este ámbito

A partir del trabajo de Siguiendo el razonamiento establecido por Mascheroni (2011), a continuación, desarrollamos los primeros pasos de la negociación colectiva en el ámbito rural uruguayo²².

El ámbito rural es históricamente relegado de la negociación colectiva, existen por parte de la Asociación Rural del Uruguay (ARU) fuertes presiones para ser incluidos, pero los trabajadores de este sector no pueden ejercer su derecho a huelga debido a la dependencia que se da con el patrón (Op. Cit, 2011).

Las condiciones laborales de los trabajadores rurales son altamente inferiores a las de los trabajadores urbanos, como también no existe una institución que los ampare a la hora de realizar los reclamos.

En 1985 el gobierno convoca a una reunión tripartita, uno de los objetivos de dicha reunión es la discusión del estatuto del trabajador rural, también se trata el tema de la creación de un espacio donde pueda desarrollarse la negociación colectiva del medio rural, las gremiales no asisten a dicha reunión, entonces se desarrolla entre el gobierno y los trabajadores, con muy poca repercusión.

En 2005 en la reinstalación de los consejos de salarios, el ámbito rural es incluido por el gobierno de izquierda en las negociaciones, y se da la oportunidad de la creación de un espacio para desarrollar las negociaciones colectivas para dicho ámbito.

El sector rural es excluido durante mucho tiempo de las negociaciones colectivas además de

²¹ Información extraída de IMPO Ley N° 18441 Montevideo, 2008

²² Mascheroni Laport Paola (2011) “Negociación colectiva en el medio rural uruguayo, los primeros pasos”, Revista de ciencias sociales.

esta particularidad se da también que participan como asesores delegados del MGAP, es un sector al que se le da una consideración diferencial y visión paternalista del empleador (Barrios, Ciarnello y Moreira; 2014)²³.

Históricamente, según plasman estos autores el sector rural es excluido durante mucho tiempo de las negociaciones colectivas, al mismo se le da una consideración diferencial y visión paternalista del empleador (Barrios, Ciarnello y Moreira; 2014).

Se llevan a cabo 3 convocatorias al consejo tripartito rural, las cuales pasaremos a detallar a continuación.

1° Convocatoria (2005)

En el inicio de las negociaciones colectivas hay 2 logros significativos para el sector imponer la idea de que las características del trabajador rural hacen imposible su protección con la normativa aplicada al medio urbano se determina el carácter consultivo de los consejos de salario.

En la primera ronda se establecen las reglas del juego, existen 3 temas principales a tratar:

- 1- criterios básicos para la instalación de consejos de salario por actividad
- 2- pautas para una relación fluida y dinámica entre empleadores y trabajadores
- 3- derecho de sindicalización y limitación de la jornada

2° Convocatoria (2006)

Primera reunión del cstr de la segunda ronda de negociación: los trabajadores ponen sobre la mesa nuevamente la idea de la unificación del CST, pero tanto el PE como los empleadores entienden que es mejor seguir por separado, se organizan comisiones para tratar dos temas importantes: la limitación de la jornada y las –tercerizaciones.

Estas comisiones tienen 3 reuniones de las cuales no sale ningún acuerdo respecto al temario a tratar.

3° Convocatoria (2007)

²³ Barrios Marcela, Ciarnello Maite, Moreira Bolívar; (2014) “Una experiencia de negociación colectiva en el medio rural: la convocatoria al consejo tripartito rural”, Montevideo

Extraído el 5/11/2023 de [una_experiencia_de_negociacion_colectiva_en_el_medio_rural_cod_472-congreso-alast-2007-montevideo-1.pdf \(wordpress.com\)](https://www.wordpress.com/una-experiencia-de-negociacion-colectiva-en-el-medio-rural-cod-472-congreso-alast-2007-montevideo-1.pdf)

En esta etapa el PE está decidido a terminar la discusión por la limitación de la jornada, teniendo a la hora de negociar una actitud un poco más exigente. El PE remite a delegaciones patronales y de trabajadores un proyecto de reglamentación de la jornada, se convoca a una reunión el 22/08/2007 , donde la temática principal es la aprobación de dicho documento , participa en esta reunión por la importancia de la temática la Dirección Nacional de Trabajo. En la actualidad en la décima ronda del consejo de salario del grupo 22, se aprueba con fecha Noviembre 2023 con dos años de duración hasta Junio de 2025, el aumento de 2,94%, que se compone de un 2,7% por inflación proyectada semestral y un 0,24% retroactivo al 1/1/2023, por concepto de recuperación salarial Se llevan a cabo el 1 de Enero del 2024 aplica el 4,63 compuesto de 4,4% de inflación proyectada semestral, y un 0,23% de recuperación salarial; El 1 de Enero de 2025 el aumento será de 4,2% de concepto de inflación proyectada.²⁴

2. Preguntas de investigación y justificación

¿Cuáles son los riesgos a los que se exponen los asalariados ganaderos desde su perspectiva?
¿Qué dificultades podemos observar para la actividad sindical en este sector particularmente vinculadas a la salud y seguridad?

El siguiente trabajo de investigación busca describir los riesgos a los que se exponen los asalariados ganaderos desde su perspectiva, así como también, explorar las dificultades de la tarea sindical en esta rama de actividad en materia de salud y seguridad.

Investigar cuales son los riesgos que definen estos trabajadores como parte de su actividad laboral, permite analizar cómo la protección ofrecida a los trabajadores tanto por parte de la normativa vigente como por parte del empleador, es o no suficiente a la hora de cumplir con la labor diaria. Para este punto se tuvo especial consideración de los antecedentes expuestos anteriormente.

Entonces, investigar cuáles son las dificultades sindicales del sector permite entender mejor cómo -a pesar de existencia en las últimas décadas de normativa, regulación y ámbitos de

²⁴ Información extraída del MTSS (2019)

negociación- los trabajadores de esta rama de actividad son “los olvidados”, a la hora de la redacción y aprobación de las normativas de Salud y Seguridad en el trabajo.

3. Objetivos

Objetivo General

Describir los riesgos a los que se exponen los trabajadores ganaderos en su labor, desde su perspectiva y contextualizados en el marco de la normativa vigente y dificultades para la labor sindical del sector.

