



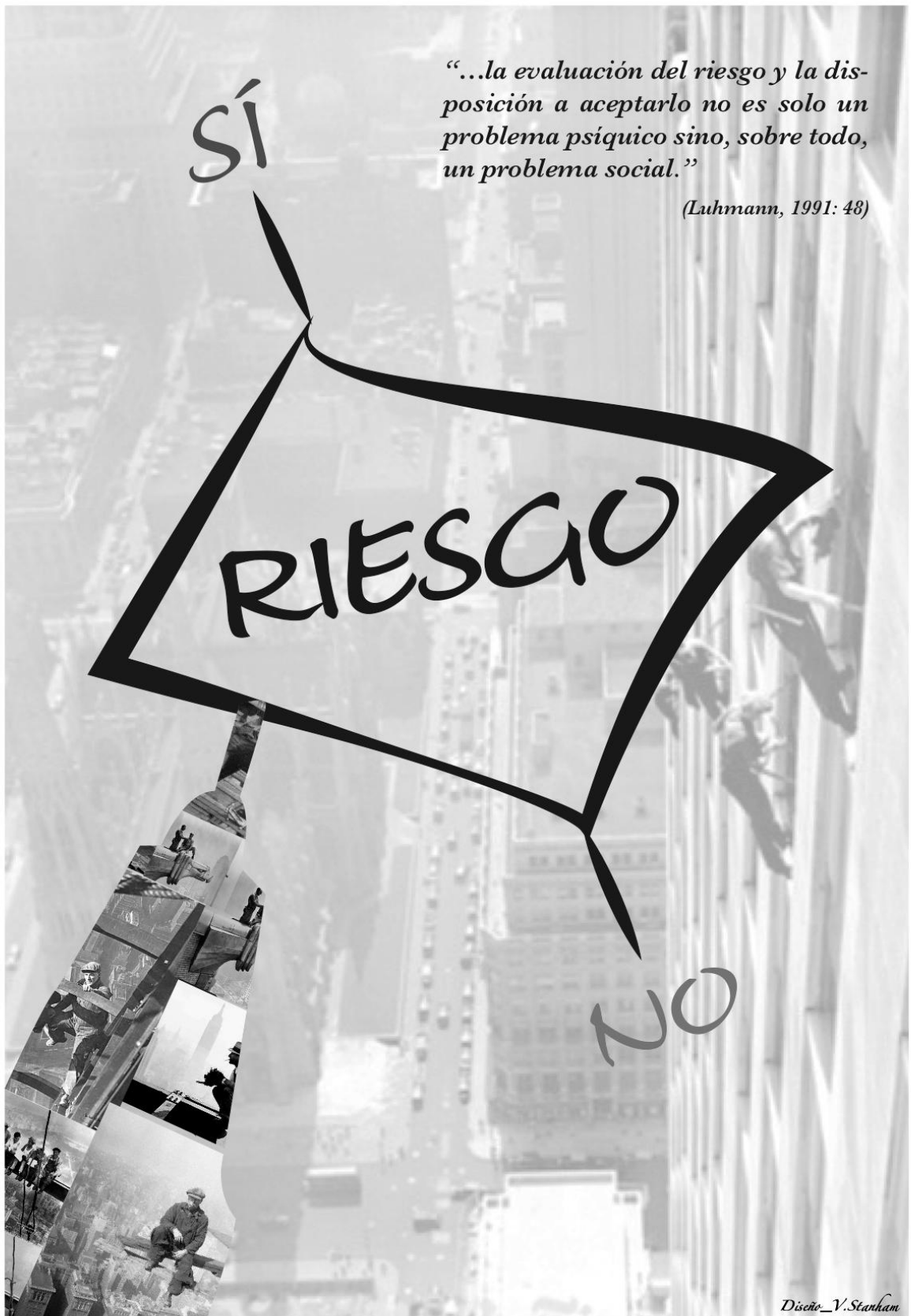
Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Tesis de Maestría en Sociología

**LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL RIESGO LABORAL.
Los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural).**

Montevideo, Uruguay
Julio de 2012

Autora: María Soledad Nión Celio
Tutor: Francisco Pucci



RESUMEN

Las actividades de producción y trabajo se despliegan en la actualidad en contextos de creciente incertidumbre, que marcan la existencia de *riesgos* propios a cada proceso y tarea. Diversos estudios en el Uruguay señalan cómo los actores, más allá de las políticas de seguridad y de prevención existentes a nivel institucional, definen –y negocian- niveles de aceptabilidad de los riesgos, al tiempo que desarrollan competencias para la gestión de dicha incertidumbre e indeterminación.

Tomando como referencia a Douglas, M. (1996) vemos que las *culturas de riesgo* en el trabajo se construyen a partir de las valoraciones de los riesgos que hacen los individuos y de las reglas (implícitas y explícitas) que conforman su historia, constituyéndose de esta forma una construcción *social* del riesgo. (Pucci, 2004) La valoración del riesgo vista desde este punto de vista implica una aproximación a la apreciación de la situación de trabajo propia. Esta perspectiva supone la existencia e interacción de multiplicidad de intereses, posiciones, valoraciones y creencias que los trabajadores poseen y que co-determinan la existencia de una *cultura de riesgo* particular donde interactúan condiciones de vida y condiciones laborales.

En este trabajo nos propusimos, por un lado, estudiar los elementos culturales, normativos y contextuales que intervienen en la construcción social del riesgo de los trabajadores de la fase rural de la industria forestal uruguaya. Asimismo, buscamos comprender cómo dichos elementos se conjugan en la definición de los umbrales aceptables de riesgo de estos/as trabajadores/as. Con este fin se realizaron 47 entrevistas cualitativas a trabajadores del sector forestal agrario, entre el 2010 y el 2011; así también se hizo observación *in situ* y análisis de datos secundarios.

La construcción social del riesgo de los/as trabajadores/as forestales como objeto de estudio, inscribe su pertinencia en el hecho de que estudios nacionales sobre el riesgo laboral han mostrado que los niveles aceptables de riesgo han descendido, intercambiándose por otras dimensiones que hacen a la *situación laboral* de los trabajadores (enfatiéndose las *condiciones de empleo*) dentro del eje de reivindicaciones y luchas colectivas.

PALABRAS CLAVE: RIESGO – TRABAJO- INDUSTRIA FORESTAL AGRARIA

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL RIESGO <i>SEGÚN</i> LAS CIENCIAS SOCIALES	12
1.1- Sociedad del riesgo y modernidad reflexiva	14
1.2- El enfoque socio-cultural sobre el riesgo	16
1.3- Riesgo y teoría de sistemas	19
1.4- Confianza, conocimiento y riesgo.....	21
1.5- Riesgo y salud	24
1.6- Estudios sobre riesgo laboral en el Uruguay	26
1.7- Cultura de riesgo: algunas precisiones sobre el uso de este concepto	30
CAPITULO 2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN Y APROXIMACIÓN METODOLÓGICA	33
2.1- Objetivos	33
2.2- Preguntas preliminares.....	34
2.3- Hipótesis	35
2.4- Puntos de partida metodológicos y epistemológicos.....	35
2.4. i- Diseño	38
2.4. ii- Técnicas de recolección de los datos.....	40
2.4. iii-. Muestreo y selección de casos.....	44
2.4. iv-. La entrada y la salida del campo	48
2.4. v-. Desafíos durante la etapa de campo	50
2.4. vi-. Plan de análisis	52
CAPÍTULO 3. LA PRODUCCIÓN FORESTAL EN EL URUGUAY	54
3.1-El desarrollo de la forestación en Uruguay	56
3.2- La normativa nacional e internacional vigentes.....	58
3.3-La industria forestal como mercado de trabajo	61

3.4- El proceso de trabajo	66
3.5- Perfil de los/as trabajadores/as	72
CAPÍTULO 4. SITUACIÓN DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES	79
4. 1- Modelos de trabajo y condiciones laborales: aproximación teórica-metodológica.....	79
4.2- Dimensiones de las condiciones laborales: condiciones de empleo y condiciones de trabajo ...	86
4. 3- Condiciones laborales en la industria forestal uruguaya: lo general y lo particular	87
CAPÍTULO 5. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL RIESGO LABORAL:	106
<i>tipos de riesgos y definición de un equilibrio aceptable</i>	
5.1- Tipos de riesgos	111
5.2- Naturalización del riesgo, inmunidad subjetiva y atención selectiva	127
5.3- El umbral aceptable de riesgo laboral: la búsqueda del equilibrio	133
5.4- Cultura de riesgo de los trabajadores forestales agrarios	135
REFLEXIONES FINALES	138
BIBLIOGRAFÍA	145
AGRADECIMIENTOS	154

INDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 1.a dimensiones de entrevista.....	38
Cuadro 1.b dimensiones de observación	39
Cuadro 2 Entrevistas según empresa y fase del proceso	43
Cuadro 3 Distribución de bosques destinados a la producción forestal	53
Cuadro 4 Número de trabajadores en la forestación en 2000 y 2009, por departamento.....	59
Cuadro 5a Salarios mínimos forestación, por categoría ocupacional.....	62
Cuadro 5b Salarios mínimos para trabajadores empleados en ganadería, agricultura y actividades conexas.	62
Cuadro 6 Imágenes de mosquito y mochila	71
Cuadro 7 Cosecha empresa B	73
Cuadro 8 Imagen cosecha 100% mecanizada	91
Grafico 1 Superficie forestada	54

INTRODUCCIÓN

Las actividades de producción y trabajo se despliegan en la actualidad en contextos de creciente incertidumbre e indeterminación, que marcan la existencia de *riesgos* propios a cada proceso y tarea. Diversos estudios en nuestro país señalan¹ cómo los actores, más allá de las políticas de seguridad y de prevención existentes a nivel institucional, definen –y negocian– niveles de aceptabilidad de los riesgos, al tiempo que desarrollan competencias para la gestión de dicha incertidumbre e indeterminación.

Hablar de niveles aceptables de riesgo y de una gestión del mismo sugiere la existencia de distintas *culturas de riesgo* en un mismo proceso productivo. La *existencia de actitudes y comportamientos en relación a su situación y actividad de trabajo define culturas y umbrales aceptables de riesgo específicos para los trabajadores, que son construidos socialmente a partir de los valores, las creencias y los componentes normativos de los mismos.*² De igual modo, *existen elementos contextuales que influyen en la definición de sus umbrales aceptables de riesgo, dada la situación de trabajo concreta y el marco en que opera la misma.*³ Como señalan Pucci *et al* (2005)

“Uno de los aspectos centrales del análisis de las condiciones [laborales] es comprender las estrategias de los actores que directa o indirectamente intervienen en la construcción y cambio de las condiciones [laborales]”. Cada situación de riesgo pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, particular en cada caso, que maneja y pone en evidencia niveles de aceptabilidad del riesgo muy diferentes. Estas diferencias se deben tanto a los intereses específicos y estratégicos de los actores involucrados, como a la presencia de perspectivas, valores y códigos de interpretación de la realidad diversos y heterogéneos.” (Op. Cit.: 15-16)

Tomando como referencia a Douglas, M. (1996) vemos que las *culturas de riesgo* en el trabajo se construyen a partir de las valoraciones de los riesgos que hacen los individuos y de las reglas (implícitas y explícitas) que conforman su historia, constituyéndose de esta forma una construcción *social* del riesgo. (Pucci, 2004) La valoración del riesgo vista desde este

¹ Ver los trabajos de PUCCI (2004) y de PUCCI, F.; LEVIN, R.; TRAJTENBERG, N.; BIANCHI, C. (2004).

² Se tiene en cuenta que valores, creencias y componentes normativos no son elementos estáticos en los individuos, sino que son re-construidos de manera contingente a través del tiempo y de la experiencia concreta.

³ Las condiciones de trabajo y de empleo en las cuales desarrollan su actividad en ese momento, las condiciones de *empleabilidad* general del mercado, entre otros.

⁴ Los autores hablan de condiciones de trabajo, se considera pertinente en este caso hablar de condiciones laborales (incluyendo de esta forma tanto las condiciones de trabajo como las de empleo).

punto de vista implica una aproximación a la apreciación de la situación de trabajo propia. Esta perspectiva supone la existencia e interacción de multiplicidad de intereses, posiciones, valoraciones y creencias que los trabajadores poseen y que co-determinan la existencia de una *cultura de riesgo* particular donde interactúan condiciones de vida y condiciones laborales.

La *situación de trabajo* (sea de un individuo o de un colectivo de individuos) constituye un espacio dinámico que se define por la intersección constante y cambiante de elementos como: las características que asume el proceso de trabajo, el rubro concreto en el cual se inserta su actividad (en nuestro caso forestal rural), las condiciones laborales y la posición de los trabajadores en la estructura jerárquica del proceso.

Además, los individuos integran una serie de elementos contextuales de su propia situación de trabajo (y del marco en el cual se realiza la misma) que llevan a definir – conjuntamente con su noción de riesgo- un *umbral aceptable de riesgo*. Tal como señala Pucci (2004),

“La cuestión de la aceptabilidad del riesgo está ligada a la determinación de medidas o umbrales a partir de los cuales el riesgo es real y se materializa”. [Y continúa] “Parece más bien que estos umbrales, lejos de ser el producto evidente y claro de una negociación explícita, que pone sobre la mesa los intereses y las expectativas de los actores, resulta de las interacciones y de las relaciones que los actores logran establecer o no, a partir de las relaciones de fuerza y de las condiciones económicas, sociales y técnicas que pueden volver aceptable un riesgo.” (Op. Cit.: 22)

Los umbrales aceptables de riesgo son una *negociación precaria, incierta y cambiante*, en la cual inciden *los recursos de poder de los actores, sus valores, sus reglas de comportamiento, su experiencia cotidiana expresada en términos de racionalidad práctica y las relaciones de comunicación y confianza que establecen con otros* (Op. Cit.: 33). Implica una construcción social colectiva que se da de manera implícita en las actividades cotidianas de los trabajadores, en sus *rutinas*.

Existen una serie de procesos y sub-procesos que median en la construcción social del riesgo y que son señalados por la literatura sociológica sobre el tema: la naturalización de las condiciones laborales (y del riesgo asociado a las mismas), la inmunidad subjetiva y la atención selectiva. El primer proceso, la naturalización de las condiciones laborales por parte

del trabajador, implica no percibir como perjudicial elementos presentes en ellas, "...como resultado de una imposición ideológica de amplia influencia. Según esto, no es que los trabajadores estimen justa su situación, la encuentran normal..." (Castillo – Prieto, 1981). La inmunidad subjetiva supone que "En actividades muy familiares existe la tendencia a minimizar la probabilidad de malos resultados." (Douglas, M., 1996: 57) Esta subestimación de riesgos se debe a que, por un lado, estos se consideran controlados porque se trata de una situación "familiar" en la cual "uno puede arreglárselas"; y, por otro, a que son riesgos presentes en "acontecimientos que suceden rara vez". Por último, la atención selectiva -noción ligada a la de inmunidad subjetiva- agrega la idea de que los individuos presentan la tendencia a "cortar la percepción" de riesgos de manera que su mundo de vida inmediato resulte perceptiblemente más seguro de lo que en realidad es. (Douglas, M., 1996: 58). Las condiciones negativas para la salud o los riesgos sistémicos de los procesos de trabajo se consideran como un componente inherente a la actividad forestal, que los trabajadores deben saber afrontar y a las cuales se deben adaptar.

Dado que el riesgo es una construcción social, la percepción de los mismos y su valoración están fuertemente condicionadas por los procesos de socialización que se producen en la sociedad o en los diferentes grupos que la integran, los que generan las normas y valores que orientan la conducta de los individuos hacia los riesgos. En este sentido, la percepción y valoración del riesgo en las empresas forestales depende de una multiplicidad de factores que hay que analizar en cada contexto.

La selección del tema a estudiar se fundamenta en el entendido de que la aproximación a este fenómeno permitirá generar conocimiento que contribuya a i) "arrojar luz" sobre los procesos que los individuos desarrollan en relación a los riesgos laborales en general y a los presentes en su situación de trabajo particular (percibidos o no); como así también ii) a la definición del umbral aceptable de riesgo para ellos, es decir, a la definición del nivel a partir del cual *consideran aceptable* poner en riesgo su salud. Comprender dichos procesos permitirá delinear políticas (desde el Estado, técnicos, organizaciones empresariales, y el propio colectivo de trabajadores) de seguridad, salud e higiene laboral más exitosas, a través de la

integración en la definición e implementación de las mismas de la perspectiva de los propios trabajadores involucrados.⁵

Las políticas de seguridad y las decisiones relacionadas a la misma, si bien tienen un componente científico técnico, también tienen un componente político social que se sustenta en la idea de que existen procesos de selección de los riesgos, dado que no existe el riesgo cero. (Walter – Pucci, 2007). Estudiar los procesos de valoración, selección y gestión del riesgo en los países latinoamericanos demanda tener en cuenta que “...las sociedades latinoamericanas participan de un doble proceso por el cual, sin haber resuelto aún sus problemas de desarrollo industrial y técnico, deben, al mismo tiempo, resolver los efectos negativos que este desarrollo, cuando ha sido logrado, conlleva.” (Op. Cit.: 15)

La construcción social del riesgo de los/as trabajadores/as forestales⁶ como objeto de estudio, inscribe su pertinencia en el hecho de que estudios nacionales sobre el riesgo laboral han mostrado que los niveles aceptables de riesgo han descendido, intercambiándose por otras dimensiones que hacen a la *situación laboral* de los trabajadores (enfazándose las *condiciones de empleo*) dentro del eje de reivindicaciones y luchas colectivas⁷. Diferentes estudios dan cuenta de que cuando existe algún tipo de negociación de los umbrales aceptables de riesgo, la misma adopta más bien la forma de acuerdos provisorios y generales, que ven circunscrita su viabilidad y eficacia a factores de contexto y situacionales. (Pucci, 2007)

Concomitantemente al descenso de los umbrales aceptables de riesgo detectado en algunos sectores en años anteriores, en el actual contexto uruguayo existe una creciente institucionalización y definición jurídica en materia de seguridad y prevención en el mundo del trabajo (especialmente en algunos sectores de actividad), que señala una serie de normas a

⁵ Se coincide con la idea de que “Uno de los aspectos centrales del análisis de las condiciones de trabajo es comprender las estrategias de los actores que directa o indirectamente intervienen en la construcción y cambio de las condiciones de trabajo. Cada situación de riesgo pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, particular en cada caso, que maneja y pone en evidencia niveles de aceptabilidad del riesgo muy diferentes. Estas diferencias se deben tanto a los intereses específicos y estratégicos de los actores involucrados, como a la presencia de perspectivas, valores y códigos de interpretación de la realidad diversos y heterogéneos.” (Pucci, 2007: 189-190)

⁶ A lo largo de este trabajo intentamos respetar el uso del lenguaje inclusivo. Sin embargo, en algunos pasajes hacemos referencia a “los trabajadores” de manera genérica, entendiendo que la mayor incidencia de hombres en este tipo de actividad admite el tratamiento en masculino para la población tanto de hombres como mujeres, de esta forma intentamos no complejizar demasiado la lectura.

⁷ PUCCI (2004); PUCCI, F.; LEVIN, R.; TRAJTENBERG, N.; BIANCHI, C. (2004).

seguir, certificados a conseguir, etc. que presionan la puesta en común dentro de las organizaciones en estos temas.

Dados los puntos que brevemente hemos descrito en los párrafos anteriores, sustentamos la idea de que el estudio de los procesos sociales que se dan en relación a la construcción social del riesgo en general y en el caso de los trabajadores en particular, puede derivar en conocimiento que implique un impacto significativo en términos de las estrategias de gestión de los riesgos.⁸

Existen sectores productivos que por sus características tienen componentes de riesgo permanentes que no necesariamente están asociados a los desarrollos tecnológicos ni al aumento de su complejidad productiva (Pucci *et. al.*, 2005). Bajo esta perspectiva, la industria forestal, y muy particularmente su fase rural, ofrece una serie de características que oscilan entre lo tradicional del trabajo rural⁹ y su reciente desarrollo tecnológico –productivo, que la posiciona como un sector fértil para estudiar la construcción social del riesgo.

Esta investigación propone articular los desarrollos de la sociología del trabajo con los desarrollos de la sociología del riesgo, para dar cuenta de las condiciones laborales de la industria forestal uruguaya desde la visión de los propios trabajadores, y comprender los elementos y procesos mediante los cuales ellos definen su situación de trabajo, se ven “amenazados” o no por la misma y delimitan su *situación de riesgo laboral*.¹⁰

El estudio de la construcción social del riesgo y de la definición del umbral aceptable de los trabajadores forestales de la fase rural¹¹, permite aproximarse a un colectivo de

⁸ “Una gestión del riesgo más eficiente debe tomar en cuenta no sólo las normas y las negociaciones explícitas que se establecen entre los actores laborales, sino también los procesos de negociación implícitos que se presentan en el trabajo cotidiano, y que se cristalizan en rutinas de trabajo.” Y continúa, en relación a los acuerdos “...si bien los mismos tienen un carácter invisible y no verbalizado, los actores tienen la capacidad de racionalizar su conducta y de dar cuenta de los mismos en cualquier situación. Esta capacidad permite la comunicación de los códigos y saberes prácticos, su modificación y su adaptación a nuevas situaciones.” (Pucci, 2007: 221)

⁹ Pensando específicamente a nivel de sus condiciones laborales.

¹⁰ Se piensa aquí en la cantidad de opiniones que desde diversos actores del mundo laboral concuerdan en que muchas veces los propios trabajadores no incorporan los elementos para su protección y seguridad, como así también en la necesidad de definir políticas que puedan estar alineadas a las necesidades definidas por los propios trabajadores (y no sólo por el saber experto) de modo de lograr mayores niveles de integración en esta materia. En este plano, esta investigación tiene como *meta* poder elaborar conocimiento útil en este sentido, ya sea para los propios trabajadores, los sindicatos, los técnicos prevencionistas –que trabajan directamente en materia de seguridad–, los profesionales de la salud asociados a este tipo de temáticas.

¹¹ Indistintamente llamaremos *rural* o *agraria* a esta fase de la cadena productiva forestal.

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

El sector forestal, aparece entonces, como un tipo de actividad que no ha sido profundamente estudiada aún, y que cuenta con una serie de elementos que la definen como un campo rico de estudio (tanto a nivel macro organizacional como a nivel micro de los individuos involucrados) en materia de riesgo y condiciones laborales, dada su amplitud de situaciones de partida y cambios recientes.¹²

A partir de estas claves, esta investigación se propuso 1) *estudiar los elementos culturales, normativos y contextuales que intervienen en la construcción social del riesgo de los trabajadores de la fase rural de la industria forestal uruguaya*, y 2) *analizar cómo estos elementos se conjugan en la definición de sus umbrales aceptables de riesgo*.

Cabe señalar que esta investigación contó con el apoyo de la ANII a través del Sistema Nacional de Becas, dentro del marco del Programa Becas de Posgrados Nacionales (2010).

El trabajo cuenta con cinco capítulos. En el *primer capítulo* desarrollaremos los principales puntos de partida teóricos en relación a los procesos de construcción social del riesgo; asimismo, incluiremos una breve referencia sobre la relación entre el riesgo y la salud, la discusión sobre el uso del concepto de cultura y la descripción de los estudios sobre riesgo laboral en el Uruguay.

¹² Es una actividad para la cual aún no existe formación y/o experiencia laboral amplia en nuestro país, y que –como toda actividad productiva que se muestra como salida a situaciones de desempleo y/o vulnerabilidad socio-económica- ha atraído a diversidad de trabajadores (en cuanto a sus perfiles laborales, procedencia geográfica, etc.).

En el *segundo capítulo*, exponemos los objetivos de investigación, las hipótesis de trabajo, como así también los puntos de partida epistemológicos y metodológicos que han sustentado la aproximación al campo.

El *tercer capítulo*, cuenta con una descripción de las características del sector forestal agrario en el Uruguay, a partir de la sistematización de la información recolectada en otras investigaciones, e información descriptiva sobre el proceso de trabajo, perfil de trabajadores/as y de las empresas donde se realizaron las entrevistas.

Posteriormente, el *cuarto capítulo*, comienza con una breve reseña teórica metodológica relacionada al estudio de las condiciones laborales. A partir de dicha reseña, se describen las características de las condiciones de empleo y de las condiciones de trabajo del sector forestal agrario, derivadas del análisis de los mapas de condiciones laborales elaborados durante el trabajo de campo.

El *quinto capítulo*, refiere al análisis de los tipos de riesgos que los/as trabajadores/as analizados identifican, conjuntamente con el umbral aceptable de riesgo laboral definido y la caracterización de su cultura de riesgo.

Por último, presentaremos las reflexiones finales que surgen a partir de la investigación, y las preguntas que nacen a partir de las mismas como posibles líneas a profundizar en investigaciones futuras.

CAPITULO 1. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL RIESGO SEGÚN LAS CIENCIAS SOCIALES

Hace ya más de veinte años que el riesgo es un tema de estudio de las ciencias sociales; sin embargo, aún hoy hay muy poca integración y discusión teórica entre las distintas aproximaciones al mismo (Zinn, 2006; Lupton 1993; entre otros).

A entender de Zinn (2006), la mayor contribución de las ciencias sociales en relación a este tema es la articulación de los problemas sobre riesgo con la sociedad en general, con la idea de que el riesgo forma parte de la sociedad en que vivimos y que no puede ser enfrentado/controlado/eliminado por la *evaluación objetiva técnica*.

En los estudios sobre riesgo, las ciencias sociales dejan al desnudo la necesidad de gestionar la incertidumbre y convivir con ella. Dichos estudios aportan en la comprensión de las estrategias racionales que desarrollan los actores y los procesos mediante los cuales el riesgo se construye y se gestiona en las organizaciones, bajo la premisa de que no existe el riesgo cero. Lo que existe es un proceso de selección de riesgos, es decir, un proceso en el cual se decide a qué riesgos se le da preeminencia. Desde esta perspectiva el riesgo es una construcción social que se hace tanto de manera explícita como implícita. En el campo del mundo del trabajo, la construcción explícita se traduce, por ejemplo, en políticas sobre prevención y seguridad, leyes, decretos, etc. De manera implícita dicha construcción se transforma y describe en las rutinas laborales llevadas adelante por las organizaciones y los individuos que las integran. Lo anterior sugiere que no siempre los actores tienen conciencia de que están realizando un proceso colectivo de selección de riesgos, sino que –como veremos más adelante- constituye más bien una negociación informal y tácita.

Ahora bien, ¿qué entendemos por *riesgo*?

Los distintos autores que han trabajado la temática coinciden en señalar que, en la actualidad, el riesgo está asociado a la probabilidad de ocurrencia futura de un evento que devendrá en consecuencias negativas para un individuo o colectivo de individuos. Como veremos a continuación, en los antecedentes teóricos y empíricos en la materia las definiciones de riesgo revisadas coinciden en tres elementos: 1) la connotación negativa del concepto de riesgo a partir de la modernidad (antes era un concepto neutral); 2) el componente temporal del riesgo, que implica cálculos y/o estrategias sobre el futuro en el presente, y -por

tanto- el vínculo permanente del riesgo con la incertidumbre¹³; 3) el hecho de que el riesgo está ligado a decisiones humanas, y a partir de ahí su distinción con el concepto de peligro¹⁴. Desde este enfoque, el riesgo debe ser visto como producto de un conjunto de conocimientos (e incertidumbres) sobre el futuro y la puesta en consenso sobre las perspectivas más deseadas entre los individuos en función de él. (Wildavsky – Douglas, 1982)

En esta investigación, hemos tenido en cuenta los elementos comunes a los distintos antecedentes en la definición sobre el concepto de riesgo, como así también su acuerdo en la polisemia de perspectivas social, cultural e históricamente situadas que se construyen en torno al mismo. Es así que tomamos como definición aquella presentada por Pucci & Walter (2007) en la que definen al riesgo *como un evento potencial, susceptible de causar algún tipo de daño a los individuos*. (Op. Cit.: 12), en el entendido que la misma brinda un marco de amplitud al tiempo que de sencillez para su uso en investigación.

En relación a la tradición teórica de las ciencias sociales en el tema, existen cuatro grandes desarrollos recientes sobre riesgo e incertidumbre: i) la corriente ligada a la idea de la sociedad del riesgo y la modernidad reflexiva, ii) la aproximación socio-cultural al riesgo, iii) el enfoque sistémico, y iv) la aproximación sobre gobernabilidad y riesgo.

A continuación haremos una reseña de las principales ideas y antecedentes de los tres primeros enfoques, aquellos a través de los cuales articulamos nuestro problema de investigación. Asimismo, incluiremos algunos aspectos complementarios provenientes del enfoque de Giddens relacionados al riesgo.

Por último en este capítulo, haremos una reseña de los antecedentes nacionales sobre estudios del riesgo laboral, discutiremos el uso del concepto de cultura de riesgo, y expondremos algunas reflexiones teóricas sobre riesgo y salud tenidas en cuenta en esta investigación.

¹³ Como señala Beck (2006) “...los riesgos no se agotan en consecuencias y daños que ya han tenido lugar, sino que contienen esencialmente un componente futuro.” Y continúa, “...los riesgos tienen que ver esencialmente con la previsión, con destrucciones que aún no han tenido lugar pero que son inminentes, y que precisamente en ese sentido ya son reales hoy.” (Op. Cit.: 48)

¹⁴ En palabras de Luhman (1995) sobre de la distinción riesgo – peligro: “Esta distinción supone (y así se diferencia precisamente de otras distinciones) que hay una incertidumbre con relación a daños futuros. Se presentan entonces dos posibilidades. Puede considerarse que el posible daño es una consecuencia de la decisión, y entonces hablamos de riesgo y, más precisamente, del riesgo de la decisión. O bien se juzga que el posible daño es provocado externamente, es decir, se le atribuye al entorno; y en este caso, hablamos de peligro.” (Op. Cit.: 67)

1.1- Sociedad del riesgo y modernidad reflexiva

El enfoque de la **sociedad del riesgo**, tal vez el más conocido, ha influido disciplinalmente durante los pasados veinte años. Su tema central es el análisis de la percepción del riesgo y la respuesta que se le da al mismo en una *nueva forma de modernidad*. Beck (1992, 2007), el mayor exponente de esta corriente, señala que en las sociedades modernas quedan claros los límites de la racionalidad. La acción es entendida como riesgo, el cual modifica la manera de ver la racionalidad, imponiéndole límites. Según este autor, la industria moderna mejora la calidad de vida de las personas (en relación a las aspiraciones de las mismas) al tiempo que genera nuevos “males” (Taylor-Gooby & Zinn, 2006). Los riesgos aparecen como efectos no deseados del desarrollo científico-tecnológico, mostrando así los límites de las sociedades industriales.

La modernidad actual se caracteriza por ser una *modernidad reflexiva*. Un aumento de la reflexividad implica *limitaciones a la racionalidad*. Siendo que reflexividad en este caso alude principalmente a la *autoconfrontación*: a la posibilidad de la sociedad de reflexionar sobre sus propias estructuras. Tal como el autor señala: “*Catalogamos de reflexividad –diferenciándose y oponiéndose al concepto de reflexión- al tránsito reflexivo de la sociedad industrial a la sociedad del riesgo; por modernización reflexiva se entiende la autoconfrontación con los efectos de la sociedad del riesgo, efectos que no pueden ser medidos y asimilados por los parámetros institucionalizados de la sociedad industrial.*” (Beck, 1996: 202-203)

Esta *autoconfrontación* tiene que ver con los efectos que producen los procesos base de la sociedad industrial. El triunfo de la *modernidad industrial* (de sus procesos) genera el “problema” de la *modernidad reflexiva*. La crisis de la racionalidad no se da por un enfrentamiento externo sino por el propio triunfo de la sociedad industrial. En palabras de Zinn: “*Por tanto, la incertidumbre tiene que ser aceptada como una experiencia moderna fundamental y la mirada sobre los problemas asociados a ella necesita ser cambiada.*” (2006: 2)¹⁵

En la modernidad reflexiva la *acción* es cada vez más incierta e impredecible. Por este motivo es que Beck plantea que es una *lógica post-racional*, porque la racionalidad ya no puede dar cuenta (controlar) estos procesos, ellos mismos son los que le muestran a la racionalidad sus límites. No es que los procesos sean irracionales, sino que su propia

¹⁵ Traducción de la autora.

racionalidad los ha llevado a niveles de complejidad que comienzan a generar efectos imprevistos (colaterales) que comienzan a escapar a la misma.¹⁶

Concomitantemente, se da un proceso de *individualización* como un fenómeno propio de la modernidad reflexiva. Dicho proceso tiene dos componentes principales: 1) *la libertad* y 2) *la relación individuo-sociedad cada vez más incierta*. El primer caso, implica que los componentes coercitivos se aflojan debido a que las estructuras en gran medida se diluyen. Este componente de libertad a entender de Beck está sumamente ligado a la *incertidumbre*. Al mismo tiempo, el segundo componente determina que si bien el individuo tiene más posibilidades de construir su propia biografía, su contexto es más incierto¹⁷. En este sentido es que hay mayores posibilidades de desarrollo de la subjetividad individual en detrimento del desarrollo de identidades colectivas.

Asimismo, en la sociedad del riesgo también hay una creciente *juridización* de las relaciones sociales. Esto implica que existen cada vez más derechos para los individuos, aunque dicha juridización provoca igualmente consecuencias no deseadas. Por ejemplo, los movimientos de trabajadores de la sociedad industrial lograron mayores derechos, pero en contrapartida hay un aumento de la individualización de las relaciones laborales, debido a que el derecho laboral logrado sustituye gran parte de la movilización colectiva.

En síntesis, para Beck, en la época actual lejos de ser irracionales los procesos son altamente racionales. Esa racionalidad es la que los lleva a tener niveles de complejidad que generan efectos colaterales, imprevistos, y que comienzan a escapar a su racionalidad.¹⁸ Esos efectos no deseados producidos por la alta complejidad alcanzada por los procesos de racionalización en la sociedad implican riesgos tanto de alcance personal como global. Si bien la modernidad reflexiva presenta como su característica al conocimiento (en todas sus variaciones), a entender de Beck lo que en realidad la caracteriza su producción e inasibilidad de efectos colaterales latentes.

En este contexto, se puede observar la existencia de lo que Beck llama *la observable pluralidad conflictiva de definiciones de los riesgos civilizatorios*. Dicha pluralidad implica una producción excesiva de riesgos que se relativizan, complementan e incluso se *disputan*

¹⁶ "...la sociedad industrial (...) produce sistemáticamente su propia amenaza y su propia debilidad estructural a través de la potenciación y la explotación económica de los riesgos." (Beck, 2006: pág. 80).

¹⁷ Por ejemplo, las estructuras familiares también son cada vez más inciertas.

¹⁸ "...en la modernidad se produce una ruptura, un conflicto en torno a los fundamentos de la racionalidad, de la autocomprensión de la sociedad industrial, y en el centro de la modernización industrial (y no sólo en las inmediaciones de los mundos de la vida privados)." (Beck, 1996: pág. 216).

mutuamente la supremacía. (2006:45) A entender del autor se rompe con el monopolio de las ciencias y la técnica en las definiciones sobre riesgo.

Por último, en relación a nuestro tema de estudio cabe señalar que si bien para la perspectiva de la sociedad del riesgo hay cierta democratización de los riesgos relacionados a la ecología, no se desconoce la existencia de *riesgos específicos de clase*, por ejemplo en términos laborales. En palabras de Beck: *“La competencia por necesidades materiales se refiere a otro rasgo característico: allí donde la presión del aseguramiento inmediato de la existencia se relaja o se rompe, esto es, entre los grupos (y países) mejor protegidos y más acomodados, la conciencia del riesgo y el compromiso se desarrollan más.”* (2006:74) Dicho desarrollo de conciencia está ligado a la posibilidad de control sobre los riesgos. Estas diferencias según el lugar que se ocupa en las decisiones relacionadas a los riesgos, es clara cuando estudiamos los riesgos laborales, aunque hacemos acuerdo que serían difusas si estuviéramos estudiando riesgos ecológicos.

Taylor-Gooby & Zinn (2006) señalan dos grandes críticas al enfoque de la sociedad del riesgo. La primera tiene que ver con que esta teoría ignoraría la discusión mediada simbólicamente de los riesgos, como sí lo hacen las aproximaciones de Douglas & Wildavsky. La segunda crítica refiere a que Beck estaría prestándole poca atención a los factores sociales y las diferencias entre grupos de la sociedad. (Op. Cit.:404) Tal vez esta última tiene que ver con la atención que Beck le da en su teoría a los riesgos de tipo ecológico y con las salvedades que planteamos en el párrafo anterior.

Más allá de dichas críticas, lo cierto es que para esta teoría el riesgo es una construcción social. Si bien no está claro si lo que se ha intensificado en la modernidad reflexiva es el riesgo o la visión que la sociedad y los grupos dentro de ella tienen sobre los mismos, ambos aspectos van de la mano, *los riesgos y su percepción no son dos cosas diferentes sino una y una misma cosa.* (Beck, 2006:77)

1.2- El enfoque socio-cultural sobre el riesgo

En segundo lugar, tenemos el enfoque **socio-cultural** sobre el riesgo donde una de sus mayores exponentes es la antropóloga británica **Mary Douglas**, quien propone una perspectiva cultural sobre los riesgos en la vida cotidiana y sobre la percepción de los mismos por parte de los individuos. Tomando como referencia a Douglas (1996) y extrapolando sus conceptos al mundo del trabajo, vemos que las culturas de riesgo en el trabajo se construyen a

partir de las valoraciones de los riesgos que hacen los individuos y de las reglas (implícitas y explícitas) que conforman su historia, su mundo de vida cotidiano.