Objetivos específicos

1. Conocer cómo son las relaciones laborales, el desarrollo sindical y los productos de la negociación colectiva vinculada a la salud y seguridad en este sector a partir del análisis de fuentes bibliográficas y datos.
2. Describir cuáles son los riesgos y qué características tienen en este sector desde la perspectiva de los asalariados.
3. Explorar las estrategias frente a esos riesgos, contextualizados por el lugar que ocupa la normativa vigente, los espacios de negociación / sindicalización y otros elementos características del trabajo en este sector.
4. Reflexionar en torno a las dificultades para la actividad sindical en relación a la salud y seguridad para este sector.

4. Metodología

En esta oportunidad se empleó una investigación de tipo CUALITATIVA. El diseño de la investigación es EXPLORATORIO y DESCRIPTIVO, ya que el mismo busca especificar las propiedades del fenómeno que se somete al análisis en una aproximación incipiente, que sienta bases para profundizar a futuro algunas cuestiones. Para recabar los datos que se someterán al análisis utilicé dos métodos, característicos de este tipo de investigación:

- Entrevistas semi estructuradas a seis trabajadores asalariados del sector ganadero vacuno de la zona de Melo (Cerro Largo), con al menos 5 años de antigüedad en este trabajo.
- Observación NO participante
- Análisis y sistematización de fuentes secundarias (normas, decretos, otras investigaciones).

Muestra: se definieron entrevistas a asalariados ganaderos ubicados en estancias en Melo (Departamento de Cerro Largo). Esta es una zona ganadera que fue accesible para poder realizar estas entrevistas para la autora.

Las entrevistas les fueron realizadas a trabajadores asalariados ganaderos residentes de la zona de Melo (Cerro Largo) y las edades de los mismos van entre los 18 y los 60 años, todos los trabajadores nacieron y se criaron en el campo es un trabajo que va pasando de generación en generación, los padres le van enseñando a los hijos a medida que van pudiendo cumplir con las tareas del área.

Para recabar la información y el análisis de esta problemática seleccione a trabajadores ganaderos asalariados de la zona de Melo, ya que es una zona que se caracteriza por estar formada por establecimientos de carácter familiar y además tiene en las estancias personal contratado para las labores diarias del ganado. La observación NO participante consistió en trasladarme a los establecimientos y pasar al menos un fin de semana o un par de días en los mismos para conocer cómo es la rutina de trabajo, acompañar a los trabajadores y entender mejor la dinámica de su trabajo, de esta manera poder formular las preguntas de un modo más informal, casi como una charla en lugar de una entrevista estructurada. Esta metodología me permitió obtener respuestas de los trabajadores más productivas y así obtener información pertinente.

Al principio me resultó difícil la realización de las entrevistas por la negativa de los trabajadores a hablar de sus patrones y de su labor, pero con el paso del tiempo cuando salimos de la formalidad de la entrevista y empecé a hacer las preguntas de manera más informal, como por ejemplo al momento de empezar con la labor integrarse y tratar de aprender cómo se desarrolla su trabajo, entonces en ese momento que las entrevistas se tornaron más cómodas. Fue en ese momento que las respuestas empiezan a ser más completas por parte de los trabajadores ya que se sentían en un ambiente más cómodo y no

estaban bajo la presión de contestar las preguntas. Les informé que las entrevistas serán anónimas y hubo situaciones en las que no tuvieron ningún inconveniente en dejarlas registradas. En otros casos hubo negativas a la grabación, y se tomaron apuntes por parte de la investigadora.

5. Ganadería en Uruguay

Según la última presentación del trabajador ganadero del MTSS (2011), se plasman las siguientes cifras, hay en el país 180.979 trabajadores rurales de los cuales 144.681 son hombres y 36.298 son mujeres.

En cuanto a la formación de los trabajadores en dicha exposición queda plasmado que del total de los trabajadores, un 1,2 % no tiene ningún tipo de formación, un 17,3% tiene la primaria incompleta, un 40,9% sin embargo tiene la primaria completa, en cuanto a ciclo básico un 9,2% lo tiene incompleto y un 7,4% lo tiene completado, en referencia al bachillerato el 7,1% lo tiene incompleto y el 2,6% lo completó, un 9% cuenta con educación técnica y en referencia a la educación terciaria 2,2% la tiene incompleta y un 3% la culminó.

En esta presentación se plasman también las cifras del uso de la tecnología por parte de los trabajadores lo cual es un factor que incide en varios aspectos como es la rotación laboral en el sector ya que permite la comunicación entre peones de posibles vacantes laborales, también incide en el movimiento sindical a la hora de agremiarse y llevar adelante medidas gremiales la tecnología coadyuva a la comunicación en masa.

Un 79% de los trabajadores poseen celular, sin embargo, a partir de los 55 años se da un uso de la tecnología celular mucho menor.

Del total de los trabajadores solo un 21,6% declaran que usan la computadora con frecuencia, en el total de los ocupados 51,7% usan computadora y un 46,5% utiliza internet.

5.1 Características generales de la ganadería en Uruguay

Almirón nos indica lo siguiente: “en Uruguay hay más de 38.000 establecimientos ganaderos,

ocupando 13 millones de hectáreas utilizadas para el pastoreo sobre las que se maneja ganado vacuno y ovino”.²⁵

De estos solo 6.000 tienen más de 500 hectáreas, lo que nos da la pauta que la producción ganadera uruguaya se realiza principalmente en predios familiares. Se estima que este rubro genera en el entorno de 100 mil puestos de trabajo. En cuanto al sistema ganadero extensivo se refiere a aquellos que tienen como base de producción las praderas naturales con un bajo porcentaje de campo mejorado. Dichos establecimientos están ubicados en el centro, norte y este del Uruguay.

El ganado se cría a cielo abierto, con esto nos referimos que pastorean durante todo el año a la intemperie a diferencia de lo que pasa en otras partes del mundo. Por ejemplo, en Europa donde el ganado debe permanecer encerrado, una buena parte del año debido a las condiciones climáticas.

Siguiendo con su libro nos indica los distintos sistemas de producción: sistema de cría, invernada y ciclo completo. El sistema de cría llamado “rodeo de cría” es el conjunto de animales el cual tiene la finalidad de producir terneros cada año. El mismo es visto como una “máquina de producir terneros”, y es a través de este que se asegura la venta de la producción, el aumento de stock o la reposición de animales en el establecimiento.

Los establecimientos de ciclo completo se dedican a la cría y a la venta de los animales a término. En este caso los terneros se retienen en el campo hasta el momento de la faena, habitualmente esta actividad se da cuando tienen 3 años y un peso superior a los 430 kg .

5.2 El trabajo ganadero en relación a los cambios normativos actuales

El último ajuste salarial existente en este grupo de trabajadores fue decretado por el consejo de salarios en el 2023 (6 de noviembre), donde se plasman los valores, de los salarios actuales de los trabajadores con valores actualizados. En el 2008 se publica la ley 18441 que refiere a la limitación de la jornada laboral y los descansos establecidos para estos trabajadores.

En este punto tomaremos como referencia el trabajo de Almirón (2019) donde se refleja que, actualmente se implementa la extranjerización de la tierra que habilita a empresarios

²⁵Almirón, V. (2020), “El último de la fila, un estudio sobre los trabajadores de la ganadería “ : XVIII Jornadas de Investigación: la producción de conocimiento durante los procesos de enseñanza de grado y posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales (pág.1)

extranjeros a comprar la tierra y esto desemboca en una figura ausente del empleador (Almirón, 2019).²⁶ Aparece también debido a la situación antes mencionada la figura del Administrador que auspicia de intermediario entre el empleador y el trabajador, se le da también la facultad de tomar decisiones relacionadas con el capital, le compete tomar decisiones que tengan que ver con el pago de salarios, las liquidaciones, el asesoramiento legal y fiscal, esta figura aparece debido a la ausencia del empleador (Op. Cit, 2019).

Los cambios en la forma de producción afectan directamente a la organización y división del trabajo, ahora los trabajadores están más en contacto con el área de RRHH, para consultar tanto situaciones particulares de cada trabajador como situaciones generalizadas.

En el estudio de caso realizado por Riella (2012) Expresa como idea principal que la Ganadería en el Uruguay es clave para la competitividad internacional, este sector ocupa hoy en día más del 70% de la superficie explotada y es un sector que emplea al 60% de los trabajadores permanentes²⁷. En 2005 cuando se reinstalan los consejos de salario incluyendo a los trabajadores rurales y siguiendo la aprobación de la ley que refleja la limitación de la jornada, ponen en discusión la necesaria redistribución de los beneficios, así como también plantea la reflexión en cuanto a la relación entre el crecimiento económico del sector y el desarrollo social en zonas rurales (Riella, 2012).

Siguiendo el razonamiento de Zapirain (2011) pasamos a puntualizar algunas de las normativas vigentes para los trabajadores rurales²⁸. Al principio la legislación laboral excluye a los trabajadores rurales, como resultado de la evolución de la legislación laboral dicho derecho da a la rama rural un trato especial.

Ferrari (1977), citado en el trabajo de Zapirain (2011); sostiene que la legislación laboral en ese momento se había dedicado a solucionar la problemática que ocupa a los trabajadores en zonas urbanas, refiriéndose a la denominada “cuestión social” la cual afecta a los trabajadores del proletariado industrial. Este autor afirma también que el trabajo rural así como la labor doméstica es muchas veces visto y tratado como trabajo servil, para él los trabajadores rurales no integran la clase asalariada, por ende el derecho laboral se les aplicaba sólo si la norma así lo expresaba.

²⁶Almirón, V. El último de la fila, un estudio sobre los trabajadores de la ganadería [en línea] EN: XVIII Jornadas de Investigación: la producción de conocimiento durante los procesos de enseñanza de grado y posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, octubre de 2019. Montevideo : Udelar. FCS, 2019.

²⁷Riella, Alberto, & Ramírez, Jessica. (2012). La calidad del empleo en la ganadería uruguaya: Un estudio de caso. *Agrociencia (Uruguay)*, 16(1), 186-197. Recuperado en 23 de julio de 2022

²⁸Zapirain Hector (2011); “Régimen Jurídico del trabajo rural” ; Revista Facultad de Derecho ; Julio , Diciembre 2011

6. Análisis de las entrevistas

Luego de realizar la sistematización de antecedentes y normativa presentada en capítulos anteriores, procederemos a expresar algunos de los resultados del trabajo de indagación mediante entrevistas y observación.

A continuación, se exponen resultados del análisis de las entrevistas, según tres grandes dimensiones objeto de esta tesis.

6.1 Aproximación a los riesgos laborales desde la perspectiva de los asalariados ganaderos

Los riesgos mencionados por los trabajadores son en su mayoría los relacionados con los posibles accidentes en la labor diaria como pueden ser las caídas de los propios animales los aprisionamientos con las propias herramientas de trabajo, muchas veces estos accidentes se dan por el poco o nulo conocimiento de la tarea por parte de los trabajadores, en otras ocasiones son causados por la falta de elementos de protección personal, los cuales muchas veces no son brindados por los patrones o no tienen conocimiento del uso los propios asalariados.

La labor ganadera es aprendida en la práctica. Desde muy pequeños son instruidos los niños cuando ayudan a sus padres ya que en muchos casos los productores trabajan en familia, y así los trabajadores van adquiriendo conocimientos para desarrollar mejor la labor. Esta tarea depende únicamente del ciclo biológico de los animales por ende las tareas a realizar en su mayoría son zafrales y sistemáticas (vacunación, época de parición, entre otros). Los trabajadores ya saben a qué se van a enfrentar en cada época del año, esta especie de organización es también lo que hace que se naturalicen los riesgos.

Según la perspectiva de los asalariados lo que nosotros podemos apreciar como un riesgo para su salud ellos lo toman como algo "habitual", algo que es parte de su labor y, algo a lo que deben enfrentarse para dejar contento al patrón. Por tanto, existe naturalización de sus condiciones laborales y de los riesgos.

No obstante, en las entrevistas encontramos que mencionan riesgos y que varían en cuanto a las tareas que deben realizar. Por ejemplo, al momento de dar alimento al ganado se

enfrentan al uso de la maquinaria que puede ser causante de alguna caída o alguna mala maniobra que provoque un accidente grave lastimándose el trabajador y otras personas. Por otro lado, como parte de su trabajo, pueden darse riesgos en la exposición a enfermedades al momento de la época de parición.