Es en este sentido que podemos hablar de una construcción social del riesgo, ya que la valoración del riesgo vista desde este punto de vista implica una aproximación a la apreciación de la situación del individuo desde su perspectiva. Por tanto, este enfoque supone la existencia e interacción de multiplicidad de intereses, posiciones, valoraciones y creencias que los trabajadores poseen y que co-determinan la existencia de una cultura de riesgo particular donde interactúan condiciones de vida y condiciones laborales. El conocimiento del riesgo es local e histórico, constantemente sujeto a debate sobre su naturaleza, su control y su responsabilidad. (Zinn, 2006) (Douglas – Wildavsky, 1982) Esta idea implica que si no hay una sola concepción sobre “el” riesgo, no puede haber “una” forma que todos los acepten, un solo umbral a definir y valorar.

A entender de Taylor-Gooby & Zinn (2006) el enfoque socio-cultural sobre el riesgo ofrece una alternativa a las aproximaciones individualistas y racionales desarrolladas desde la economía y el cognitivismo en psicología, incluyendo la influencia de los supuestos culturales entre los grupos sociales en su definición del riesgo y en las estrategias para lidiar con él. (Op. Cit.: 402)

Douglas (1996) define como *cultura* a un esquema de clasificación que da significado a los símbolos concretos reafirmados en el ritual y en el discurso, y *agrega* “...es la colección, públicamente compartida, de principios y valores usados en un tiempo cualquiera para justificar una conducta.” (Op. Cit.: 108) Como se expondrá más adelante, esta definición implica una concepción de cultura contingente.

Además, a partir de este enfoque, encontramos que los individuos integran una serie de elementos contextuales de su propia situación de trabajo (y del marco en el cual se realiza la misma) que llevan a definir –conjuntamente con su noción de riesgo- un *umbral aceptable de riesgo*. Los umbrales aceptables de riesgo son una *negociación precaria, incierta y cambiante*, en la cual inciden *los recursos de poder de los actores, sus valores, sus reglas de comportamiento, su experiencia cotidiana expresada en términos de racionalidad práctica y las relaciones de comunicación y confianza que establecen con otros* (Pucci, 2004: 33). Implica una construcción social colectiva que se da de manera implícita en las actividades cotidianas

de los trabajadores, en sus *rutinas*¹⁹. Como señala Douglas, “Una persistente miopía, la selectividad y las contradicciones toleradas suelen ser señal no tanto de debilidad de percepción cuanto signos de una fuerte intención de proteger determinados valores y las formas institucionales que los acompañan.” (1996.: 21)²⁰ Por tanto, a entender de la antropóloga, el umbral aceptable del riesgo en el trabajo es más bajo cuando los trabajadores se consideran explotados, pero no implica necesariamente que una sensibilidad más aguda a los riesgos haga que los individuos sean más prudentes a la hora de evitarlos. (Op.Cit.: 25-26)

Siguiendo esta perspectiva de definición del fenómeno a estudiar bajo el nombre de “construcción social del riesgo”, “cultura de riesgo” y “umbral aceptable de riesgo”, entendemos que existen una serie de procesos y sub-procesos que median y traducen los elementos culturales y contextuales intervinientes en dicha construcción, presentados por Douglas (1996): *la inmunidad subjetiva y la atención selectiva*. En esta investigación, entendemos que estos procesos mencionados por la antropóloga están relacionados a la naturalización de las condiciones laborales –y del riesgo- por parte del trabajador²¹.

En este sentido, la inmunidad subjetiva supone que “En actividades muy familiares existe la tendencia a minimizar la probabilidad de malos resultados.” (Douglas, M., 1996: 57) Esta subestimación de riesgos se debe a que, por un lado, estos se consideran controlados porque se trata de una situación “familiar” en la cual “uno puede arreglárselas”; y, por otro, a que son riesgos presentes en “acontecimientos que suceden rara vez”. Por último, la atención selectiva agrega la idea de que los individuos presentan la tendencia a “cortar la percepción” de riesgos de manera que su mundo de vida inmediato resulte perceptiblemente más seguro de lo que en realidad es. (Op. Cit.: 58)

Para el enfoque socio-cultural, la distribución de los riesgos en la sociedad y entre los grupos sociales que la integran es un reflejo de la distribución de poder y de las posiciones sociales vigentes. El conocimiento del riesgo es histórico, local y cuestionado constantemente; su naturaleza y control son sujetos socialmente a disputas. Esta aproximación pone de manifiesto la multidimensionalidad y diferencias en las valoraciones sobre el riesgo. (Zinn, 2006b) A entender de Douglas, los estudios sobre la valoración y percepción del riesgo deben tener en cuenta los factores relacionados al lugar que ocupa el individuo en la sociedad, por

¹⁹ Entendiendo por rutinas un proceso de sedimentación pero que no implica automatismo porque la conducta es *reflexiva*. (Giddens, 1995)

²⁰ Douglas hace referencia a esta idea anteriormente propuesta en su libro “Purity and Danger” de 1966.

²¹ Como definiremos en el Capítulo 4 de este trabajo, la naturalización del riesgo implica que los trabajadores encuentran normal las condiciones laborales en las que trabajan, más allá de que las perciban como perjudiciales o no. (Castillo – Prieto, 1981).

tanto, en dichos estudios se deben reconocer los *intereses sociales que influyen en la atención selectiva*. (Douglas, 1996: 71). Como señalan Douglas & Wildavsky “*Preguntas acerca de los niveles aceptables de riesgo nunca pueden ser respondidas sólo a través de la explicación de cómo interactúan la naturaleza y la tecnología. Lo que hay que explicar es cómo la gente acuerda ignorar la mayoría de los peligros potenciales que los rodean con el fin de concentrarse sólo en determinados aspectos.*” (1982: 9)²² El enfoque sociocultural resalta que cada cultura, es decir cada conjunto de valores compartidos, está sesgada hacia la minimización de algunos riesgos y/o hacia la puesta en relieve de otros.

Asimismo, este enfoque sostiene que en la sociedad las oportunidades están distribuidas de manera desigual, y algunas personas deben hacer frente a riesgos mayores que otros. Por ejemplo, las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad socio-económica padecen en mayor medida enfermedades, accidentes, mueren más jóvenes. Esto sugiere que existen personas que se enfrentan involuntariamente a niveles de riesgo altos.

1.3- Riesgo y teoría de sistemas

El tercer enfoque sobre los estudios del riesgo a plantear es el **sistémico**, desarrollado por **Luhmann**, quien plantea que la sociedad se ha vuelto más compleja y la función de los sistemas – y la racionalidad asociada a los mismos- es la reducción de esa complejidad. Desde la perspectiva de este autor, la racionalidad no es un elemento inherente a la acción individual, sino que es parte del proceso de reducción de complejidad que lleva a cabo un sistema para reproducirse y sobrevivir. Dicha racionalidad se traduce en la toma de decisiones.

La racionalidad plena nunca se alcanza, ya que el aumento de la racionalidad está ligado al aumento de la complejidad. En la medida de que el sistema aumenta su cantidad de operaciones va aumentando su complejidad, y lleva a cada vez más decisiones (y cadenas de decisiones) que observar, lo que implica que cada vez es menos posible desarrollar la racionalidad en ese sistema. Complejidad y racionalidad son opuestos. En este sentido, vale la pregunta que se realiza el propio Luhmann: “...¿qué comprensión de racionalidad, de decisión, de técnica, de futuro o simplemente de tiempo está presupuesta cuando se habla de riesgo?”. (1991: 39)

²² Traducción de la autora.

Desde esta teoría se destaca la existencia de contingencias asociadas a las situaciones de riesgo y las dificultades que implica la indeterminabilidad para la intervención social. En palabras de Luhmann (1991) *“La técnica y la subsecuente conciencia de poder han ocupado el terreno de la naturaleza. Y tanto la sospecha como la experiencia indican que esto puede darse más fácilmente de manera destructiva que constructiva. Por ello el temor de que algo salga mal ha ido rápidamente en aumento, y con ello el riesgo que se les atribuye a las decisiones. (Op. Cit.: 42)*

Asimismo, Luhmann aborda el papel de los actores en la aceptabilidad del riesgo en la modernidad, y cómo dicha aceptabilidad sugiere la existencia de procesos de valoración, negociación y selección de riesgos (no necesariamente bajo criterios racionales y/o técnicos). La valoración y aceptación del riesgo están determinadas socialmente por los valores y normas del grupo²³ al que se pertenece, y determinan los riesgos que son considerados y las conductas dirigidas hacia los mismos. La valoración de los riesgos está ligada a las diferencias en la aceptación de los mismos, lo que no necesariamente tiene que ver con la *gravedad* de los riesgos. La percepción del riesgo y la *realidad objetiva* del riesgo tienden a distanciarse. Por este motivo, lo que encontramos son procesos de selección de los riesgos que tienen que ver con la construcción social del mismo.

Existen diferentes umbrales aceptables de riesgo posibles, por ejemplo y con especial interés en nuestro tema de estudio, *según sea el caso de que uno participe en el riesgo como portador de decisiones o como afectado por las decisiones riesgosas*. Lo anterior sugiere que los cálculos de riesgo tienen pocas posibilidades de generar consensos absolutos, y que –por tanto- la definición de un umbral o de algunos de ellos responde más bien a negociaciones explícitas e implícitas. (Op. Cit.: 47-48)

Desde esta perspectiva, Luhmann plantea que la sociología *“...debería aportar una teoría de la selectividad de todas las operaciones sociales, incluida la observación de estas operaciones, incluidas, en especial, las estructuras que determinan estas operaciones.”* (Op. Cit.: 50) Las decisiones sobre riesgo implican, a su vez, un vínculo con *el tiempo*, ya que son decisiones elaboradas en el presente en vistas de un cálculo sobre acontecimientos que sucederían en el futuro, aunque para elaborar dichas decisiones no se pueda conocer suficientemente el futuro, ni siquiera aquel futuro derivado de esas decisiones.

²³ Entendidos como *códigos de funcionamiento de los diferentes grupos sociales*, tal como señala Pucci (2002) haciendo referencia a Luhmann.

La teoría de sistemas expresa que los problemas de riesgo se deben gestionar vía estrategias que combinen observaciones de primer y de segundo orden. Es decir, que ni la racionalidad parcial (expresada por ejemplo por un grupo de vecinos de una central nuclear) ni el interés público general (por ejemplo el de suministro de energía eléctrica), no deben ni pueden maximizarse, sino que necesariamente lo que hay que encontrar es una *combinación temporal de ambas*. Ahora bien, las decisiones que se toman en relación al riesgo –por ser en función de un cálculo a futuro- conducen a soluciones que no son definitivas, acarreado nuevas incertidumbres. (Zinn, 2006).

La *confianza* es un tema central de esta teoría; es necesaria para tomar acciones frente al riesgo y para poder desarrollar conocimiento/aprendizaje frente al mismo. El problema es que en dichas circunstancias de incertidumbre la habilidad para actuar sólo puede estar protegida por la confianza en sistemas como la ciencia, la tecnología, etc. Esto implica que la confianza en estos casos es tanto un elemento racional y necesario como así también un elemento que intrínsecamente implica peligros. (Zinn, 2006)

Luhmann también hace mención al *problema de la prevención*: “*Si se trata de riesgos, la situación es otra en varios aspectos importantes. Porque, en este caso, la prevención influye en la disposición al riesgo y, de esta manera, también en una de las condiciones para que el daño pueda presentarse.*” (1991: 75) En este sentido, el autor distingue entre riesgos de primera instancia y riesgos de prevención, concluyendo que más allá de su diferencia ambos son riesgos, y que la clasificación en unos u otros nos muestra fundamentalmente los problemas de la *evaluación del riesgo* y de su *aceptación*. (Op. Cit.:76-77). Lo fundamental es entender que el riesgo es una construcción social, llena de evaluaciones que se materializan en decisiones (que incluyen valoraciones sobre el futuro en el presente), y que es sujeto al contexto.

1.4- Confianza, conocimiento y riesgo

Complementariamente a los tres enfoques ya presentados, podemos incluir el desarrollo teórico de **Giddens**, autor que presta atención al impacto de los cambios culturales a nivel de los individuos. El cambio fundamental entre los ciudadanos de la sociedad del riesgo es hacia lo que él llama "reflexividad": los individuos son conscientes de su contexto social y de su papel como actores dentro de él. Esta reflexividad, como característica de las sociedades modernas, supone que los individuos son capaces de reflexionar sobre sus propias prácticas y

sobre la relación entre sus actos y las consecuencias de los mismos. Giddens incorpora el conocimiento cotidiano en el funcionamiento de los sistemas expertos²⁴, “...lo que permite analizar los mismos no sólo en función de las decisiones establecidas por los segmentos profesionales y técnicos, sino también a través de las decisiones cotidianas de la pluralidad de actores que participan en los sistemas expertos.” (Pucci, 2002: 6)

La confianza en los sistemas expertos y en las autoridades acreditadas tiende a disminuir a medida que la gente está más consciente de las deficiencias de los tomadores de decisiones oficiales, de los desacuerdos entre los científicos y expertos, y de la gama de enfoques alternativos a los problemas. (Taylor-Gooby & Zinn, 2006) La racionalidad es sustituida por la confianza práctica y el riesgo es visualizado como un elemento permanente del sistema, que puede ser reducido a un nivel aceptable pero que no puede ser eliminado.

Se trata de una *confianza abstracta*, ya que en las sociedades modernas cada vez menos es posible hablar de una confianza construida *cara a cara*. Dicha confianza es utilizada por los individuos -y es allí donde se personaliza-, planteando la existencia de puertas de entrada a los sistemas expertos, permitiendo manejar y reducir la incertidumbre; viabilizando el funcionamiento y la toma de decisiones pese a la existencia de los riesgos. Los sistemas expertos acumulan conocimiento técnico, pero ese conocimiento es usado por los individuos en su día a día aunque no tengan los basamentos científicos en el que dicho conocimiento se basa. Este conocimiento es a su vez puesto a prueba y actualizado en las *rutinas* cotidianas de los individuos “profanos”, en las cuales la confianza aparece como medio para la acción y para la toma de decisiones en relación –en nuestro tema de estudio- al trabajo y la seguridad, por ejemplo.

Cabe señalar también algunas cuestiones enmarcadas en lo que Giddens (1995) denomina como “el coqueteo activo con el riesgo”. (Op. Cit.:160) Según el autor, generalmente la diferenciación entre riesgos asumidos voluntariamente y riesgos que afectan a las personas de manera no buscada, es difusa. La aceptación activa de los riesgos es parte importante del clima de riesgo con que se vive en la modernidad actual; pero, como señala Giddens, los individuos nunca o casi nunca evalúan los riesgos como elementos separados según el ámbito, ya que las prácticas de la vida cotidiana están integradas en un conjunto integrado de hábitos de estilo de vida. En este sentido es que “...la planificación de la vida da razón de un <paquete> de riesgos. (...) la aceptación de ciertos riesgos dentro de unos <límites

²⁴ Los sistemas expertos son “...sistemas de logros técnicos o de experiencia profesional que organizan grandes áreas del entorno material y social en el que vivimos”. (Giddens, 1993: 37)

tolerables>, como consecuencia de la búsqueda de un determinado estilo de vida, se considera parte del paquete general.” (Op. Cit.: 161) Cabe aclarar que cuando utilizamos aquí la noción de estilo de vida - según lo plantea Giddens- no necesariamente estamos señalando la existencia de un margen pleno de elección racional individual de las personas, sino que “El <estilo de vida> se refiere también a las decisiones tomadas y a las líneas de acción seguidas en situaciones de limitación material rigurosa;..” (1995: 15). Por tanto, el estilo de vida en relación al riesgo refiere a la toma de decisiones y a cursos de acción sujetos a condiciones de restricción material. La modernidad produce también diferencias y exclusión. (1996: 39)

Parte de las características de la época actual es el pensar en términos de riesgos y de su evaluación, entendiéndola como una práctica más o menos generalizada en la sociedad, ya sea por parte de *agentes no profesionales* o por parte de *expertos en terrenos específicos*²⁵.

Lo cierto es que en todas las circunstancias la *confianza básica* es un componente fundamental para la construcción de rutinas cotidianas, más allá de que éstas se vayan actualizando frente a nuevas circunstancias y conocimientos. Dicha confianza se expresa suspendiendo los posibles sucesos que sean causa de alarma, en nuestro caso por ejemplo, aquellos ligados a componentes de incertidumbre y riesgo capaces de provocar accidentes y/o enfermedades laborales. Giddens habla de un *manto de confianza* que se transforma en una *coraza protectora* utilizada por los individuos en su vida cotidiana. (Op. Cit.: 166) Esta confianza necesaria para la vida cotidiana es posible gracias a los ámbitos de seguridad relativa generados por los sistemas abstractos de la modernidad.²⁶

En **síntesis**, podemos observar que en todas estas teorías la noción de riesgo es entendida en su relación con la noción de *incertidumbre*: si existe riesgo, existe incertidumbre.

Asimismo, en todos los enfoques descritos se acepta la idea de que el cálculo racional sobre riesgo también implica componentes de incertidumbre. Bajo esta premisa, la incertidumbre no es resoluble, e incluso en ciertas circunstancias es evaluada como positiva. Por tanto, el reconocimiento explícito de la incertidumbre sería una experiencia básica de la modernidad.

²⁵ “Todas las personas establecen un conjunto de valoraciones de riesgo que puede estar más o menos claramente articulado, bien informado y <abierto> o, por el contrario, puede ser en gran parte inercial.” (Giddens, 1996: 162)

²⁶ En palabras de Giddens, “Los rituales de confianza y discreción en la vida cotidiana, como ha sido tematizado por Goffmann, son más que meros modos de protección de la propia autoestima y de la de otros (...) En la medida en que refieren a la substancia básica de la interacción social-(...)- concierne a los aspectos más básicos de la seguridad ontológica”. (1996: 57) Algunas de estas cuestiones las retomaremos desde el punto de vista epistemológico de nuestra investigación, en el Capítulo 2.

Observamos también, que estos enfoques marcan la existencia del factor de contingencia asociado a la definición del riesgo y a las acciones que se toman en relación al mismo. En palabras de Luhmann, por ejemplo, “...parte de lo riesgoso del riesgo es que la evaluación varía con el tiempo.” (1991: 89) Y, también proponen que lo novedoso de la época actual no es la aparición o el aumento de los riesgos *per se*, sino la creciente importancia y centralidad que se les asigna.

1.5- Riesgo y salud

Desde el campo de la salud, el riesgo ha sido tenido en cuenta como un comportamiento o atributo, de un individuo o grupo de individuos, que presenta mayor incidencia en relación a una determinada patología en comparación con otros grupos poblacionales. (Feinholz – Ávila, 2001) Entonces, desde el campo de la medicina y el cuidado de la salud, el riesgo está asociado a eventos adversos sobre la salud en términos de un perfil de morbi-mortalidad sea como consecuencia de estar expuestos a peligros ambientales o de sus estilos de vida. (Alaszewski et al, 2002) (Lupton, 1993)

Tradicionalmente los enfoques sobre el riesgo desde la medicina no se detenían en la construcción social de la salud como un fenómeno más amplio, en interrelación con otras dimensiones como ser las creencias y/o los factores contextuales. En este sentido, aproximaciones recientes se han volcado a la tradición antropológica y sociológica sobre el tema, integrando la idea de que no sólo inciden valoraciones culturales históricamente situadas sobre el riesgo y la salud, sino que también existen determinantes relacionados a los recursos sociales que influyen en la capacidad de las personas para decidir qué hacer para prevenir y/o afrontar la enfermedad. (Feinholz – Ávila, 2001)

Asimismo, tal como señala Lupton (1993), hoy en día el concepto de riesgo en el campo de la salud ha asumido una definición negativa tal como sucediese en el resto de la sociedad; es decir, cuando una población es de *alto riesgo* implica que están en peligro de contraer o desarrollar algún tipo de enfermedad o dolencia. (Op. Cit.: 426)

Desde el campo de la sociología de la salud, aún de incipiente desarrollo en el Uruguay, podemos introducir el concepto de construcción social de la salud y la enfermedad como una de las dimensiones de la construcción social del riesgo, haciendo acuerdo con las palabras de Douglas cuando sostiene que “La percepción de riesgo en la vida cotidiana corre paralela a la percepción de salud, y es verosímil que sea controlada de forma tan estrecha por

las estandarizadas percepciones de la capacidad de afrontamiento, de responsabilidad y reciprocidad.” (1996:109-110). Por tanto, en esta investigación articulamos el concepto de riesgo proveniente del campo de las ciencias sociales dejando de lado el riesgo desde lo tradicionalmente conceptualizado por el campo de la salud, para vincularlo con el desarrollo acerca de la construcción social de la realidad y más específicamente de la salud en la sociedad.

Entendemos que la construcción social del riesgo, lejos de ser agotada por ella, se encuentra relacionada a la construcción social del proceso de salud – enfermedad. Desde este punto de vista, los conceptos de salud y enfermedad cuentan con dos vertientes, una biológica y otra social. Al igual que sucede con el riesgo, la *construcción social* del concepto de salud varía según la cultura, la posición en la estructura social y el momento histórico que se analicen.²⁷ Dentro de este concepto se integra la concepción de la enfermedad, de la tipificación del rol de enfermo y del rol de accidentado para el grupo de trabajadores analizados, como elementos que inciden en las actitudes de los individuos hacia su situación de trabajo y el riesgo asociado a la misma. Es decir, elementos que componen su marco de referencia para la definición y acción en las interacciones sociales. Estos conceptos son construidos – al igual que el de riesgo- socialmente, y forman parte del abanico de valoraciones que intervienen en los procesos de naturalización del riesgo, de inmunidad subjetiva y de atención selectiva.

La interpretación del estado de salud y enfermedad del organismo es decodificada a partir de elementos culturales. Dicha decodificación se basa en los signos y síntomas que se consideran indicadores de la situación de bienestar o malestar bio-psíquico, como así también la intensidad y frecuencia de los síntomas llevarán a considerar la mayor o menor urgencia de esa condición. Estos elementos en su conjunto construyen una tipología de enfermedades definida socioculturalmente por los individuos, teniendo en cuenta causas, sintomatologías y afectaciones de las mismas. De igual modo, *“El modo de valorar la situación se verá también*

²⁷ Como señalan Mitjavila y Fernández (1998) *“Actualmente existen suficientes argumentos científicos como para sostener que tanto la salud como la enfermedad no existen en si mismas en la naturaleza: ambas son construcciones sociales. Esa afirmación no excluye la contundente realidad que representan las bases biológicas del universo de atributos que diversos sistemas de conocimiento tipifican en términos de salud y enfermedad. Apenas denota que los propios estados físicos y mentales del ser humano, las formas de interpretarlos y las respuestas terapéuticas que reciben están fuertemente condicionados por factores de naturaleza social”* Y continúan: *“Las situaciones biosíquicas habitualmente codificadas como problemas de salud poseen, en grados variables, una etiología sociocultural. Aun en el caso de enfermedades microbianas, se ha detectado que su prevalencia y gravedad están afectados por condiciones socioculturales de la existencia humana así como por otras propiedades de sus agentes etiológicos. Este tipo de observaciones conduce a percibir la necesidad de comprender mejor la estructura y los procesos sociales que participan en la producción de la enfermedad.”* (Op. Cit.:506)

modificado en función del tipo de relaciones que exista entre el sujeto activo y el sujeto paciente [enfermo y/o accidentado]...” (Aguinaga, et al. ,1983: 145) La tipificación del rol de enfermo y del rol de accidentado en el colectivo social determina para el individuo afectado un status de enfermo / accidentado específico. Este esquema de tipificaciones, junto con la tipología de enfermedades, influyen tanto en la percepción de lo que el individuo considera estar enfermo, el estado de salud y el riesgo asociado a la misma, como así también en los comportamientos que considera adecuados adoptar de acuerdo a esa situación. En este sentido,

“El papel de enfermo, siendo excluyente de los demás roles que habitualmente desempeña el individuo en estado de salud, lo coloca en una situación de dependencia, lo que, en definitiva, supone que se le considere –en mayor o menor medida- incapacitado para actuar por sí mismo. El valor atribuido a la capacidad de acción del individuo condicionará, por lo tanto, el que se dé con mayor o menor facilidad la aceptación de este tipo de situación asistible por parte de quien la padece.” (Aguinaga, et al. ,1983: 146)

De esta forma, se pretende integrar a los estudios sobre riesgo laboral aspectos relacionados a la percepción de los individuos referente a la probabilidad de daño que no tengan sólo relación directa con accidentes y/o incidentes, sino que se relacionen también con los procesos sociales de construcción de la salud y la enfermedad. Distintos estudios muestran que los comportamientos preventivos de las personas no están explicados por un conjunto único de razones, sino que dependen significativamente de la percepción que ellas tienen de la “amenaza” de una enfermedad o conducta, y de la eficacia que la acción preventiva tiene sobre la reducción de dicha amenaza. En este sentido, las creencias –derivadas de los sistemas culturales de referencia y pertenencia- juegan un papel muy importante en materia de salud y de conductas preventivas. Asimismo, la adopción de acciones preventivas también se encuentra determinada por la evaluación de viabilidad y eficacia que la persona realiza de dicha acción (una estimación subjetiva de los beneficios potenciales en función de los costos físicos, sociales, económicos que le implica). (Lostao, 2000) En este último punto, cabe observar cómo el pensar en términos de la construcción social de la salud guarda estrecha relación con los conceptos de inmunidad subjetiva y atención selectiva de riesgos.

1.6- Estudios sobre riesgo laboral en el Uruguay

En nuestro país, existe tanto desde la sociología del trabajo como de la psicología del trabajo y de las organizaciones, un creciente interés por los fenómenos asociados al riesgo

laboral. Bajo estas líneas, encontramos investigaciones que han marcado los primeros mojones relacionados a los estudios sobre riesgo en el Uruguay.

Desde el área de psicología del trabajo y las organizaciones de la Facultad de Psicología (UDELAR) se trabajó en dos estudios relacionados a la percepción del riesgo de trabajadores de la refinería de La Teja, ANCAP. El primer estudio data del 2006 y fue realizado en el marco del curso de Psicología Laboral. En sus resultados se pudo observar que los factores reconocidos como riesgos en la planta por parte de los trabajadores, referían principalmente a riesgos físicos (ruido, productos químicos, incendio, explosión, entre otros), y que dicho conocimiento no los inhibía de adoptar algunos comportamientos que ponían en riesgo su salud física.

El segundo estudio del área de psicología del trabajo y las organizaciones, actualmente en su etapa de análisis, se encuentra enmarcado en el Convenio ANCAP-UDELAR. La investigación surge como inquietud desde el área de Seguridad Industrial de la empresa, y se encuentra dirigido a conocer los factores psicológicos y culturales que intervienen en la percepción del riesgo laboral por parte del trabajador. El proyecto se radica en la Facultad de Psicología. Participan además investigadores/as de sociología y de artes visuales. Se parte de la premisa de que *los comportamientos ante los riesgos adoptados por los trabajadores aparecen como paradójales si consideramos que “aún teniendo conciencia de cuáles son los riesgos existentes en su lugar de trabajo, algunos de sus comportamientos aparecerían como contrarios al cuidado y vigilancia por la seguridad de sí mismos y sus colegas que, los trabajadores, debieran tener*. En este sentido, se estudia la percepción del riesgo desde un enfoque psicológico y cultural, dentro de una organización de alta complejidad, habiendo elaborado un paquete de herramientas metodológicas específico para su análisis. (Ver Franco et al, 2011).

Desde la sociología, los estudios de Pucci y otros investigadores han sido precursores del desarrollo de la sociología del riesgo en el Uruguay, ligada sobre todo al mundo laboral.

La investigación de Pucci, F. – Levin, R. – Trajtenberd, N. – Bianchi, C. sobre la *negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya*, se propuso avanzar en el conocimiento sobre la evolución de los accidentes de trabajo y de las actitudes y conductas de los actores involucrados en la industria de la construcción (ICU), desde un enfoque que combinó estrategias tanto cuantitativas como cualitativas. (Op. Cit,

2006) Parte de los principales resultados de este estudio tienen que ver con la dificultad de contar con información cuantitativa relacionada a la situación de accidentabilidad del sector, sea por la dificultad de su acceso por parte de los investigadores o –si se accede a la misma– el modo en que la información está sistematizada. Otro paquete de conclusiones está dirigido a la precariedad de las condiciones laborales de la ICU, como así también la asincronía entre la normativa de seguridad existente en ese momento y las características de los procesos de trabajo. Esto último ligado a las transformaciones tecnológicas que sufrió ese sector, más el contexto económico desfavorable que atravesaba el país en el momento del estudio. Se observó que las malas condiciones laborales derivaban en un mayor cuidado por parte de los trabajadores, ya que tenían en cuenta que si sufrían algún tipo de accidente no contaban con ningún tipo de respaldo, protección o cobertura. Por último, los investigadores encontraron que en todas las empresas analizadas de dicho sector²⁸, las políticas de seguridad respondían más bien a una matriz mecánica de gestión de los riesgos, sustentada por relaciones de autoridad verticales y las necesidades impuestas por procesos de certificación de calidad.

En el marco de dicha investigación, Levin (2004) realizó su tesis de maestría en sociología, la cual tuvo como objeto de investigación específico las representaciones sociales sobre el riesgo en la industria de la construcción. Particularmente, el trabajo de Levin deja un primer antecedente en términos del vínculo riesgo y salud, al manejar como hipótesis que *existe gestión de la salud en el trabajo cuando hay gestión del riesgo*. (Op. Cit., 141)²⁹. En términos generales, los principales resultados de este estudio son: la constatación de que más allá de la existencia de programas de seguridad e higiene laboral en el sector, los distintos actores perciben los cursos de capacitación como demasiado teóricos y poco prácticos; asimismo, da cuenta de cómo las diferentes formas de contratación existentes en ese momento en el sector de la construcción traen riesgos específicos que se suman a los del tipo de trabajo; otro resultado significativo a los efectos de nuestro estudio es el hecho de que en este sector la aceptabilidad del riesgo en sus componentes normativos apareció fuertemente vinculada a lo prescripto (sea por su cumplimiento o no), desde donde se construyen los

²⁸ Sean empresas multinacionales o ligadas solamente al mercado interno.

²⁹ A entender del autor *“La aceptabilidad del riesgo y los riesgos a la salud convergen en un plano de doble significación: en primer lugar, cuando el trabajo suele ser expresado como el agente etiológico principal, existen diversas prácticas de los actores: evaluación de estado de salud del trabajador, recomendaciones, utilización de EPP, etc. En segundo lugar, cuando existen oficios o tareas que parecen ser banales o no riesgosos, no ingresan en la categoría de posibles agentes de la enfermedad en el trabajo. En apariencia no son portadoras de ningún tipo de riesgo a la salud. La realización de ese tipo de tareas se hace al margen de cualquier evaluación de riesgos a la salud. Ambas situaciones tienen implicancia directa en la aceptabilidad de los riesgos: en el primer caso conocerlos es un insumo para la decisión. En el segundo no hay posibilidad de discernir los riesgos porque no se conocen o porque existe la creencia que ciertos trabajos son inocuos para la salud del trabajador.”* (2004: 144)

mínimos aceptables. En este sentido, Levin observó que “...una aplicación mecánica de las prescripciones normativas impide medir los grados de aceptabilidad del riesgo. No se puede medir lo que no se conoce”. (Op. Cit.: 143) Por último, cabe señalar que como componentes de la cultura de riesgo en la Industria de la Construcción, el investigador encontró elementos tales como internalización del riesgo, representaciones estereotipadas relacionadas al “machismo”, y diferentes entornos de reflexividad propiciados por la circulación del conocimiento y la *apropiación reflexiva* del mismo –como le llama Levin- por parte de los actores.

Por otro lado, encontramos la investigación de Pucci sobre la gestión del riesgo en el Hospital de Clínicas del año 1999, en la cual se analizaron los riesgos estables y permanentes generados por las rutinas organizacionales y los procesos de trabajo de dicha Organización, teniendo en cuenta su carácter de institución pública, servicio de salud y centro educativo al mismo tiempo. En este estudio de corte exploratorio y cualitativo, Pucci muestra cómo los diferentes grupos de trabajo identificados en el Hospital de Clínicas desarrollan estrategias implícitas específicas (defensivas o activas) frente al riesgo, a través de las cuales fue posible observar la existencia de reglas informales y rutinas cotidianas en el trabajo. El investigador hace especial énfasis en este estudio en las dificultades que la Organización estudiada ha tenido para la construcción de relaciones de confianza, capaces de reducir la incertidumbre inherente a los procesos de trabajo existentes en ella.

Por último, dentro de la línea de investigación desarrollada principalmente por Pucci, encontramos el estudio sobre los componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas, llevada adelante en tres empresas del sector forestal agrario entre abril del 2009 y marzo del 2011³⁰. En esta oportunidad, se estudió la gestión del riesgo desde una perspectiva organizacional, en un sector que tuvo un creciente dinamismo en los últimos veinte años; dicho sector combina lógicas propias del trabajo rural con lógicas más modernas ligadas a la producción de tipo industrial. La investigación estuvo enfocada –desde una estrategia de investigación cualitativa- a dar cuenta de la cultura de riesgo, las relaciones de comunicación y las reglas informales construidas frente a situaciones de incertidumbre en estas empresas. Como parte de los resultados, Pucci *et al* señalan que más allá de los avances en materia de políticas de seguridad en el sector, las mismas se confrontan con otro tipo de políticas de contratación, productividad y de tercerización que juegan en detrimento de

³⁰ La mayor parte del trabajo de campo de la presente investigación se realizó en el marco de dicho Proyecto, en el cual participamos como parte del equipo investigador.

la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as³¹. Este estudio pone de manifiesto la combinación de riesgos derivados, en parte, de la combinación de modalidades de producción industrial en contextos rurales, como característica de la propia producción forestal en la actualidad.

1.7- Cultura de riesgo: algunas precisiones sobre el uso de este concepto

Tal como señalan Pucci *et al* (2006) en su trabajo sobre la negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción, es necesario precisar el término de cultura en función de su utilización como categoría analítica relacionada a la explicación de actitudes y/o comportamientos. Como se señalan los investigadores: *“Generalmente, las definiciones de cultura de trabajo, al incorporar normas, valores, actitudes, suelen ser excesivamente amplias, vagas o imprecisas, impidiendo u obstaculizando el logro de explicaciones específicas en torno a cómo es que los agentes actúan o dejan de hacerlo frente a desempeños y señales diferenciales del entorno.”* (Op. Cit.: 166) Asimismo, hacemos acuerdo también con otra salvedad sobre la utilización del concepto de cultura, cuando estos investigadores señalan en su trabajo que *“En muchas ocasiones solemos percibir que la categoría cultura incluye tanto las creencias, actitudes y valores que poseen un grupo de individuos X, como los comportamientos.”* (Op. Cit.: 166), implicando ello la utilización de *definiciones circulares que nada explican.*

Como hemos mencionado, hablar de niveles aceptables de riesgo y de una gestión del mismo sugiere la existencia de distintas culturas de riesgo en un mismo proceso productivo. La existencia de actitudes y comportamientos en relación a su situación y actividad de trabajo define culturas y umbrales aceptables de riesgo específicos para los trabajadores, que son construidos socialmente a partir de los valores, las creencias y los componentes normativos de los mismos. Estos elementos los hemos englobado dentro de lo que llamamos cultura y determinan actitudes –cuyo sustento es construido colectivamente- hacia el riesgo. Se tiene en cuenta que valores, creencias y componentes normativos no son elementos estáticos en los individuos, sino que son re-construidos de manera contingente a través del tiempo y de la experiencia concreta. Se puede definir grosso modo cultura como *“...el conjunto integral*

³¹ *“Los modelos de gestión con componentes tradicionales coexisten con el desarrollo de políticas universales en materia de seguridad en el trabajo, a través de dispositivos de autoridad cuya legitimidad se construye en el marco de las relaciones cara a cara entre el jerarca y sus subordinados. Esta coexistencia de procesos de vocación universal con relaciones particularistas hace recaer en la relación que los contratistas tienen con sus trabajadores las mayores o menores posibilidades de éxito de los procesos de gestión del riesgo en las empresas forestales.”* (Pucci et al, 2011: 250)

constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de normas que rige los diversos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres. Ya consideremos una muy simple y primitiva cultura o una extremadamente compleja y desarrollada, estaremos en presencia de un vasto aparato, en parte material, en parte humano y en parte espiritual, con el que el hombre es capaz de superar los concretos, específicos problemas que lo enfrentan.” (Malinowski, 1978: 49) Teniendo en cuenta, entonces, que valores y normas se “actualizan” o se sostienen en relación a los problemas y/o situaciones en específico para los cuales se construyen/utilizan.

Concomitantemente, en nuestra problematización sobre el fenómeno de estudio hemos incluido la existencia de elementos *contextuales* que influyen en la definición de sus umbrales aceptables de riesgo, dada la situación de trabajo concreta y el marco en que opera la misma. En estos elementos contextuales están implicados la situación familiar-conyugal, la estructura de oportunidades de los trabajadores y de sus localidades de residencia, entre otros posibles. Desde nuestro punto de vista, estos elementos contextuales median en materialización de las actitudes hacia el riesgo en comportamientos / prácticas concretas.