Otros riesgos mayormente mencionados en las entrevistas se refieren al uso de los químicos, al momento de ponerle al ganado las vacunas para la prevención de enfermedades o plagas, es mucha la exposición a estos productos, que pueden generar enfermedades muy graves en los trabajadores. La actividad de la vacunación ya es de por sí bastante incómoda como para estar agregando en el cuerpo más elementos que incómodan aún más la realización de dicha actividad.

Así como también por el contrario el hecho de desarrollar la labor a la intemperie hace que los riesgos relacionados con los cambios climáticos no puedan prevenirse, por lo que lo consideran parte intrínseca de su labor y no les reviste mayor observación al momento de realizar las entrevistas.

6.2 Estrategias frente a los riesgos, normativa vigente y acción colectiva desde los trabajadores ganaderos

En las entrevistas hechas a los asalariados se plasma que ellos toman muchas veces como normales o parte de la labor la existencia de los riesgos, en la intención de los mismos de cumplir con la labor y llegar al objetivo del trabajo. Muchas veces la prevención de los riesgos no forma parte de la planificación laboral. Se da también en varios casos que el conocimiento de la normativa laboral que los protege y el uso de las herramientas de protección es desconocido por parte de los asalariados, por ende no existe una prevención asociada a los riesgos identificados.

Por su parte, los empleadores, a entender de los entrevistados, muchas veces tienen poco o nulo conocimiento de la normativa vigente, lo que dificulta la prevención y conseguir las herramientas necesarias para la protección frente a los riesgos.

Las estrategias para enfrentarse a los riesgos de la labor diaria se basa fundamentalmente en el conocimiento del trabajo y de los riesgos a los que se enfrentan al utilizar las herramientas necesarias o realizar las acciones que eviten los riesgos. No obstante, en muchos casos resulta

complejo utilizar las herramientas para evitar los riesgos, y equipos de protección personal, ya que les parecen muy incómodas para la realización de los trabajos con ganado tal como están previstos.

6.3 Dificultades para la actividad sindical en relación a la salud y seguridad para este sector

Las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores en el caso de los contratos zafrales es, de alguna manera, paternalista. Muchas veces los trabajadores sienten que el patrón es como una especie de padre, que les enseña y además le proporciona el techo y los alimentos para el desarrollo diario de su labor, los mismos son contratados en su mayoría en el régimen de zafrales. Bajo las condiciones que exige el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dependiendo del tamaño del establecimiento la cantidad de contratados que tienen generalmente en los establecimientos familiares son pocos. Por el contrario, en los establecimientos que los patrones no residen hay un contratado permanente y los zafrales son contratados por temporada.

Acorde a los estudios que hay sobre sindicalismo en el medio rural, el desarrollo sindical en este sector es especialmente complejo. Muchas veces tanto las asambleas como las medidas gremiales no pueden llevarse a cabo por la lejanía entre los trabajadores y además existe también entre estos asalariados una especie de miedo ante el patrón a no ser recontratado por pertenecer al gremio.

Otra dificultad consiste en que estos trabajadores no sólo encuentran una fuente laboral en el establecimiento, sino también una vivienda, comida, y la posibilidad, en muchos casos, de abastecer sus necesidades de vida tanto para ellos como para sus familias.

Capítulo 6 - Reflexiones finales

Como reflexiones finales mencionaremos algunos aspectos significativos derivados de este trabajo.

En primer lugar, la visión del trabajador frente a los riesgos refiriéndose a los mismos con total normalidad como si fueran parte del trabajo. La existencia, entonces, de la naturalización de las condiciones laborales y los riesgos en su trabajo.

El segundo punto, tiene que ver con cómo siente el trabajador la relación con su empleador, esto se plasma en una frase clave declarada por un entrevistado: *“el riesgo de lastimarse es parte del trabajo y hay que hacer todo lo posible para que el patrón esté contento”*.

En esta frase se reflejan las condiciones de precariedad de estos asalariados y el sentido paternalista que el trabajador tiene frente al empleador. Estas condiciones y ese sentimiento llevan a que no se les permite negarse a ninguna labor solicitada por el patrón por más peligrosa que resulte.

Otra idea que se desprende de esta expresión es el hecho de que el trabajador es consciente de que el patrón es quien le proporciona el alojamiento a él y su familia y también le provee de la alimentación para todos, ello colabora con la dependencia laboral y de vida que se traduce en el vínculo laboral analizado.

Hay allí también, una naturalización de las relaciones sociales y laborales en este trabajo, asimétricas, y en condiciones de precariedad para el trabajador.

Por otra parte, a partir de las entrevistas realizadas resulta llamativo el hecho de que en algunos casos los productores rurales, según la opinión de los asalariados entrevistados, tienen poco conocimiento de la normativa que protege a los trabajadores frente a los riesgos, y esta situación desencadena en la falta de elementos de protección personal que debe ser proporcionada a los trabajadores.

Otro aspecto que resulta de la investigación es la afirmación de la situación del sindicalismo en este ámbito, casi no puede desarrollarse actividad sindical o medidas de fuerza por la distancia existente entre las estancias, aunque ese aspecto que ha mejorado gracias al avance tecnológico de las telecomunicaciones, hoy en día es más fácil saber de otros peones con solo utilizar las redes sociales.

Pensando en lo anterior, desde el punto de vista de su vínculo con las regulaciones existentes, podemos concluir, que la normativa protectora si bien existe y abarca numerosas dimensiones de las condiciones laborales, el desconocimiento tanto de trabajadores como de productores no resulta aplicable, y que muy especialmente las relaciones de dependencia y precariedad hacen que se priorice la fuente laboral y habitacional/alimentación, por sobre el cumplimiento de las disposiciones formales.

Bibliografía

González Sierra, Yamandu (1994) : “Los Olvidados de la tierra: Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay”, Ciedur, Montevideo, 1994

Schmalz, Stefan (2017): “Especial Sindicatos en Transformación”, Montevideo, extraído 15 de julio 2023 20:00
www.nuso.org

Valentina Almiròn, 2019 “El último de la fila: una investigación sobre trabajadores de la ganadería”, UDELAR FCS.