Los individuos viven en una continua movilización y actualización de creencias y valoraciones que pueden o no llevar a la práctica dependiendo de las habilitaciones y limitaciones que les brinda el contexto en el cual están insertos. Las creencias y las prácticas de los individuos se entrecruzan en un tiempo y espacio determinado, en una red de relaciones socio-económicas determinadas que actualizan y limitan las actitudes orientadas, en nuestro caso, hacia el trabajo, el riesgo, seguridad, etc. Puede que esas limitaciones sean plasmadas en prácticas que tienen puntos de divergencias con las creencias que las sustentan, y que existe una racionalidad coherente que las explique.

Grosso modo, podemos pensar que las creencias, valores y normas sociales moldean las actitudes con respecto al riesgo laboral, pero no necesariamente se traducen en comportamientos acordes a dichas creencias. Las actitudes, en este caso, consisten la orientación (favorable o desfavorable) hacia los elementos concretos de su situación de trabajo mediada por las creencias que se poseen sobre los mismos, y que implican tomar una posición y en función de la misma evaluarlos. En el caso de los comportamientos, tomamos esta noción como la actuación concreta de los individuos en relación a su situación de trabajo, como respuesta a la misma.

A modo de síntesis, podemos señalar que la perspectiva utilizada en nuestra investigación ha tomado tanto de las corrientes analizadas como de las investigaciones de Pucci *et al* la idea de que la acción es explicada por valores comunes generados y compartidos por los individuos traducidos en una cultura de riesgo, que no son universales ni estáticos. Por el contrario, la cultura del riesgo se construye a partir de *acuerdos, compromisos o negociaciones provisionarias y contextuales o relativos*, bajo los cuales coexisten perspectivas cognitivas y valorativas diferentes. (2006.: 170) Las reglas provisionarias en las cuales se apoya la cultura de riesgo son más bien tácitas, se actualizan en las rutinas y se fundan en un saber práctico compartido, con el objetivo de reducir y/o gestionar la incertidumbre generada por los riesgos a los cuales se enfrentan.³²

³² Tanto laborales como socio-económicos.

CAPITULO 2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN Y APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

2.1- Objetivos

Dado los lineamientos anteriores, se definieron los siguientes objetivos generales de investigación:

1) *explorar e identificar los elementos culturales y contextuales presentes en la construcción social del riesgo de los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural), y*

2) *analizar cómo estos elementos operan en la definición del umbral aceptable de riesgo de estos actores.*

Objetivos específicos

1. Describir la valoración que hacen los trabajadores forestales sobre sus *condiciones de trabajo y empleo* actuales
2. Describir la *construcción de riesgo* de los trabajadores forestales dada su situación de trabajo, identificando los elementos *culturales* presentes en las mismas
3. Explorar la existencia de elementos asociados a procesos de *naturalización del riesgo*
4. Describir el mapa de *condiciones de empleo* y *condiciones de trabajo* de este grupo de trabajadores, y analizar los *riesgos* existentes en su situación de trabajo
5. Identificar y describir los *puntos de “disociación”* entre sus creencias y valoraciones de riesgo, y sus comportamientos en situación de trabajo actual³³
6. Describir y caracterizar la *cultura de riesgo* de estos trabajadores
7. Analizar el *umbral aceptable de riesgo* que este grupo de trabajadores define

³³ Dentro de los límites que las técnicas de investigación social permiten alcanzar.

2.2- Preguntas preliminares

En función del estado del arte del tema estudiado y de los objetivos propuestos, se plantearon las siguientes preguntas preliminares.

¿Cuáles son los elementos culturales y normativos presentes en la construcción de riesgo de los trabajadores de la fase rural de la industria forestal uruguaya? Y en este sentido, ¿estos elementos se construyen en la organización concreta o forman parte de una cultura de trabajo específica de este grupo de trabajadores?

¿En qué medida se puede hablar de que dichos elementos conforman una “cultura de riesgo” común a los trabajadores de la industria forestal?

*¿Qué características tiene el umbral de riesgo aceptable definido por estos trabajadores?
¿Cómo se relacionan los elementos culturales y normativos con la definición de un umbral aceptable de riesgo para este caso?*

¿En qué medida es posible ver procesos de naturalización de las condiciones laborales que estén incidiendo en la definición de sus comportamientos relacionados al riesgo y en la definición del umbral aceptable del mismo?

¿Cuáles son los elementos contextuales de su situación de trabajo que inciden en una posible “disociación” entre actitudes y comportamientos hacia el riesgo de este grupo de trabajadores?

Y, finalmente, ¿cómo se relaciona la definición del umbral aceptable de riesgo de estos trabajadores con los elementos contextuales de su situación de trabajo?

2.3- Hipótesis

A modo de ideas guía se elaboraron tres hipótesis de trabajo:

- 1) existen elementos contextuales que implican diferencias en la construcción social del riesgo entre los trabajadores analizados relacionados a:
 - 1.i) la tecnología utilizada en la etapa del proceso de trabajo a la cual pertenecen; y
 - 1.ii) el significado de la actividad forestal en su localidad de residencia.
- 2) en relación a los elementos culturales y normativos de este grupo de trabajadores, observamos un fuerte vínculo de elementos relacionados a la construcción social de la salud en su construcción social del riesgo.
- 3) en la cultura de riesgo de estos trabajadores y en la definición que hacen los mismos de un umbral aceptable de riesgo se observan procesos de naturalización de los riesgos y de atención selectiva que implican una naturalización de sus condiciones laborales. Así como también, procesos de inmunidad subjetiva que están enraizados en sus creencias y valoraciones sobre salud y trabajo.

2.4- Puntos de partida metodológicos y epistemológicos

“Lo cualitativo y lo cuantitativo aparecen como dimensiones distintas de un mismo problema. Quizá lo importante es ubicar la dimensión del problema que queremos enfatizar o la dimensión del problema que dice más de su propia naturaleza o responde más a las preguntas que nos hacemos. Entonces se impone la necesidad de establecer un espacio de reflexión sobre la utilización de los diferentes recursos para captación de información en el marco de diferentes perspectivas de análisis.” (Zamudio en: Lulle , Vargas – Zamudio -Coords.-, 1998: 13)

El paradigma cualitativo se centra en la percepción de la realidad como la *creatividad compartida de los individuos* (Filstead, s/d), y es bajo esa premisa que provee de herramientas para abordar el tema, los objetivos y las preguntas de investigación. Esta investigación se inscribe esencialmente bajo dicho paradigma, ya que se propuso ahondar y *comprender* el fenómeno del riesgo laboral –y los procesos relacionados al mismo- desde la percepción de los propios trabajadores forestales de la fase rural.

La perspectiva desde donde se partió es que en la vida social -cambiante, mudable y dinámica- los individuos son agentes activos en la construcción de la realidad. El abordaje cualitativo de la realidad presupone que es necesario conocer la perspectiva de los propios actores para advertir las situaciones / fenómenos investigados, comprendiendo su experiencia y tomándolos como *sujetos portadores y productores de significado* (Taylor & Bogdan, 1987), de *reflexividad y racionalización* de su acción.

La aproximación cualitativa se utilizó aquí, entonces, en la medida que mediante esta investigación se pretendió comprender los elementos que operan en la construcción social del riesgo y en la definición de un umbral aceptable del mismo, según la perspectiva de los trabajadores. Se buscó descifrar los procesos y elementos (valorativos y normativos) que intervienen, y cómo los mismos se inscriben en el contexto y la biografía de este colectivo de trabajadores.

En este sentido, cabe señalar que este trabajo, complementariamente a los puntos de partida que han primado en relación a este tema, más de corte sistémicos y funcionalistas - como ser el de Mary Douglas-, buscó acercarse a un plano de investigación y análisis cercano a las teorías fenomenológicas, etnometodológicas y del interaccionismo simbólico.³⁴

La *fenomenología* centra su análisis en las realidades vivenciales de los individuos, en su experiencia vivida de la vida cotidiana, siendo su objeto de estudio los significados que los individuos asignan a dichas experiencias y cómo a través de la interpretación de los mismos definen su mundo y actúan en él. La *etnometodología*, por su parte, se centra en el estudio de las actividades cotidianas y en los métodos que los individuos emplean en función de las mismas. Busca “desentrañar” el conocimiento práctico detrás de las acciones de los individuos, las reglas de funcionamiento y la actualización de las mismas según la definición de la situación que realizan, como así también el establecimiento práctico de una relación social concreta. El *interaccionismo simbólico*, por su parte, se centra en la producción y actualización sociales del significado (de las cosas, de “los otros”, etc.) que se da en las interacciones.³⁵

Esta investigación pretendió tener como punto de partida la “*concepción etnometodológica*” de que los individuos tienen la capacidad de dar cuenta de su acción (registro reflexivo de su acción) y de darle sentido a la misma (racionalización de la acción).

³⁴ Con ideas tomadas de autores como Garfinkel, Goffman y Schutz, entre otros.

³⁵ “Cada objeto, acción, o acontecimiento adquiere un significado conforme al que se orientan los actos. Definir situaciones nuevas es otorgarles un significado quizás nuevo. En este sentido la vida de grupo es un vasto proceso interpretativo en el que las personas, individualmente o colectivamente se orientan a sí mismas al definir objetos, sucesos o situaciones que afrontan. Y en la medida que se institucionalizan, los significados se estabilizan al menos parcial y temporalmente.” (Supervielle, 2008: 106)

Estos elementos suponen la existencia de un saber práctico que es tácito, que implica que los individuos son expertos en el manejo de las situaciones de su vida cotidiana (como lo es su actividad de trabajo).³⁶

Asimismo, desde la *mirada fenomenológica*, es una investigación que busca la comprensión de los fenómenos tal como se dan en la conciencia de los individuos, y conocer las estructuras mediante las cuales se construye dicha percepción. Esta corriente pretende dar cuenta del *conocimiento organizado de la realidad social*³⁷, a través del estudio de los significados que los actores brindan a sus experiencias, a su mundo de la vida cotidiano. Y, en este mismo sentido, la perspectiva de partida también se aproxima a la tradición del interaccionismo simbólico sobre la producción y actualización de significados (valores, creencias, normas) que se da en la interacción en situación de trabajo y su realidad social general.

Tal como plantea Giddens al retomar estas nociones (1995, 2007), las acciones cuyo sentido comparten los individuos constituyen *rutinas* que brindan seguridad ontológica (confianza) y operan como base de su autonomía para la acción. El registro reflexivo de la acción es puesto en práctica por los individuos de manera constante sobre sus actividades. Las rutinas son repasadas y revisadas, es decir, se actualizan. Mediante la actualización de las mismas se reconstruye a su vez la seguridad ontológica y la confianza necesarios para los individuos (para la *vida social*) en su día a día.

Esta investigación propone acercarse a este acervo de saber práctico que los individuos dan “de hecho” en relación a su situación de trabajo, buscando los componentes en que dicho saber se basa y por medio de los cuales se actualiza, para conocer la construcción social del riesgo desarrollado y el umbral aceptable definido por el grupo de trabajadores de interés.

³⁶ Ideas reflejadas por las corrientes etnometodológicas –principalmente Garfinkel– en conceptos como el de *accountability*, por ejemplo. Como señala Coulon: “Decir que el mundo social es *accountable* significa que está disponible, es decir, que es describable, inteligible, relatable y analizable. Esta posibilidad de analizar el mundo social, su describibilidad, su objetividad, se revelan en las acciones prácticas de la gente.” Continúa, “El mundo no se da de una vez para siempre, sino que se cumple en nuestras realizaciones prácticas.” (1998: 48-49).

³⁷ “Mis experiencias de las objetividades naturales en el mundo de la vida adhieren siempre al sentido de la capacidad básica para experimentarlas de mis semejantes, y se me aparecen en tipificaciones lingüísticas, recetas de conducta, etc., en las cuales las explicitaciones de mis predecesoras siempre están presentes para mí. En la actitud natural, estoy ya advertido de la historicidad del mundo social y cultural. La cuestionabilidad del mundo social y cultural es de carácter histórico. Sus objetivaciones son atribuibles a hechos humanos, que pueden ser explicitados en lo que respecta a su sentido, mediante el cual <comprendo> el propósito de la herramienta, capto lo que representa un signo y entiendo cómo se orienta un hombre en su relación con un medio social.” (Schutz – Luckman, 1973:37)

Aproximarse a ese saber práctico fundado en normas y valores de estos trabajadores supone indagar en el mundo de la vida cotidiana, en ese “...ámbito de la realidad que el adulto alerta y normal simplemente presupone en la actitud de sentido común. (...) Es el fundamento incuestionado de todo lo dado en mi experiencia, el marco presupuesto por así decir, en el cual se colocan todos los problemas que debo resolver.” (Schutz – Luckmann, 1973: 25) Un mundo que es compartido, que es intersubjetivo, que contiene un marco común de interpretación, un mundo –en definitiva- “socialmente articulado”.³⁸

Bajo estas perspectivas tomadas en conjunto, se analiza el fenómeno de interés partiendo principalmente desde los individuos como actores que se ven imbuidos en contextos a la vez que lo constituyen, pero también se integra complementariamente un foco de estudio sobre las interacciones y procesos que dan lugar a los significados que utilizan los individuos en sus realizaciones prácticas y en su mundo de vida cotidiano.

A continuación, se describirán las características del diseño metodológico y de las decisiones que se fueron tomando a lo largo de la investigación, en el entendido de que parte de la validez de la información aquí plasmada tiene que ver también con dar a conocer detalles sobre el transcurso de su recogida y análisis. Se considera que “La asepsia de los resultados del análisis queda en entredicho mientras el investigador no sea honesto a la hora de describir minuciosamente los secretos de sus procedimientos.” (Amezcuca – Gálvez Toro, 2002: 430) Es decir, un trabajo científico es de calidad cuando se explicita su marco conceptual, las selecciones de las interrogantes de investigación, de muestreo, y de instrumentación por sobre la pretensión de su “pureza inductiva” (Huberman y Miles: s/d).

2.4. i- Diseño

Los diseños de investigación cualitativos tienen un patrón cíclico³⁹ y son flexibles, aunque pueden diferir en su grado de flexibilidad de un proyecto a otro. Dicho patrón cíclico refiere a que “Las actividades principales siguen un patrón cíclico en el cual se repiten una y otra vez de acuerdo a la información arrojada por las observaciones en cada fase de la

³⁸ “Cada paso de mi explicitación y comprensión del mundo se basa, en todo momento, en un acervo de experiencia previa, tanto de mis propias experiencias inmediatas como de las experiencias que me transmiten mis semejantes, y sobre todo mis padres, maestros, etc. Todas estas experiencias, comunicadas e inmediatas, están incluidas en una cierta unidad que tiene la forma de mi acervo de conocimiento, el cual me sirve como esquema de referencia para dar el paso concreto de mi explicitación del mundo. Todas mis experiencias en el mundo de la vida se relacionan con ese esquema, de modo que los objetos y sucesos del mundo de la vida se me presentan desde el comienzo en su carácter típico;...” (SCHUTZ – LUCKMAN, 1973: 28)

³⁹ Se dice que son investigaciones con “forma de espiral”.

investigación.” (Mansilla Sepúlveda, J., 2007) Ahora bien, que la investigación sea flexible no implica necesariamente que no tenga un orden especulativo a desarrollar que guíe las distintas etapas de investigación, al menos en el comienzo. (Op. Cit.)

En esta investigación el diseño fue en sus componentes básicos de corte exploratorio-descriptivo –signado por un afán comprensivista- y osciló entre lo *emergente* y lo *proyectado*, ya que pretendió adaptarse al contexto de descubrimiento en el que se encontraba la comprensión del fenómeno estudiado, aunque contuvo lineamientos básicos a seguir. En definitiva, se contó con un diseño abierto (flexible) a los cambios y decisiones producto del propio desarrollo de la investigación.

Cabe aclarar aquí que el proceso industrial forestal en su fase agraria –como veremos en el próximo capítulo- cuenta con 4 grandes etapas de trabajo claras⁴⁰: a) la plantación de almácigos y plantines en vivero, b) etapa silvícola y de laboreo, c) cosecha, y d) acopio y transporte⁴¹. Todas estas etapas implican tareas, disposiciones espacio-temporales, niveles de calificación, riesgos, tecnologías, etc. distintos⁴², factores que se tienen en cuenta para llegar a una selección más específica de los sectores en los cuales concentrar el proyecto de investigación. Dicho “recorte” forma parte de las decisiones a tomar en las primeras etapas de diseño y campo en la investigación, y han sido sustentadas en gran medida por los antecedentes teóricos-empíricos y por la aproximación al fenómeno mediante entrevistas a informantes calificados y observación directa en frentes forestales, e indirecta de material fotográfico recolectado en otras investigaciones.

Por último, cabe puntualizar en este segmento que se estudiaron tanto individuos como contextos, a través de los cuales se quiso ver los procesos y los elementos que participan en la construcción social del riesgo y en la definición de un umbral aceptable del mismo. Para ello, a su vez, el acercamiento fue principalmente a trabajadores de las distintas etapas del proceso de trabajo forestal en la fase rural, y –en menor grado- al contexto de las organizaciones en las cuales los mismos se encuentran. Complementariamente, nos aproximamos a la realidad de personas que no estaban enmarcadas bajo la pertenencia a una

⁴⁰ Las cuales a su vez se subdividen en distintas etapas, conformándose como sub-procesos de trabajo y productivo en sí mismas.

⁴¹ Esta última no fue estudiada, al no haber realizado entrevistas a personas que trabajaran en esta fase.

⁴² Estos elementos no sólo son distintos por la etapa del proceso en que se encuentren sino también por el nivel de modernidad de las empresas en términos productivos y tecnológicos, como asimismo por el destino que la propia producción de árboles tiene (para pasta de celulosa o para compostado, por ejemplo). A esto cabe agregar que la localización geográfica de la empresa en el territorio nacional puede cobrar mayor importancia como variable de especificación, según la cercanía de la actividad productiva con las localidades del interior cuya actividad se vea fuertemente influenciada por la existencia de la actividad productiva forestal en los últimos años.

empresa pero habían trabajado en el sector. Para estos últimos casos, el contexto fue abordado analizando características de la localidad de residencia y de su zona de influencia cercana.

2.4. ii- Técnicas de recolección de los datos

En este punto, el proyecto planteó la triangulación de técnicas de investigación. Como técnica principal se hicieron entrevistas semi-estructuradas a trabajadores de diferentes categorías laborales de las empresas forestales seleccionadas que lleven adelante tareas de la “fase rural” del proceso productivo en esta industria. Complementariamente, se hicieron entrevistas a personas que no estaban enmarcadas bajo la pertenencia a una empresa en el momento del campo, ni siquiera a estar en la actualidad trabajando en el sector.