Gomez Miller Raul, 2006 “Ganadería en el Uruguay” - INIA

Neffa Julio;2015; “Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo”, CEIL CONICET.

Nion Soledad, 2012 “La construcción social del riesgo laboral”, Facultad de Ciencias Sociales UDELAR.

Nion Soledad, Pereyra Valentina, Pucci Francisco, 2019” Gestion del riesgo y relaciones laborales “ , Open edition Journals, Volume 15, Montevideo Uruguay

Pereyra Ceretta Valentina, “La salud de los trabajadores rurales e el nuevo escenario del agro Uruguay” 2015 Uruguay, Udelar FCS

Roberto Badia Montalvo, “Salud Ocupacional y riesgos laborales”; 1985, boletín de la oficina sanitaria panamericana.

Nion, M. "La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)". Tesis de maestría, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, 2012.

DOUGLAS, M. (1996) “La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales”. Paidós Studio, Barcelona.

Machín, Daniel (2011), “ Riesgos en el trabajo rural ganadero” , Montevideo Uruguay
Nion Celio, Soledad, Pereyra, Valentina; “Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical” ; salud colectiva ; universidad nacional de Lanús, Buenos Aires,;2018

Perez Del Castillo, Matias; Decreto N° 381/021 estableció nuevos plazos de implementación de los servicios según el tamaño de las empresas; 12 de diciembre de 2021

Decreto N° 126/019 Montevideo, 2019

IMPO Decreto N° 277/020 Montevideo, 2020

IMPO Decreto N° 381/021 Montevideo, 2021

Alberto Riella ; Paola Mascheroni 2019 “ La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen trayectoria y perspectivas”

Riella, Alberto, Mascheroni, Paola, (2019): “ La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen trayectoria y perspectivas” Revista Mundo Agrario, Montevideo 2019, vol 20, Cuatrimestral

IMPO Ley N° 18441 Montevideo, 2008

Mascheroni Laport Paola , (2011) , “Negociación colectiva en el medio rural uruguayo, los primeros pasos” , Revista de ciencias sociales

Barrios Marcela , Ciarniello Maite, Moreira Bolivar;(2014) “Una experiencia de negociación colectiva en el medio rural: la convocatoria al consejo tripartito rural”, Montevideo

Extraído el 5/11/2023 de [una_experiencia_de_negociacion_colectiva_en_el_medio_rural_cod_472-congreso-alast-2007-montevideo-1.pdf \(wordpress.com\)](https://www.wordpress.com/una-experiencia-de-negociacion-colectiva-en-el-medio-rural-cod-472-congreso-alast-2007-montevideo-1.pdf)

MTSS (2019)

Almirón, V. (2020), “El último de la fila, un estudio sobre los trabajadores de la ganadería “ : XVIII Jornadas de Investigación: la producción de conocimiento durante los procesos de enseñanza de grado y posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales (pág.1)

Riella, Alberto, & Ramírez, Jessica. (2012). La calidad del empleo en la ganadería uruguaya: Un estudio de caso. *Agrociencia (Uruguay)*, 16(1), 186-197. Recuperado en 23 de julio de 2022

Zapirain Hector ; “Régimen Jurídico del trabajo rural” ; Revista Facultad de Derecho ; Julio , Diciembre 2011

ANEXOS

PAUTA ENTREVISTA

Buenas tardes mi nombre es Magela Lombardo estoy realizando mi Tesis de Grado en la carrera Relaciones Laborales, Mi trabajo trata de la protección de los asalariados ganaderos ante los riesgos la normativa que los protege y la historia de la sindicalización de dicho sector.

Paso a realizarle algunas preguntas para dicho trabajo las cuales serán respondidas de manera **ANÓNIMA** esto quiere decir que su nombre no aparecerá en mi trabajo

- 1- ¿Cómo es y de que se trata el trabajo con Ganado?
- 2- Como son las condiciones laborales en el trabajo con el ganado, ¿podrías contarme sobre cómo se contrata, se paga, etc en general?
- 3- ¿Cómo es el perfil del trabajador del ganado?
- 4- ¿Cuáles son los mayores desafíos de quien trabaja en el ganado?

Todos los trabajos tienen algún tipo de riesgo y tienen posibilidades de accidentarse o tener alguna enfermedad asociada al trabajo. ¿Cuáles serían los riesgos en este trabajo?

¿Cuáles son las recomendaciones para alguien que comienza a trabajar en esto?

Para finalizar contame qué te parece que es ser un trabajador del ganado?

¿Te gustaría contarme algo sobre el trabajo en la ganadería que no te pregunte?

Agradecer y finalizar

Entrevistas hechas a asalariados

TRABAJADOR N°1

1: ¿Cómo es y de qué se trata el trabajo con ganado?

R: En lo personal, más que un trabajo es un disfrute aunque muchas veces nos ponga frente a desafíos que parecen imposibles; como en cualquier actividad/trabajo. Es un poco difícil resumir de qué se trata este trabajo ya que va a depender en gran medida de los objetivos planteados en la empresa, pero podemos decir que como objetivo en común todas tenemos el de manejar ganado sano, para esto es importante la planificación sanitaria (no todo es mangas y campo); acá también diferirá según la empresa y la zona en la que se desarrolle (un gran ejemplo es el tema de las garrapatas, que en mi caso no entra en el plan sanitario por ser una zona libre); para ésta incluimos las vacunaciones obligatorias (como la aftosa), las necesarias no obligatorias según antecedentes o impacto (clostridiales) y las opcionales (reproductivas por ejemplo). Además incluiremos desparasitaciones estratégicas (en cambios de estación) y dirigidas según el caso.

Para cumplir con este plan sanitario es necesario contar con buenas instalaciones de trabajo (mangas/tubos) y planificarlo de la mejor manera para evitar el constante movimiento de ganado (lo cual implica un estrés importante en los mismos de gran impacto en el rendimiento productivo).

En las mangas el trabajo debe ser lo más ordenado posible por lo que la división de tareas es fundamental para que todo fluya correctamente.

A su vez, el trabajo con ganado también implica la planificación alimenticia. En predios de producción intensiva, donde la carga animal por hectárea es ampliamente superior, este punto cobra gran importancia; las planificaciones se hacen a largo plazo cubriendo todas las épocas del año y planes alternativos ante adversidades (por ejemplo la seca en verano).

Además de planificación y ejecución de lo antes mencionado siempre es importante recorrer y observar, saber identificar cuando algo está bien/mal en un animal y en caso de ser necesario actuar (enlazar, curar, asistir partos, etc).

2: ¿Cómo son las condiciones laborales en el trabajo con el ganado? ¿Cómo se contrata, se paga, etc?

R: Sin querer ser reiterativa, las condiciones laborales varían según el establecimiento. Como estudiante de veterinaria además, me ha tocado ir a establecimientos donde las instalaciones para el trabajo en manga eran muy precarias, lo cual tornaba peligroso el trabajo, porque por más mansos que los dueños digan que son sus animales, son animales. Hoy en día se empieza a ver más interés por mejorar este aspecto y se encuentran instalaciones de gran porte y comodidad, lo que hace un trabajo más seguro y rápido.

En cuanto a las condiciones económicas, en lo personal solo se llama gente en casos aislados y se le paga la changa del día. Para las empresas que cuentan con empleados en caja, se de muchos que los ingresan como jornaleros ya que el trabajo de campo no puede acompañar el típico trabajo de 8hs; hay días en los que las jornadas son más largas y otros en los que no, por ende, pagar por jornal facilita las cosas.

3: ¿Cómo es el perfil del que trabaja con ganado?

R: Personas proactivas pero a su vez tranquilas.

4: ¿Cuáles son los mayores desafíos de quien trabaja con ganado?

R: El mayor desafío es llegar al objetivo en el tiempo planteado (por ejemplo, para los invernadores, llegar en un plazo estimado a los kg deseados sin pérdidas – muertes; para los criadores llegar a un porcentaje elevado de señalada/destete, también sin muertes, etc).

Los desafíos son grandes y muy difíciles, por eso es que hay que hacer mucho hincapié en la planificación y ejecución de manera ordenada y consciente.

5: ¿Cuáles son los riesgos?

R: Como en todo trabajo, contamos con riesgos. Quizás uno piensa en ganado y se le viene a la mente accidentes físicos, los cuales los hay (y más si las condiciones físicas de trabajo no son las mejores), pero son los riesgos que todos los que trabajamos con ganado conocemos, por lo que en mayor o menor medida prevenimos.

Poco se habla de los riesgos de carácter infeccioso, las enfermedades zoonóticas (aquellas que son transmitidas desde el animal al hombre); si bien cada vez hay más campañas para concientizar sobre éstas, muchos trabajadores ignoran este tema y se exponen constantemente.

El simple hecho de carnear y consumir animales propios sin análisis previos es un riesgo que seguramente nos siga acompañando a lo largo de los años, así como la no utilización de guantes/tapabocas/ calzado correspondiente en diferentes maniobras.

Podría aburrir con el tema pero creo que no es el fin, simplemente el entender que hay riesgos físicos y de carácter infeccioso (quizás de mayor importancia ya que son los menos visibles).

Algunos ejemplos de enfermedades zoonóticas: Brucelosis, Aftosa, Ectima contagioso, Carbunco, Leptospirosis, Tuberculosis, Rabia, Hidatidosis, etc.

6: Recomendaciones

R: Mi recomendación es que se animen, es un trabajo muy lindo para quien no le gusta estar encerrado y disfruta del contacto con la naturaleza. Siempre que uno se inicia en algo es importante estudiar el tema y prepararse para lograr los objetivos sin mayores contratiempos. A su vez recomiendo pedir ayuda/consejos de gente que ya está en el rubro; arrancar con un padrino es siempre más llevadero.

TRABAJADOR N°2

1) Como es y de que se trata el trabajo con ganado.

Tradicionalmente se trabajaba con vacunos y ovinos, ahora hay mucho menos ovinos y predomina el trabajo con vacunos. No obstante la característica de Uruguay siempre fue que se pastoreaban en forma conjunta ovejas y vacas. El trabajo con animales en condiciones de pastoreo extensivo, que es lo predominante en el país y en Cerro Largo, es un trabajo bastante rutinario, exige mucha observación y después se repiten las tareas.

Normalmente los asalariados adquieren un conjunto de destrezas y habilidades desde muy temprana edad, se forman junto a peones más viejos y la repetición de tareas lleva a conformar su propia experiencia.

Es un trabajo muy primario, al basarse en ciclos biológicos se repiten las tareas año a año en forma sistemática. Las destrezas adquiridas por el trabajador es lo que le permite que algunas tareas duras en cuanto a fuerza y riesgo, sean atenuadas. La mayor parte del tiempo son tareas que no exigen un esfuerzo desmedido, si hay épocas del año donde el esfuerzo y riesgo de accidentes es mayor como por ejemplo la yerra o marcación de los ganados. También el hecho de que se requiere montar a caballo para la mayoría de las tareas, significa mayor riesgo de accidentes.

También hay diferencias marcadas por zonas y tipo de actividad en el trabajo ganadero, en las zonas donde se tiene vacas de cría y el objetivo es la producción de terneros, el trabajo es mayor (en época de parición, diariamente hay que recorrer, y si hay vacas atracadas hay que hacer un conjunto de maniobras para desatracar el ternero, como enlazar, tirar el animal, forcejear, etc. cosa que muchas veces el peón lo hace solo. Ese tipo de producción mayoritariamente se realiza en campos de serranías, muchas veces con bosques indígenas que hacen más dificultoso el trabajo.

Si solo se dedican a inventar o recrear novillos para engorde las tareas son más sencillas y el trabajo suele ser más aliviado, también acá depende si suplementan con alimento a esos novillos, cosa que está creciendo, en esos casos se complejiza un poco más la tarea, diariamente hay que darle de comer al ganado. También hay diferencias marcadas si se está en zona de garrapata, en esos casos mensualmente hay que juntar todos los ganados y “bañarlos contra la garrapata” o aplicarles un inyectable o baño por el lomo, es una tarea adicional que en los campos “limpio” de garrapata no se tiene.

2) Condiciones laborales.