Las 47 entrevistas contaron con una pauta mínima que guió la conversación⁴³, contemplando los ejes analíticos del marco teórico pero conservando la libertad y el interés central de profundizar en aspectos que pudiesen emerger en las mismas y fuesen considerados de interés para la investigación.⁴⁴

A lo largo de la realización de todas las entrevistas se mantuvieron criterios exploratorios de investigación, para de esa forma conocer la valoración de los actores en relación a su situación de trabajo, las condiciones de trabajo y empleo en las que se encuentran, la percepción del contexto en el que se inscriben las mismas, etc. Como señala Orti (1992), mediante esta técnica se le *devuelve el uso de la palabra libre* a los individuos entrevistados, accediendo el investigador al *preconsciente ideológico* de los mismos, abriendo la posibilidad para *interpretar las claves de su conformación*.

Como se advirtió al comienzo de este trabajo, al basarse este proyecto en elementos de la etnometodología y del interaccionismo simbólico, se consideró que la entrevista es una técnica que nos permite analizar la producción y cómo *tratan los actores la información durante los intercambios, y su modo de utilizar el lenguaje como recurso*. (Coulon, 1998: 34) En este caso, las entrevistas permitieron acceder a las creencias, normas y elementos contextuales que operan en la construcción social de riesgo y que intervienen en la definición del umbral

⁴³ Esta estructura mínima en las entrevistas a través del planteamiento a priori de un guión permite 1) disparar el discurso de los entrevistados (mediante un sistema de consignas por ejemplo) al tiempo que 2) contemplar los objetivos de la propia investigación.

⁴⁴ Como señala Vela Peón, V. “En este caso, la entrevista no tiene un protocolo o calendario estructurado y consiste en una lista general de áreas por cubrir con cada informante. Por ello el investigador puede decidir cuándo y cómo aplicar algunas frases que orienten al entrevistado hacia los objetivos propuestos...”(En Tarres –coord.- 2001:75)

aceptable para los trabajadores de interés para este estudio. En ellas fue posible acercarse a los elementos reflexivos y racionales que dan sentido a la acción de los trabajadores⁴⁵, como así también a los procesos a través de los que se generan y actualizan dichos contenidos, utilizando el discurso como medio de información.

La situación cara a cara propiciada por las entrevistas permite lograr una experiencia de interacción social entre entrevistador y entrevistado donde *la subjetividad del otro se encuentra más próxima*. Mediante esta interacción, se pretendió lograr llegar al esquema de tipificaciones de los trabajadores, según el fenómeno de interés.⁴⁶ En el *cuadro 1.a* se señalan las dimensiones a relevar que habían sido definidas a-priori.

En este sentido la aproximación al discurso de los actores permite dos niveles de análisis consistentes con los objetivos de la investigación:

- i) en primer lugar aquel nivel que da cuenta, como mencionamos, de la noción de riesgo y salud del trabajador, de la percepción de las condiciones de trabajo, de empleo y de riesgo en su actividad de trabajo actual, y de los elementos contextuales relacionados a su experiencia laboral anterior, a su *nivel de empleabilidad* en otros sectores, a la importancia de la actividad forestal en la zona vs. otras alternativas, etc.; y,

Cuadro 1. a- Dimensiones entrevista	
-	Antigüedad en la actividad, en la empresa, en la tarea
-	Vínculos con la actividad (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Vínculos con la empresa, condiciones de empleo (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Conocimiento sobre la tarea (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Significado de la actividad en la región / ciudad / pueblo
-	Significado actividad forestal en su trayectoria laboral
-	Proyección a futuro (y motivos)
-	Relación entre compañeros en términos de: conocimiento, seguridad, condiciones de empleo
-	"Riesgos" asociados a la actividad en general, a su tarea, en la empresa en particular (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Origen conocimiento de esos "riesgos" (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	"Cuidados" en torno a esos riesgos (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Afecciones a la salud, y precauciones ante esas afecciones (<i>experiencia personal y experiencia de referentes</i>)
-	Evaluación de su trayectoria laboral, evaluación su historia en la actividad, evaluación su historia en la empresa, evaluación su historia en la tarea
-	Evaluación sobre la situación de los trabajadores forestales en general (condiciones de vida, de trabajo, de empleo)
-	Referencias sobre la situación en otras empresas de la misma actividad (en general, en misma etapa, en misma tarea)
-	Mejoras que realizaría a la actividad, empresa, a su sector, para sus tareas (qué necesita, por qué)
-	Cambios que haya experimentado en su vida desde que está en esta actividad, empresa, tarea

⁴⁵ Es decir, aquellos que tienen que ver con la construcción de la idea de riesgo y de salud en general como así también en su empleo actual específicamente.

⁴⁶ "La realidad social de la vida cotidiana es aprehendida en un continuum de tipificaciones que se vuelven progresivamente anónimas a medida que se alejan del "aquí" y "ahora" de la situación "cara a cara". En un polo del continuum están esos otros con quienes me trato a menudo e interactúo intensamente en situaciones cara a cara, mi "círculo íntimo", diríamos. En el otro polo hay abstracciones sumamente anónimas, que por su misma naturaleza nunca pueden ser accesibles en la interacción "cara a cara". (Berger y Luckman, 2003: 47).

- ii) un segundo nivel a través del cual se vislumbra la existencia de una *distancia* entre estas dimensiones planteadas, como así también de elementos asociados a procesos de naturalización del riesgo, de inmunidad subjetiva y de atención selectiva.

El número de entrevistas a realizar estuvo determinado por el criterio de *saturación teórica*. Dicho criterio se basa en que la cantidad de entrevistas o casos a seguir integrando en el trabajo de campo encuentra su límite en el punto en el cual ya no aparecen temas –en las entrevistas- que no hayan sido tratados en encuentros anteriores.⁴⁷

Como técnica complementaria, se realizó observación de corte esencialmente no participante teniendo en cuenta que la misma permitía contrastar lo dicho por los informantes con las rutinas concretas, y detectar una nueva clase de información que implicaba la diferencia entre lo ideal (que surge en el plano discursivo) y lo observado (García Ferrando – Sanmartín, 1992). Asimismo, se complementó de esta forma la construcción del mapa de condiciones laborales en las cuales se encuentran hoy en día los trabajadores estudiados en el plano de la información que proveen los propios actores y en el plano de la información recolectada del entorno por la propia investigadora.

Concomitantemente, mediante la observación de las prácticas (específicamente las *rutinas*) de los trabajadores complementamos –especial aunque no únicamente- el logro de los objetivos relativos a la identificación de procesos y sub-procesos de naturalización y disociación relacionados al riesgo. Ver *Cuadro 1.b Dimensiones de observación*.

Cuadro 1. b- Dimensiones observación
- tareas
- puestos
- nº de personas / equipos
- tipos de contrato
- herramientas de trabajo / herr. de seguridad
- trabajadores: responsabilidad, autonomía, calificación, género, edad, afecciones, zona de influencia de la actividad, relaciones de parentesco & sociales entre trabajadores
- medio ambiente físico de trabajo
- políticas de seguridad de la empresas
- trabajo en equipo vs individual
- trabajo en grupo vs aislado
- interacción entre trabajadores: relacionadas a desempeño tareas, relacionadas a cuidados, relacionadas a otras temáticas

En este caso, podemos distinguir el uso de la observación en dos formas distintas, no contrapuestas: por un lado, la *observación directa* de los puestos de trabajo, del proceso productivo, de las condiciones generales de trabajo, y de la disposición espacial y de los signos/símbolos que puedan encontrarse en el lugar (como por ejemplo señales asociadas a dispositivos de seguridad, etc.). Y, por otro lado, la *observación indirecta* de material fotográfico y audiovisual recolectado en los lugares⁴⁸ para complementar la etapa de análisis de las entrevistas una vez cerrada la fase de

⁴⁷ Tal como señalan Bertaux - Bertaux Wiame (1993) cuando aparecen elementos con cierta regularidad en base a las categorías relevadas, éstos ya no se deben a *características personales azarosas o decisiones individuales*, sino que implican *rasgos culturales estructurales*.

⁴⁸ Recogidas en observación directa por la propia investigadora y/o por otras investigaciones.

recolección de la información propiamente dicha. Con este tipo de observación, se enriquecen las dos instancias anteriores mediante el análisis de lo que podría ser considerado, tal como señalan García Ferrando y Sanmartín (1992), un *diario de campo gráfico*.⁴⁹

Las actividades de observación que aquí se plantean fueron *públicas* desde un principio para los observados –aunque discretas, sin interferir con la actividad habitual de trabajo-, contando con el aval de las organizaciones. Asimismo, fue observación de tipo *pasiva*, dejando la interacción con los trabajadores para las instancias de entrevista.

Por último, en este punto, resulta importante señalar que evaluamos la utilización de la técnica de grupos de discusión –como complementaria a las anteriormente descritas- ya que a través de la misma podíamos lograr que el contexto grupal y discursivo fuera transformado en la reproducción dialéctica del macro universo objeto de estudio, obedeciendo “*a la estrategia de un sujeto en proceso (de un sujeto que cambia)*”. (Ibáñez, 2005) El uso de esta técnica pretendía detectar los consensos y los elementos que intervenían en el logro del mismo (valores, normas, creencias) entre estos trabajadores, tomándolos como una *tipología social* (teniendo en cuenta distintos perfiles de conformación del grupo según características de interés). La información derivada mediante la técnica de grupos de discusión podía ser un insumo fértil en este proceso de investigación, enfocado en cierta medida a develar las pautas culturales y las explicaciones que los propios actores elaboran más allá de lo meramente discursivo, ya que se circunscriben al acto mismo de construcción de un discurso conjunto, socialmente deliberado en relación recíproca con otros actores de características similares.

Más allá de ello, las dificultades para lograr reunir en un mismo lugar a trabajadores provenientes de distintas regiones del país mediaron como razón para descartar el uso complementario de esta técnica. Estamos ante un grupo de trabajadores rurales difícilmente agrupable –trasladable a una zona en concreto como para realizar este tipo de dinámicas.

En último término, también como técnica complementaria, en la fase de análisis de la información y como forma de contrastar la misma, realizamos análisis de información secundaria. Específicamente analizamos los datos socio-económicos disponibles para contextualizar la dinámica del sector forestal y de las regiones en las cuales se encuentran las empresas en las

⁴⁹ La inclusión de este tipo de recolección de información debe tener presente la salvedad de que incluye siempre un punto de vista particular, definidos al momento del registro fotográfico o audiovisual (al igual que con el registro escrito). Este registro fue realizado de manera discreta, con el consentimiento de los individuos pero sin que captase su atención de modo de modificar / influenciar su actitud ni actividades.

que trabajan los entrevistados, con el fin de enmarcar la investigación en la realidad del sector y del mercado de trabajo en ese momento⁵⁰.

2.4. iii-. Muestreo y selección de casos

La investigación cualitativa utiliza el muestreo teórico, el cual permite al investigador encontrar categorías (de personas y/o de sucesos) en las que interesa profundizar⁵¹. Este tipo de muestreo no acaba hasta que dejan de surgir nuevos conceptos, es decir, hasta que se *saturan los datos*. Dicha saturación es determinada mediante un análisis simultáneo al desarrollo del campo.

Esto implica que este muestreo no sigue un desarrollo lineal, no se sabe exactamente *a priori* el número de observaciones a realizar, dónde se realizarán, etc. Por la experiencia del investigador/a, las entrevistas a informantes calificados, los antecedentes empíricos, entre otros elementos, se pueden esbozar lineamientos generales que pauten el comienzo del muestreo y selección de casos. Pero no es posible tener una muestra cerrada y estructurada antes del comienzo ni del cierre del campo.

Muchas veces lo que se da en las investigaciones de esta índole es una combinación de distintos tipos de muestreo teóricos, aplicados de manera más o menos simultánea. A continuación se señalan determinados lineamientos (abiertos a su modificación) sobre el muestreo a realizar en este proyecto.

En esta investigación utilizamos lo que Scribano (2008) llama muestreo *por juicio*, en el cual la selección de las unidades se realiza a partir de ciertos criterios conceptuales, buscando la “representatividad teórica” del universo de estudio,; en nuestro caso se trata de los trabajadores de la fase rural de la industria forestal, en distintos contextos en los que se realiza esta actividad en el Uruguay

En primer lugar, elaboramos una primera muestra de empresas (aquí tomadas para representar *contextos*), seleccionadas según diferentes dimensiones: origen del capital

⁵⁰ Cabe destacar aquí las dificultades con las que nos enfrentamos para poder hacer un análisis exhaustivo de los indicadores cuantitativos de interés. Más allá de las gestiones realizadas durante meses ante el Ministerio de Salud Pública, el Instituto Nacional de Estadística y el Banco de Seguros del Estado –la institución que produce y concentra dicha información-, no fue posible contar con información desagregada y/o actualizada para el sector forestal en lo relativo a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, empleo, etc. Esto muestra las limitaciones para las investigaciones que requieran de dichas fuentes de datos, y lo que resta avanzar en el país en sistematización y disponibilidad de información, incluso aquella de carácter público.

⁵¹ “Por este motivo, la preocupación central en este tipo de muestreo es: hallar información relevante para la teoría que se está buscando, más que el número correcto de unidades, o de su selección al azar.” (Requena et al, 2006: 24)

(nacional vs. extranjero) y, relación con el proceso productivo (prestadoras de servicios tercerizados vs. matriz -propietaria del producto final)⁵².

Según los antecedentes que se disponen sobre este sector y en otro tipo de actividades de la misma rama, las características que adoptan las empresas en dichas dimensiones implican diferencias en el plano de la modernización tecnológica, en materia de condiciones de trabajo y empleo que ofrecen a sus trabajadores, en la capacidad productiva, en los vínculos con la región en la cual se localiza, en la experiencia en el sector, y en los mercados en los que coloca sus productos. De igual modo, las empresas, diferenciadas por las características de interés de este estudio, tienen diferencias en las políticas en materia de seguridad, salud y condiciones medio ambientales. Dichas características aparecen como relevantes a la hora de estudiar el fenómeno abordado en nuestro proyecto de investigación, y por tanto la representación teórica de las mismas en el universo de trabajadores seleccionados como unidades de información que hay que incluir.

A partir de ese conjunto de empresas seleccionadas, la segunda etapa de muestreo consistió en la selección al interior de las mismas de trabajadores/as que 1) realizaran tareas en etapas de la fase rural del proceso productivo forestal, y 2) perteneciesen a distintas etapas de dicho proceso de trabajo (forestal rural).

Por último, poco antes de culminar la etapa de trabajo de campo decidimos realizar entrevistas a trabajadores/as que actualmente no tuviesen vínculo laboral con ninguna empresa, pero que se hubiesen desempeñado en la actividad forestal en su pasado reciente. Esto nos permitiría contrastar el discurso de quienes tienen como fuente de trabajo principal la actividad forestal con aquellas personas que no dependían en la actualidad de la misma, y de esta forma comparar elementos relacionados al significado de ese empleo para los trabajadores, entre otros, que podrían estar influyendo en los procesos y sub-procesos de construcción del riesgo. En este caso se accedió a las mismas a través de la definición de una localidad de interés vía informantes calificados. En este caso, las entrevistas se realizaron en la localidad de residencia de las personas. El criterio de selección de dicha localidad tuvo que ver con la incidencia de la actividad forestal, su ubicación geográfica –en medio de predios forestados- en el Departamento de Río Negro, y una población de poco más de 300 habitantes.

⁵² Dados los altos niveles de tercerización de servicios en el proceso productivo de esta industria, se contempla la inclusión de trabajadores que pertenezcan a distintas empresas, aunque las mismas formen parte de un mismo proceso productivo.

Cuadro 2. Entrevistas según empresa y fase del proceso

EMPRESA	VIVERO	SILVICULTURA	COSECHA
A	1 entrevista a trabajador en sede sindical	1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual	Entrevista colectiva a jefe de seguridad de la empresa y supervisor general de cosecha
	2 entrevistas a trabajadoras empresas contratistas	1 entrevista a supervisor de empresa contratista	
	2 entrevistas a trabajadores empresas contratistas		
	2 entrevistas a supervisores empresa contratista		
	1 entrevista a supervisor plaguicidas		
	1 entrevista a Jefe de Vivero		2 entrevistas a trabajadores cosecha mecanizada
	1 entrevista a supervisor de Vivero		
B	Entrevista colectiva a encargado de vivero, encargado general de RRHH de la empresa y Técnica prevencionista	1 entrevista a supervisor de empresa contratista	Entrevista colectiva a encargado general de cosecha y supervisor local de cosecha
	3 entrevistas individuales a trabajadoras	4 entrevistas a trabajadores de plantación manual	1 entrevista a supervisor de empresa contratista
	2 entrevistas individuales a supervisoras	1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual	3 entrevista a trabajadores de cosecha semi mecanizada
	1 entrevista colectiva a trabajadores en sede sindical		
C	3 entrevistas trabajadora vivero tercerizado	2 entrevistas a trabajadores de plantación manual	2 entrevistas a trabajadores cosecha semi mecanizada
	1 entrevista colectiva a trabajadora y supervisora vivero tercerizado	1 entrevista colectiva a trabajadores de plantación manual	
	1 entrevista colectiva trabajadores vivero tercerizado		
Sin vínculo actual con empresa madre y/o contratista		3 entrevistas a trabajadores de plantación manual / aplicación hormiga / poda	
Micro empresa		1 entrevista a dueño de máquina "mosquito"	

No planteamos *a priori* distinciones de edad ni de género más que las que el propio proceso de trabajo diferenciara, y en ese caso fueron integradas (según su significación para el problema en cuestión aquí) en el abordaje metodológico y en el análisis como parte de los indicadores de las exigencias de las tareas, de las condiciones laborales y de la realidad de la empresa y/o sector analizados.

La estrategia de selección de los casos para componer la muestra se basó en la búsqueda de *casos típicos* que representen la población a estudiar, donde "Se construye un

tipo de acuerdo con los rasgos necesarios y se selecciona el o los sujetos en función del mismo.” (Scribano, 2008: 36)

En este sentido, en el 2009 se llevaron a cabo entrevistas exploratorias a informantes calificados y observación (tanto *in situ* como de material fotográfico). Estas actividades proveyeron de insumos claves en la primera definición de empresas a elegir para a partir de allí seleccionar (ya no sólo teóricamente) los trabajadores a incluir en el estudio. A partir del inicio del campo, tuvimos en cuenta el criterio de saturación teórica para determinar el número de trabajadores y contextos a incluir en el estudio.⁵³

Sobre las empresas seleccionadas cabe destacar que mientras dos de ellas tienen un origen extranjero y menos tiempo en nuestro país (denominadas aquí como “A” y “B”), la empresa llamada aquí “C” es de capitales nacionales y tiene una trayectoria mayor. Asimismo, las dos primeras tienen como principal destino de su producción la pasta de celulosa, mientras que la tercera es también dueña de aserradero al que destina su producción. Haremos una breve referencia a las características específicas de cada una de empresas en los párrafos a continuación.

La empresa A, de capitales extranjeros, data de la década de 1990 y emplea en la actualidad a más de 2200 trabajadores en los departamentos de Fray Bentos (donde se encuentra la planta de celulosa), Tacuarembó, Durazno y Florida. Mientras la gran mayoría del personal es contratado a través de 50 empresas contratistas, una minoría de alrededor de 350 personas son empleados directos de la empresa. En esta empresa, se cuentan con actividades forestales desde el inicio del proceso de producción de celulosa: trabajo en el vivero (produciendo plantines por estacas y en menor medida con producción genética de plantas) pasando por todo lo relacionado a la silvicultura y, finalmente, la cosecha. La producción es destinada en gran medida para el mercado internacional una vez que se realiza su tratamiento en la planta de celulosa (producción de eucaliptus), aunque también tienen producción de madera de pinos destinada a la producción de casas (por ejemplo) que se exporta

En lo que respecta a la segunda empresa forestal donde se realizaron entrevistas (B), ésta nace en el 2009 a partir de la coalición entre dos empresas internacionales del sector

⁵³ Ya que como se ha mencionado, en la investigación cualitativa la representatividad viene dada por un muestreo de tipo teórico o intencionado, es decir “...nuestra muestra es representativa, no en un nivel morfológico (en el nivel de la descripción superficial), sino en el nivel sociológico, en el de las relaciones socioculturales (*rapports sociaux*).” (Bertaux, 1993: 28)

forestal mundial y con capitales extranjeros. Por tanto, si bien como tal tiene un anclaje reciente en el Uruguay, las empresas que la originaron ya contaban con proyectos forestales en nuestro país hace varios años. Con un total de más de 250.000 hectáreas forestadas (fraccionadas entre propiedad de la empresa y propiedad de productores asociados), despliega actividades en los departamentos de Colonia, Durazno, Flores, Florida, Paysandú, Río Negro, Rivera, Soriano y Tacuarembó. Trabaja con dos tipos de especies de árboles: eucaliptus y pino. En la empresa, se desempeñan alrededor de 1000 personas, cifra que se divide entre personal contratado por la empresa propiamente (aproximadamente 250 trabajadores) y el resto a través de más de 40 empresas contratistas que trabajan para la misma. Al momento del trabajo de campo en esta empresa (durante el 2010), la misma se encontraba en pleno proceso de desarrollo de la instalación de una planta de celulosa.

Finalmente, la última de las empresas estudiadas (C) es, como ya mencionamos, la más antigua en la actividad forestal. La misma se desempeña desde 1964 en la ciudad de Paysandú y más tarde suma el departamento de Durazno. Esta empresa se inicia y funciona exclusivamente con capital nacional. Con un total de 18000 hectáreas distribuidas entre los dos departamentos señalados, la empresa trabaja tanto para la exportación como para el mercado interno, con especies de pino y eucaliptus, empleando a un total de 300 personas entre trabajadores propios y aquellos empleados por empresas contratistas.

Cabe destacar que todas las personas entrevistadas en el marco de sus actividades sindicales dentro del sector y/o en el contexto de su actividad laboral pasada, trabajaban para alguna de estas tres empresas, sea de manera directa o a través de una empresa contratista.

2.4. iv-. La entrada y la salida del campo

Como *estrategia de entrada a campo*, en primer lugar tuvimos contactos con actores considerados informantes calificados para este tema en particular, a quienes conocíamos previamente por investigaciones y trabajos anteriores. Es el caso, por ejemplo, de algunos representantes sindicales del Sindicato Obrero de la Industria de la Madera y Afines (SOIMA). Ellos mismos aportaron una primera visión de la situación de la industria forestal en la fase rural en general, como así también en relación a las condiciones laborales y de riesgo en particular, al tiempo que operaron como informantes y nexo para contactar otros posibles entrevistados más específicamente relacionados al interés de este proyecto; por ejemplo, representantes sindicales de empresas forestales. De igual modo, consultamos a

investigadores⁵⁴ -que ya han trabajado con el sector forestal, de la madera y el papel- que operaron como fuentes de información de posibles entrevistados y detalles de interés a los efectos de pensar algunos criterios de selección *a priori*. Por último, también se relevó información sobre el sector forestal, mediante la cual se contactó a técnicos prevencionistas que trabajan en empresas forestales, gestionando de esta forma visitas a frentes forestales y entrevistas exploratorias a directores de área de empresas e ingenieros del rubro. En este sentido, en la primera instancia de aproximación y delimitación del campo se planteó un muestreo teórico bola de nieve.

Una vez saldada esta primera aproximación a empresas e informantes en la temática, procedimos a contactar a distintas empresas de interés en el marco de la investigación “Componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas” (financiada por CSIC, coordinada por Francisco Pucci) en la cual se enmarcó parte del trabajo de campo de esta tesis, para poder realizar visitas de campo a las respectivas localidades de nuestro país en donde desarrollan este tipo de actividad.

En esta segunda fase combinamos un “doble acercamiento” a los trabajadores con estrategias de entrada al campo que brindasen cierto “aval” a las actividades de investigación⁵⁵. Por un lado, realizamos entrevistas a trabajadores/as en las empresas mismas, y la observación de los procesos de trabajo, condiciones de trabajo, etc. Por otro lado, nos acercamos también a trabajadores/as con referencias de un representante del sindicato, para poder realizar las entrevistas en un ambiente de mayor comodidad y desinhibición para ellos, fuera de la empresa.

En este último plano, el de las entrevistas, cabe señalar entonces que las mismas fueron realizadas tanto de manera individual, dentro de la empresa misma (en espacio donde fuera posible contar con intimidad) como así también en locales –fuera de la empresa- donde funcionaban las agrupaciones de trabajadores. Estas últimas fueron en su totalidad entrevistas colectivas. Asimismo, realizamos entrevistas telefónicas con algunos trabajadores que no fue posible captar fuera de la empresa en el momento de la visita a su ciudad de residencia⁵⁶. En estos casos, las entrevistas fueron realizadas tanto por la autora de esta monografía como así

⁵⁴ Del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, del Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, y del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho (Udelar).

⁵⁵ Facilitando sortear los obstáculos de desconfianza más explícitos que se puedan generar.

⁵⁶ Esta última modalidad de entrevistas telefónicas, si bien no fueron a-priori manejadas como “lo ideal”, luego de realizadas se evaluaron como positivas, no conteniendo diferencias significativas en términos de rapport y calidad de información con aquellas realizadas cara a cara.

también por el equipo de la investigación mencionada⁵⁷, donde pudimos incorporar preguntas específicas relacionadas a los objetivos de esta investigación.

Para el caso de aquellos trabajadores/as que no estaban trabajando en la actividad forestal al momento de realizar las entrevistas, viajamos a su localidad de residencia y llevamos adelante encuentros individuales en sus hogares.

2.4. v-. Desafíos durante la etapa de campo

En este punto se considerarán más específicamente algunos “desafíos” sobre el rol de la investigadora en la etapa de campo y análisis (y por ende de aplicación de las técnicas y del muestreo), que ya se esbozaron someramente en puntos anteriores. Parece importante en este tipo de investigaciones poder dejar en claro algunas reflexiones y salvedades que surgieron a partir de esta experiencia de investigación puntual.

En primer lugar, cabe evaluar las implicancias que pudo tener en el campo la figura de una investigadora joven, de género femenino, universitaria, “urbana”, “extranjera”⁵⁸, todas *tipificaciones* que se suponían *a priori* podían darse por parte de los/as entrevistados/as. Para poder desarrollar y comprender algunas de las implicancias de las diferencias⁵⁹ con respecto a los trabajadores rurales, es posible utilizar la noción de “miembro” acuñada por la fenomenología y la etnometodología. Tal como estas corrientes explicitan, *miembro* no hace referencia a una pertenencia social, sino al manejo del lenguaje natural (en común) que implica cierta familiaridad con el grupo al que se pertenece:

“...la gente, al hablar un lenguaje natural, está comprometida de alguna manera en la producción y presentación objetivas del saber de sentido común de sus asuntos cotidianos como fenómenos observables y relatables...”

Con una frecuencia y una insistencia universales, los miembros emplean fórmulas destinadas a remediar el carácter indexical de sus expresiones y, más concretamente, intentan sustituir las expresiones indexicales por expresiones objetivas.” (Garfinkel en Coulon, 1998: 50)

Y como plantean Berger y Luckmann, *“Mi interacción con los otros en la vida cotidiana resulta, pues, afectada constantemente por nuestra participación común en ese acopio social de conocimiento que está a nuestro alcance.”*(2003: 58), donde es posible agregar *<a través del lenguaje>*.

⁵⁷ Francisco Pucci (Coord.), Fiorella Ciapessoni & Soledad Bonapelch.

⁵⁸ El término “extranjera” se usa en referencia a la modalidad adoptada en la observación.

⁵⁹ Que pueden ser consideradas diferencias *de mundo de la vida* en el sentido que Berger y Luckmann utilizan este término.

Esta falta de “lenguaje común” de la investigadora con respecto al grupo a entrevistar, fue uno de los desafíos que se debieron sortear en las primeras entrevistas con los informantes calificados y la observación directa, logrando adoptar *enunciados del endogrupo* que posibilitaran las posteriores entrevistas en profundidad con los trabajadores, saldando –al menos en parte- el “déficit de comunión cultural”. Claro está, si bien las primeras aproximaciones ayudaron en este sentido, fue un punto que se fue trabajando a medida que se desarrollaron las entrevistas con trabajadores/as forestales rurales.

Por otro lado, la “extrañeza” de la investigadora con respecto a las actividades y mundo de la vida inmediato de estos trabajadores supo también jugar en positivo, brindando la posibilidad a los/as entrevistados/as de tener que explicitar las significaciones en su discurso, lo que enriqueció las instancias de entrevista y el logro de los objetivos de investigación. El gran desafío, entonces, fue la generación de “empatía controlada” que aparece como más dificultosa cuanto mayor son las diferencias sociales entre entrevistador y entrevistados.

Otro desafío podría ser identificado en la observación directa, por las características de la investigadora ya señaladas, que pudieran ser obstáculos para entrar en el medio observado. Ahora bien, dichas diferencias –al igual que sucede con el manejo del lenguaje natural- se considera que han jugado un rol doble ya que contribuyeron a *explicar su interés por el medio observado* y *determinaron en parte su capacidad de penetrar en un medio dado* (Supervielle, 2009) Esto implicó, en el rol de la investigadora, no sólo “el manejo de sus diferencias” en el campo mismo, sino una evaluación consciente de cómo y cuándo observar, cómo y cuándo tomar registros (notas, fotos, etc.) de esa observación.

Parte del trabajo de campo consistió, entonces, en tomarse el tiempo de lograr estas primeras instancias de acercamiento donde la finalidad fuese generar buen vínculo con los posibles entrevistados, aunque no dejaron de ser instancias en las que también se pudo recoger información de interés para la investigación. Vale destacar como insumo para posteriores investigaciones, la calidad de la información recogida en el viaje a la localidad de residencia del último grupo de personas entrevistadas, con las cuales se compartió dos días enteros y donde se pudo comprender no sólo su vínculo con lo laboral sino también las implicancias del mismo al poder conocer sus hogares, familias, lugares de encuentro social, en fin, *su cotidianeidad*.

2.4. vi-. Plan de análisis

En primer lugar cabe señalar que el análisis en la investigación cualitativa no se circunscribe solamente a una etapa de la investigación, sino que consiste en un proceso con forma de espiral, presente ya desde el diseño y recogida de datos. Tal como se advirtió en los puntos anteriores de este trabajo, el análisis comenzó en la evaluación del primer esbozo de muestreo, y se mantuvo –con distintos niveles- en el desarrollo de todo el trabajo de campo.⁶⁰ Por tanto, fue un proceso continuo dentro de la investigación que cobró diferentes matices según la etapa en la que se encontrase el proyecto.

Sobre el análisis una vez cerrado el campo, en este proyecto realizamos un análisis del discurso del material generado por las entrevistas y de las notas /archivos audiovisuales recogidos en la observación.

Como señalan Huberman y Miles (s/d) el análisis de datos cualitativos presenta *tres flujos de actividades*: I) *condensación de los datos* (despejar, seleccionar, organizar los datos para su análisis, conclusiones finales y verificación, sin cortarlos de su contexto), II) *presentación de los datos* (un “ensamblaje organizado” de la información), y III) *elaboración / verificación de las conclusiones* (decidir el sentido de las cosas –lo que se hace con distinta intensidad desde el principio del campo-, descubrir patrones, explicaciones, configuraciones y proposiciones sobre el fenómeno de interés).

Teniendo en cuenta –como esquema general- estos tres flujos de actividades y la necesidad del grado de formalización y orden del proceso analítico (lo que no implica sujetarse a un método en particular o dejar de tener en cuenta la flexibilidad y creatividad en este proceso), planteamos ya desde el inicio de la investigación algunos lineamientos a seguir en el análisis de la información –durante y después del campo-.

En primer lugar, el uso del Atlas ti como herramienta que facilite la condensación de los datos, su análisis y presentación.⁶¹ Para la condensación de datos, se usó una combinación de lo que en teoría fundada se llaman “códigos in vivo” y códigos que devienen de “los constructos sociológicos”, ya que en este proyecto estábamos frente a un tema

⁶⁰ “...la recogida y el análisis de los datos se encuentran interconectados, ya que el diseño de investigación está concebido como una espiral, a través de la cual conocemos qué tipo de grupos, informantes o nuevos escenarios deben explorarse para lograr la progresiva densificación y emergencia de la teoría formal.” (Requena et al, 2006: 24).

⁶¹ Como es sabido, el Atlas ti es un software que sirve para el análisis de grandes volúmenes de datos de texto, siendo una herramienta útil para un mejor aprovechamiento de las técnicas cualitativas de investigación. El mismo fue construido basándose en la “Grounded Theory”, y de ahí que permita a los analistas la elaboración y graficación de categorías y el establecimiento de relaciones entre las mismas, entre otras funciones.

estudiado (construcción del riesgo) al tiempo que en un terreno –industria forestal- relativamente nuevo.

Para la elaboración de las conclusiones se utilizaron todos los materiales generados conjuntamente con la vuelta a los objetivos y preguntas de investigación, el marco conceptual de partida, y el intercambio con otros investigadores.⁶²

La impronta que guió todo análisis en esta investigación fue la de interpretación de la información en el marco contextual de la situación social estudiada, tratando de dejar claro los procedimientos empleados para su recolección, sistematización y análisis.

⁶² Intercambio a través del cual se puede generar el llamado “consenso intersubjetivo”, muy especialmente al ser este un proyecto de tesis de maestría con el tutor.

CAPÍTULO 3. LA PRODUCCIÓN FORESTAL EN EL URUGUAY⁶³

El uso mundial de papel creció un 454% entre los años 1961 y 2005, según señalan algunos autores.(Altesor et al, 2008) Dicho aumento en el consumo de papel y sus derivados implican la necesidad de "...contar con grandes extensiones de tierra dedicadas al monocultivo de especies leñosas de crecimiento rápido.(...)también resulta muy relevante contar con una ubicación geográfica de fácil acceso y con buenas vías de comunicación (acuáticas o terrestres) que permitan una rápida entrada y salida de insumos y productos." (Op cit : 292) Dentro de este contexto Uruguay apareció como un sitio propicio para el desarrollo de esta actividad productiva.

Es así que, la actividad forestal ha sufrido un crecimiento sustantivo tanto en términos económicos como sociales desde principios de los años '90 (Riella, Ramírez, 2007) en nuestro país, teniendo un peso creciente en volumen de producción, exportaciones y número de puestos de trabajo (Riella et al, 2009). Este crecimiento –que se acompaña con niveles de normatividad en materia de seguridad y prevención nacional e internacional altos- marca la existencia de algunas políticas enfocadas al desarrollo productivo de tipo rural ligado a los procesos de atracción al país de inversiones extranjeras en el rubro, que consideran no sólo los beneficios económicos sino también los beneficios sociales (la retención de la población en las zonas rurales y el aumento del empleo relacionado al aumento en la demanda de la mano de obra de estas actividades) de dicho desarrollo.

Si bien algunos datos (Riella – Ramírez, 2007) confirman el aumento del empleo en zonas ligadas a la actividad forestal, los mismos no necesariamente dan cuenta de un aumento en la calidad del empleo y la homogenización de las condiciones asociadas al mismo (teniendo en cuenta que la actividad de trabajo rural tradicionalmente se asocia a *condiciones de trabajo y de empleo precarias*) (Riella et al, 2009). A esto hay que agregar que la actividad forestal, por sus propias características, cuenta con un proceso de trabajo particularmente compartimentado –incluso entre distintas empresas- (Riella – Mascheroni, 2009), traduciéndose esto último en situaciones de trabajo heterogéneas y exposición a riesgos también disímiles dentro de un mismo proceso productivo.

⁶³Este capítulo es una versión ampliada del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN. Pucci – Nión – Ciapessoni (2011) Num. 48 Componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas. DS, FCS – UdelaR.

Como señala Mascheroni (2011), este tipo de desarrollos agropecuarios no necesariamente han redundado en una mejora de los salarios y/o de las condiciones de vida de los trabajadores rurales, sino más bien introdujeron nuevos agentes de riesgo laboral e incrementaron los niveles de precariedad en algunas dimensiones relacionadas a la creciente figura de contratistas, tercerizaciones, zafralidad e informalidad.

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

Los estudios sobre el sector forestal en Uruguay, se han centrado sobre todo en la calidad en el empleo en el sector y no tanto sobre la calidad del puesto de trabajo. (Riella et al, -2009-, entre otros trabajos citados en este capítulo)⁶⁴ Aquellos estudios que constituyen un aporte relacionado a las condiciones de trabajo en el sector, consisten estudios de caso de una empresa en una misma localidad. (Ver Menendez, 2009 & Vibel, 2008, por ejemplo)

El sector forestal, como dijimos, es una de actividad que cuenta con una serie de elementos que la definen como un campo rico de estudio (tanto a nivel macro organizacional como a nivel micro de los individuos involucrados) dada su amplitud de situaciones de partida y cambios recientes, que no ha sido lo estudiada aún desde la óptica que proponemos aquí.

A continuación, describiremos el desarrollo de la producción forestal en el país, la normatividad asociada a la misma y sus características como mercado laboral.