De lo anterior se desprende que son condiciones diferentes a otros trabajos, en particular porque se hace a la intemperie y con seres vivos, eso no significa que sean malas, podría pensarse que tiene la ventaja de hacerlo al aire libre y con bastante libertad de movimiento a diferencia de un obrero fabril. Hoy en día se ha mejorado mucho el respeto a la legislación laboral, las jornadas de trabajo reguladas a las 8 horas lo igualan a los demás trabajadores. Hay días de trabajo que las jornadas se alargan más allá de las 8 horas, pero la mayoría de los días son hasta de menos de 8 h. En muchos lugares en verano se arranca a las 7 hs. (Se agarra caballo) y se para a las 11 hs., se retoma a las 15 hs. y se para a las 19 hs.. En invierno se agarra a las 8 hs y se para a las 11 hs., de tarde se agarra 13,30 y se para 17,30 -18 hs. Eso se acuerda en cada lugar respetando las 8 horas. Aún hay lugares en que esto no es respetado, aunque en la mayoría de los establecimientos donde trabajan varios empleados (medios y grandes) si se respeta el régimen laboral legal.

Ahora hay bastante movilidad entre los asalariados fruto de mayor comunicación entre ellos (vía celular y motos), antes el peón de una estancia se veía con peones de otras estancias una o dos veces por año en alguna fiesta criolla o alguna ida al pueblo,

ahí intercambiaban información de cómo se trabajaba en un lugar u otro, las condiciones de sueldos, etc., eso era la información con la que disponía para conocer otras alternativas de trabajo, ahora diariamente están comunicados con gente que trabaja en otras estancias, es común que los peones tengan activo sus estados de whatsapp, eso ha permitido una gran movilidad, basta que uno le comente que precisan gente en esa estancia que está el amigo, que pagan más o el trabajo es más aliviado para que se cambien de empleo. Esa situación se da favorecida por el hecho que siempre hay demanda de gente, es un trabajo que no es muy apetecido por los jóvenes.

Cada vez hay más trabajadores que viven en los pueblos cercanos a las estancias y van diariamente al trabajo gracias a la moto o auto (es común en zona de frontera como Cerro Largo que tengan autos viejos brasileños), creo esta modalidad se extiende cada vez más ya que es una forma de que el trabajador pueda tener vida familiar diariamente, por supuesto exige un sacrificio adicional que es el de viajar a su empleo muy temprano y regresar a su casa tarde.

3) Perfil del trabajador ganadero o peón de campo

En esta zona se nota un envejecimiento de los trabajadores ganaderos, recién ahora fruto de esa mayor movilidad y posibilidades de “salir más” empiezan a verse un poco más de jóvenes interesados. En general el nivel educativo es bajo, apenas primaria terminada, es habitual que terminen la escuela y entren de ayudante de sus padres que son alambradores, domadores o peones changueros y ahí van adquiriendo destrezas en el manejo del caballo y de los animales. Es un trabajo basado en la rutina. Desarrollan gran habilidad para observar y generalmente son gente “lista”, sabe resolver muchas cosas prácticas.

4) Los mayores desafíos de quienes trabajan con el ganado.

La capacitación y la mejor formación para entender las cosas más complejas que exige la producción más moderna, como las de los mejoramientos genéticos, la relación de la producción de forraje con el estado de los ganados, el uso de balanzas, lectores, alambrados eléctricos, etc.. Para eso hay herramientas tecnológicas disponibles pero se hace difícil adoptarlas con personal con baja calificación. La capacitación deberá ser adecuada a la realidad de la que se parte, sino serán refractarios a adquirirla, también deberá existir un incentivo económico para la misma. El empleado debe ser mejor

remunerado a medida que va adquiriendo capacitación y maneja aspectos más complejos del trabajo ganadero. El alambrador es un oficio muy importante para manejar el ganado, generalmente se comienza de ayudante de un alambrador viejo y se va aprendiendo el oficio, Actualmente en estas zonas es cada vez más difícil conseguir buenos alambradores.

5) Accidentes

Las posibilidades de accidentes laborales son más altas que en el conjunto de los trabajadores, trabajar de acaballo genera riesgos, caídas del caballo, bellaqueo, apretadas contra tubos y cepos por el ganado, patadas de los animales y también cortes con el cuchillo ya que se lo utiliza diariamente, para carnear, cuerear un animal, cortar una maleza. No obstante la experiencia que adquieren lleva a que si se trabaja en forma tranquila esos riesgos disminuyan sustancialmente.

La recomendación es que se hagan los trabajos en forma ordenada y tranquila, cuando se apuran las tareas es cuando se producen los accidentes. Esta recomendación es para el trabajador ganadero y también para el patrón ya que muchas veces el apuro del patrón por terminar una tarea lleva a hacer las cosas mal.

TRABAJADOR N° 3

1- En principio el trabajo con ganado consiste desde la recorrida diaria para el control de los animales en cuanto a sanidad, bienestar animales, a trabajos en instalaciones del establecimiento previamente planificadas, como ser baños, vacunación, cura de bicheras, partos, etc.

2- Las condiciones laborales dependen mucho de cada establecimiento y empresa, en relación a infraestructuras que posee el establecimiento (estado regular, bueno, muy bueno). Cada establecimiento tiene su personal a cargo, que son asalariados rurales, tienen su sueldo mensual, a la cual se le otorga vivienda, comida, ropa de trabajo, etc.

3- hoy en día gracias a la tecnología el conocimiento del trabajador rural es más amplio, cuenta con más herramientas que antiguamente. Desde el punto de vista del perfil del

trabajador rural, mantiene una tradición familiar que viene de generaciones anteriores vinculados al sector como ser hijos de peones de campo, capataces, etc. siendo familias con bajo poder adquisitivo. Hoy en día, viene evolucionando este sector de la población, ya que tienen más posibilidades de acceso a estudios terciarios, cursos, tecnicaturas, licenciatura, ampliando así sus conocimientos, con el fin de incrementar su salario.

4- los mayores desafíos a la hora del trabajo son cuando se manejan animales con mucho temperamento, nerviosos, con malas intenciones, sin los cuidados adecuados.

5- los riesgos que pueden enfrentarse van desde accidentes en el trabajo hasta transmisión de enfermedades zoonóticas.

6- las principales recomendaciones serían tener algún conocimiento básico previo del manejo de animales, cuidados personales tanto de higiene como de prevención de enfermedades.

7- el trabajador rural es un asalariado, que se dedica a las tareas propias del medio rural como ser racional, arrear, bañar, vacunar, cuidar, curar el ganado.

TRABAJADOR N° 4

En cuanto a riesgo es total desde que empieza hasta la culminación del trabajo

Estamos protegidos por el seguro. La verdad no es gran cosa

Tenemos que hacer los trabajos con mucho cuidado.

El tema. El trabajador. Joven no se cuida. Arriesga. Mucho

Las distancias ahora ya no es problema.

Y hay mucha comunicación

El capataz es el hombre que tiene. Que dirigir y cuidar. A la gente

Sin dudas

Los jóvenes están muy escasos

No quieren ir al campo

Cuando los vas a contratar te preguntan si hay señal de celular.

Todos tienen moto. Se van los viernes. Al pueblo
El problema no vuelven el lunes jaja
Muchos aprenden si
Pero. Creo que vamos camino a ser muy escaso el personal
Te cuento. Uruguay tenía 20 millones. De ovinos ahora hay 7.
No conseguís gente para ese trabajo
Las estancias grandes contratan equipos. De gente para los trabajos. Empresas.
Los peones que antes vivían en las estancias. No están más
Te cuento. Hoy un empresario que tiene una fracción de campo de 1000 ha. Tiene que ser el capataz.
Un peón cuesta 12000 dol. Al año. Con aportes y alimentación
Creo que si no se radican en el campo se van a quedar. Solo las grandes. Estancias. Con personal contratado. Para trabajos.
Va camino a eso mi opinión. Personal
Sin duda los tractores. Ya trabajan solos.
En Brasil la caña de azúcar. La cortan con máquinas
La muchachada. Le gusta la ciudad. Hay muchas. Diversión. Con poca plata en el bolsillo
Los que tienen vocación
En verano se trabaja más horas. Verdad
Pero es invierno. Es poco

TRABAJADOR N° 5

1. ¿Cómo es y de que se trata el trabajo con Ganado?

El trabajo con ganado tiene varias etapas en al año, como primera tarea se encuentra la cría luego está el engorde y luego la venta o la faena depende a lo que se dedique el establecimiento

0. Como son las condiciones laborales en el trabajo con el ganado, ¿podrías contarme sobre cómo se contrata, se paga, etc en general?

las contrataciones son generalmente zafrales excepto el casero que a esa persona se lo contrata por un tiempo indeterminado, pero el trabajo zafral es cuando se contrata a los empleados para una tarea específica en una determinada época del año que es cuando aumenta el nivel de trabajo

El pago se hace de manera quincenal o semanal, el único trabajador que cobra de manera mensual y su sueldo es en parte pagado en especie es el casero, ya que el patrón se encarga de darle techo y comida así como también se encarga del pago de los gastos de la casa

0. ¿Cómo es el perfil del trabajador del ganado?

El trabajador del campo es generalmente un hombre que reside muy cerca del establecimiento, es una persona conocedora del trabajo y si no lo fuese es muy voluntarioso para aprender la tarea, generalmente se trata de una persona que va entre los 18 y 40 años

Todos los trabajos tienen algún tipo de riesgo y tienen posibilidades de accidentarse o tener alguna enfermedad asociada al trabajo. ¿Cuáles serían los riesgos en este trabajo?

En primer lugar se encuentran los riesgos climáticos y luego están los accidentes que pueden causarse por el manejo inapropiado de las herramientas de trabajo, muchas veces se da por el poco conocimiento de los trabajadores que son nuevos en esta actividad

TRABAJADOR N° 6

1 Depende a qué trabajo se refiere por ejemplo en Uruguay dentro del rubro carne o leche hay varias diferencias en el trabajo no es lo mismo trabajar en un tambo que trabajar en el campo; yo te voy a comentar del trabajo con ganado de CRÍA que es a lo que nos dedicamos; en el campo nuestro se hace trabajo de cría y no se hace invernada, quiere decir que el ganado que nosotros tenemos son madres y padres reproductores y criamos terneros los cuales después son vendidos, para dicho proceso nos enfocamos en primer lugar en la cuestión

sanitaria del ganado; lo cual se refiere a el control diario del ganado en cuestiones de salud ósea fijarnos que entre los lotes de ganado no haya ningún animal enfermo y en caso de que lo hubiera tratarlo para cortar el hilo de infección.

En determinadas fechas del año tenemos épocas de vacunación de los lotes de Ganado, Si hay un problema en el campo con algún parásito se trata al ganado contra dicha infección, les damos también vitaminas para el mejor desarrollo del lote.

El manejo del ganado depende de cada productor, en nuestro caso separamos los que están próximos a parir o si son vaquillonas más jóvenes (tenemos categorías de subdivisiones para el mejor manejo del ganado).

Otra cuestión que debemos prever es el tema de la comida (en estos tiempos difíciles de sequía), hay que tomar medidas para que el campo se mantenga con el pasto necesario para el alimento del ganado, o de lo contrario conseguir los suplementos necesarios, como se trata de un negocio a cielo abierto se toma muy en cuenta el factor climático.

Sobre las condiciones laborales

Dependen de cada establecimiento, en nuestro caso nos regimos por el contrato de salarios y tenemos a un empleado fijo que se le paga de manera mensual y se le dan los beneficios que marca la ley además de otros beneficios que nosotros creemos convenientes, nosotros consideramos que si el empleado está conforme y contento es mejor para la empresa.

La manera de contratar a los trabajadores es más por el boca a boca, te recomiendan gente y en el caso de que vos andás necesitando vas preguntando en la zona es raro que se contrate por la presentación de un currículum, se da más bien cuando algún conocido te lo recomienda como trabajador o algún otro que haya trabajado contigo te lo recomiende.

No creo que haya un determinado perfil del trabajador de ganado pero generalmente son personas dispuestas que saben que tienen que trabajar, llueva truene o haya mucho sol; Siempre se busca el horario más conveniente(en cuanto a temperatura) tanto para los trabajadores como para el ganado, se trata de evitar el salir a trabajar en horarios de mucho calor o prever en caso de que esté anunciada una tormenta se hace antes el trabajo para no

salir a trabajar y correr algún riesgo relacionado con el clima; Son personas muy predispuestas y saben en el momento que se los contrata a los riesgos que van a enfrentarse en esta labor.