⁶⁴ Grosso modo, como señalan Riella, Tubío y Mascheroni (2009), “Mientras la calidad del empleo es determinada por la relación contractual, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores; la calidad de los puestos de trabajo depende de factores de tipo tecnológico y organizacional.” (Op. Cit.: 5)

3.1-El desarrollo de la forestación en Uruguay

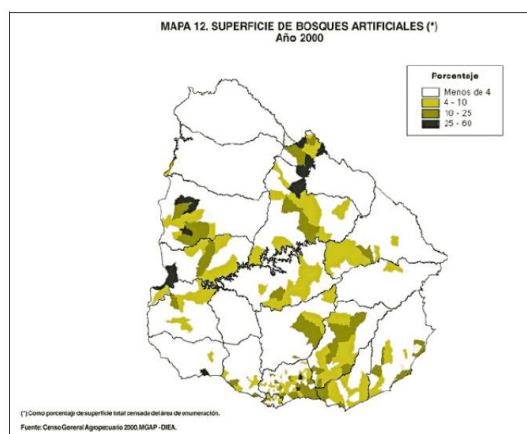
A partir de la década de los '60 en nuestro país la actividad forestal es apreciada como una realidad viable y dinamizadora del medio rural, como así también de toda la economía en su conjunto. Desde principios de los años '90, la actividad forestal en el Uruguay ha sufrido un crecimiento sustantivo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

Algunos estudios señalan que, para el período 1988 – 2005 en nuestro país el área forestada se ha multiplicado más de 15 veces; siendo Rivera, Tacuarembó, Paysandú y Río Negro los Departamentos que concentran las mayor densidad de plantación, con una zona de incipiente desarrollo en el país en los departamentos de Lavalleja y Durazno (Riella – Ramirez, 2007; Riella et al, 2009). Según datos provenientes del Censo General Agropecuario, entre 1990 y el 2000 se forestó a una tasa promedio de alrededor de 50.000 hectáreas por año (DIEA, 2003) Específicamente, vemos que en Paysandú, Río Negro, Rivera y Tacuarembó se concentra casi el 62% de la forestación, área que representa el 27% del territorio nacional. (Ver Cuadro 3)

Este crecimiento se relaciona con la existencia de políticas enfocadas al desarrollo productivo de tipo rural ligado a los procesos de atracción al país de inversiones extranjeras en el rubro, que

consideran no sólo los beneficios económicos sino también los beneficios sociales (la retención de la población en las zonas rurales y el aumento del empleo relacionado al aumento en la demanda de la mano de obra de estas actividades) de dicho desarrollo. Concretamente la Ley N° 15.939 (de diciembre de 1987) y el decreto de Regulación de las empresas forestales (272/99) han sido el marco legislativo a partir del cual se re-impulsó la producción forestal en el Uruguay.

Cuadro 3. Distribución de bosques destinados a la producción forestal



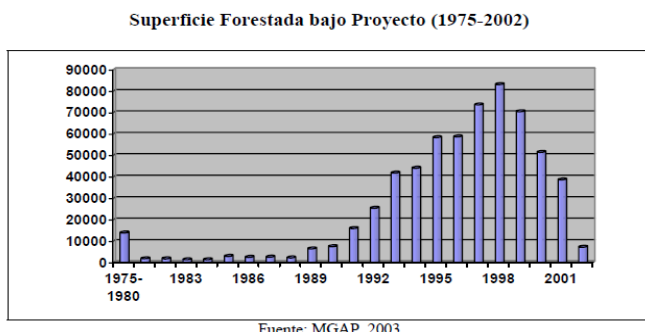
Fuente: Tubío, 2006.

Específicamente, la forestación con especies no autóctonas recibió un importante impulso en los '80. Anteriormente el desarrollo forestal (impulsado por una ley de 1968) era para abastecer el mercado interno. Es recién con la segunda ley forestal, del 1987, que se promueve las plantaciones para uso industrial y la protección del monte nativo: “Como consecuencia, se ofrecieron subsidios a la plantación, exoneraciones de tributos fiscales, créditos blandos, exoneración de aranceles de importación como incentivos para inversiones extranjeras y nacionales no agrícolas. Desde 1990 a 2006 las hectáreas forestadas con especies no autóctonas pasaron de 50000 a 750000 (Carambula y Piñeiro, 2006).” (Graziano, 2010: 85)

En esta línea, entre octubre de 2003 y en febrero de 2005, se autoriza la instalación de plantas de celulosa en el país, las cuales demandan mayor intensidad en la producción de madera derivada de la explotación forestal. (Op. Cit.)

El gráfico 1 describe cómo, en particular a partir de la década de los '90 y hasta el año 2000. Uruguay experimentó un auge en la plantación de áreas destinadas a la forestación.

Gráfico 1. Superficie forestada



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

Cabe señalar que no existe consenso sobre los efectos de la forestación en la dinámica poblacional. Mientras algunos se centran en el efecto de retención de mano de obra explicado por el incremento de mano de obra del sector forestal (principalmente para tareas de la etapa de silvicultura y cosecha), otros señalan el efecto

contrario – la pérdida de población en áreas forestadas- causada por el desplazamiento de los pequeños productores a núcleos urbanos derivado del modelo de grandes extensiones de forestación. (Riella – Ramirez, 2007).

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

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

Más allá de estos datos sobre el contexto en que se desarrolla la actividad, el sector forestal es una actividad para la cual aún no existe formación y/o experiencia laboral amplia en nuestro país, y que –como toda actividad productiva que se muestra como salida a situaciones de desempleo y/o vulnerabilidad socio-económica- ha atraído a diversidad de trabajadores (en cuanto a sus perfiles laborales, procedencia geográfica, etc.).

3.2- La normativa nacional e internacional vigentes

La primer Ley Forestal (Nº 13.723) de 1968, promovió esta actividad en su fase primaria mediante exoneraciones tributarias y líneas de crédito, cuyos resultados fueron moderados.

Numerosos estudios señalan el desarrollo de la actividad forestal, sobre todo de su impulso en la etapa a partir de la década de los '90, a partir de la aprobación de la Ley Nº 15.939 (de diciembre de 1987), a través de mecanismos de exoneración de impuestos, reintegro de parte del costo de plantación, créditos para el desarrollo tecnológico de las empresas madereras y “pasteras”, entre otras medidas. (Tubio, 2006. Paolino, 2010, entre otros). Esta nueva Ley de 1987 brinda beneficios adicionales a aquellos ya contemplados por la de 1968.

Posteriormente, el decreto 372 de 1999, sobre la regulación de la empresas forestales, hace hincapié específicamente en la necesidad de reglamentar las condiciones de trabajo (seguridad, higiene, salud ocupacional) de esta industria. Dicha necesidad se fundamentaba

en el desarrollo y potencial del sector, la creciente demanda de mano de obra calificada y los riesgos asociados a dicha actividad, y tenía por tanto como objetivo el profesionalizar y reglamentar la actividad forestal.

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

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

Mastrangelo (2009) hace un análisis de la producción forestal para el caso argentino y encuentra que en esta tipo de producción rural es transformada en un bien de exportación en la medida que se empiezan a aplicar en ella normas internacionales de certificación. A entender de esta autora, el estudio de la aplicación de normas en esta actividad productiva sirve también como un modo de estudiar la relación local-global. Dichas normas van desde certificar la existencia de un “sistema de gestión ambiental” (ISO 14001); la “calidad” del producto forestal (FSC) o la “seguridad del trabajo” (OHSAS 18001).

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

señala Mastrangelo (2009) *“Para lograr la calidad que certifica la FCSCS se evalúa el cumplimiento de 10 principios, entre los cuales es necesario que se conozcan y mitiguen los impactos ambientales negativos de la actividad forestal y que se respeten los acuerdos internacionales del trabajo.”* (Op. Cit.: 120)

Asimismo, la norma ISO 14001, tiene por objetivo guiar en los estándares adecuados para la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental eficaz, el cual garantice que se cumpla tanto con las políticas y objetivos empresariales como con los marcos legales correspondientes, sin dejar de lado un manejo ambiental adecuado. Es decir, *“...deja constancia que la empresa conoce y gestiona los efectos ambientales en toda la cadena de producción. Una forma de establecer “trazabilidad” de los productos comercializados, diciendo que de todos ellos se conoce su origen y en qué circunstancias socio-ambientales fueron producidos.”* (Op. Cit.:119)

En otro plano, la norma OHSAS 18001 (creada por el British Standards Institute en 1999), fija estándares para el desarrollo de un Sistema de Gestión de la Seguridad y de la Salud Ocupacional, capaz de controlar los riesgos asociados y mantener el cumplimiento de los marcos legales vigentes a través de medidas de control, preventivas y correctivas.

Este tipo de normas (ISO – OHSAS) demanda a las empresas el desarrollo de procedimientos altamente estandarizados y la definición de personal asignado especialmente para su cumplimiento continuo. Asimismo, estas normas han impulsado en gran medida que dentro de las empresas exista un área de responsabilidad social empresarial orientada al desarrollo de las zonas de incidencia de la actividad de cada empresa. Según Mastrángelo (2009), *“...el trabajo seguro se considera de mayor productividad, lo que mejora la calidad del producto y la gestión ambientalmente sustentable de la empresa. De modo que, aunque por distintos caminos y metodologías, el sistema internacional de certificaciones parecería articularse en un único discurso: lograr la calidad total del producto final del proceso de trabajo.”* (Op. Cit.: 120) Ahora bien, la autora señala –entre otras críticas- que a nivel local luego la realidad del efecto de la norma internacional se altera, incorporando mejoras que benefician a las empresas y las corporaciones internacionales que operan como consumidores de los productos, pero promulgando la participación sólo de aquellos trabajadores sindicalizados, sin resolver la articulación de estos temas en la órbita de las empresas tercerizadas (tan comunes en la producción forestal rural).

Dado lo anterior se observa que, si bien la actividad de trabajo en la industria forestal se define en la actualidad como un contexto con altos niveles de dinamismo económico, productivo y tecnológico y altos niveles de riesgo, la misma también constituye –en particular en las últimas dos décadas- un foco de creciente reflexividad normativa e institucional en materia de seguridad laboral y medio ambiental. No obstante, estos elementos contrastan con la cultura de trabajo rural existente y con la precariedad típica en la cual se trabaja en el sector rural.⁶⁵

3.3-La industria forestal como mercado de trabajo

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

Tradicionalmente las condiciones laborales de los trabajadores forestales han sido consideradas a nivel mundial como de las peores, no sólo en el medio rural si no para el conjunto de las actividades económicas. En este sentido, la OIT ha tenido un papel fundamental en advertir el contexto donde se circunscribe la actividad de trabajo forestal. (Bardomas, 2007).⁶⁶ El desarrollo jurídico más reciente tanto nacional como internacional ha intentado hacer frente a dicha tradición.

⁶⁵ Nos basamos en la definición de precariedad que combina tanto el “sentir” la precariedad como el “estar” en la precariedad (Ver Piñeiro, D. 2008: págs. 37 a 53 & 175)

⁶⁶ Ver <http://es.scribd.com/doc/57009620/OIT-No-21-Cuando-El-Trabajo-Lesiona-Rayos-X-a-La-Seguridad-Laboral>.

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

Si bien algunos datos (Ver Cuadro 4) confirman el aumento del empleo en zonas ligadas a la actividad forestal, los mismos no pueden dar cuenta de un aumento de la calidad del empleo y la homogenización de las condiciones asociadas al mismo (teniendo en cuenta que la actividad de trabajo rural tradicionalmente se ha asociado a *condiciones de trabajo y de empleo* precarias) A esto hay que agregar que la actividad forestal por sus propias características cuenta con un proceso de trabajo particularmente compartimentado –incluso entre distintas empresas- (Riella-Mascheroni, 2009), traduciéndose esto último en situaciones de trabajo heterogéneas y exposición a riesgos también disímiles inclusive dentro de un mismo proceso productivo.

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

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

(1) Permanentes y zafrales

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

Fuente: Tommasino – Bruno (2010)

del empleo generado en cada localidad.” (Op. Cit.: 71)

Es así que en el mercado de trabajo asociado a la industria forestal, la demanda de mano de obra proviene sobre todo de empresas de intermediación laboral (como característica de la forestación nivel mundial), que pretenden suplir la escasez de trabajadores forestales en las localidades directamente asociadas a la plantación y cosecha, apelando a la movilización de trabajadores desde otras localidades más o menos cercanas.

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

Uruguay no escapa a lo que Bardomás (2007) señala sobre el mercado de trabajo forestal para el caso Argentino: los mercados laborales en este tipo de producción se encuentran fuertemente signados por los contextos locales, es decir, por *los sistemas de relaciones sociales presentes en localidades y territorios específicos*. Como señala esta investigadora, la presencia de redes es fundamental en términos de la articulación de la información que disponen los trabajadores asociados a la actividad forestal (sobre formación, reclutamiento, asignación de puestos de trabajo, entre otros). (Op. Cit.: 4) Lo anterior implica una masa de trabajadores para los cuales dicha actividad resulta la principal fuente de demanda de trabajo ligada a su localidad, tanto para ellos como para su familia, amigos, conocidos. Las empresas de intermediación (coloquialmente conocidas como “los contratistas”) son quienes se encargan de proveer de trabajadores/as forestales, apelando al capital social e inter-localidades. En general, los contratistas se encuentran especializados por tareas, aunque existen casos de cuadrillas *polifuncionales* que recorren tareas de las distintas fases del proceso de producción, una vez que llegan a capacitarse para las de mayor complejidad donde los controles son mayores (sacando el *carpet de motosierrista*, por ejemplo). En esta línea, las empresas especializadas en cosecha son quienes cuentan con mayor dote de tecnología y con mayor calificación de su mano de obra para la realización de las tareas, porque sea cosecha mecanizada, semi-mecanizada o manual, se necesitan permisos específicos para poder ejercer esta actividad (lo cual puede redundar en mayores niveles de formalidad y mejores condiciones de empleo). Sin adelantarnos en el análisis, si cabe resaltar que es interesante cómo los trabajadores entrevistados ven las tareas de cosecha como un ascenso en su carrera en la producción forestal y una aspiración para aquellos que se desempeñan en vivero o silvicultura.

No se puede negar la realidad de que el desarrollo de la industria forestal de los últimos años ha redundado en un aumento del número de trabajadores, sea por la incorporación de nuevos trabajadores, como por un aumento de la formalización –inscripción en BPS mediante- de los que ya se desempeñaban en dicha actividad. (Tommasino-Bruno, 2010) Sin embargo, como señalan Riella *et al* (2009) “...los procesos de expansión y el dinamismo tecnológico del sector, si bien contribuyen de manera directa al dinamismo económico, no lograrían tener efectos positivos en el desarrollo social del medio rural y en la calidad de vida de sus trabajadores debido a su tendencia a la concentración de recursos y a las características de sus puestos de trabajo (Teubal, 2001; Chonchol, 2004)” (Op. Cit.: 3).

En otra línea, Riella *et al* (2009) analizaron -a través de una encuesta aplicada en el 2007 a trabajadores de una de las empresas forestales más importantes en nuestro país⁶⁷ y las respectivas empresas contratistas que operan en relación de servicio con la misma- la calidad del empleo percibida por los trabajadores. Resulta interesante observar que en la mayoría de los indicadores subjetivos que se utilizaron no hay déficits, a excepción de aquel relacionado al deseo de cambiar su trabajo (con un 67,9% de casos que contestan afirmativamente a esta opción). Sin embargo, cuando se les consulta sobre si desearían continuar trabajando en el sector un 85,5% contestan afirmativamente, lo cual tiene su correlación en la lectura de los siguientes datos: *“El salario es considerado aceptable o alto por 7 de cada 10 encuestados (69,9%). Se muestran importantes grados de satisfacción con las condiciones generales de trabajo (97,5%), el lugar para comer (82,6%), los baños (71,6%) y las condiciones de traslado (92,9%).”*(Op. Cit.: 11) Asimismo, los investigadores describen que

“...más de la mitad (58.3%) sostienen que el esfuerzo físico realizado en su tarea es tolerable, es considerable el porcentaje de trabajadores que opinan que el mismo es alto o muy alto. El 20.6% consideran que la probabilidad de accidentes en el trabajo es alta o muy alta. Esta percepción, que podría considerarse baja teniendo en cuenta que es uno de los sectores que presenta los mayores niveles de accidentabilidad, puede estar asociada a la buena evaluación de los equipos de seguridad ya que el 96.3% afirma que los mismos son adecuados (ni buenos ni malos, buenos o muy buenos).

La jornada laboral y el tiempo de descanso durante la misma es evaluado como adecuado por el 88.5% y 83.3% respectivamente. Por último, 8 de cada 10 trabajadores considera que su trabajo en la forestación es permanente y no sazonal (81.9%).” (Op. Cit.:11)

Lo anterior implica que estos trabajadores, en términos generales⁶⁸, atribuyen una calidad subjetiva mayor que la que indicaría la calidad del empleo según la apreciación de los investigadores en los índices definidos de manera *objetiva*⁶⁹, ya que las experiencias laborales anteriores de los trabajadores mediarían positivamente sobre su satisfacción con el empleo actual. (Op Cit.:12)

Más allá de que estos datos están relacionados a la órbita de una sola empresa, los mismos alimentan algunas de las preguntas de esta investigación sobre cuál es la auto-percepción acerca de su *empleabilidad* y cómo influye la misma en su evaluación de las

⁶⁷ Por su “porte cuantitativo”, es decir, de superficie plantada y producción de madera.

⁶⁸ Existen algunas diferencias según algunas características personales de los trabajadores que no son desarrolladas por los investigadores: *“...se verificó que tienen una mayor calidad del empleo objetiva las mujeres en relación a los hombres, quienes realizan tareas silvícolas frente a los cosechadores, los trabajadores con menor antigüedad en la forestación respecto a los que tienen una mayor trayectoria en el sector y los más educados en relación a los de menor instrucción.”* (Riella *et al*, 2009: 13)

⁶⁹ Los que definiremos en el próximo capítulo.

condiciones laborales en general; más específicamente, estos datos nos hacen pensar en la existencia o no de elementos de naturalización de su situación de trabajo y/o de sus condiciones de empleo y en las características de la definición del umbral aceptable de riesgo de estos trabajadores.

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

Más allá de esto, según los datos del INE sobre salarios mínimos nacionales con vigencia en el 1° de enero del 2011, los trabajadores forestales prácticamente habrían equiparado en el último tiempo sus ingresos con los de sus pares en ganadería, agricultura y actividades conexas. (Ver Cuadro 5 y Cuadro 6) Incluso, superando el salario mínimo nacional por jornal para mayores de 18 años al 1° de enero de 2011, según el INE (240 pesos uruguayos por jornal).

En el orden de la negociación colectiva formal del sector, cabe señalar que si bien esta actividad de producción tiene su propio subgrupo dentro del grupo de Consejos de Salarios que atiende el trabajo rural, no cuenta con una tradición sindical fuerte, por lo que las primeras instancias de representación a partir de la reinstalación de los Consejos en el 2005 fue por parte del SOIMA (Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines). Asimismo, por

Cuadro 5a – Salarios mínimos forestación, por categoría ocupacional

3.4.15 Salarios mínimos de trabajadores empleados en forestación incluidos bosques, montes y tuberías (pesos).	
Categoría ocupacional	Fecha de vigencia 01/01/2011
Peón común (1)	285,00
Peón especializado (1)	319,00
Maquinista 1 (1)	372,00
Maquinista 2 (1)	409,00
Maquinista especializado (1)	430,00
Administrativo (2)	9.022,00
Capataz (2)	11.074,00
Supervisor (2)	12.443,00
Complemento alimentación y vivienda (1)	71,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
Nota: A partir del 01/01/2010, comenzó a regir una nueva categorización de Actividades Rurales.
(1): Remuneraciones diarias.
(2): Remuneraciones mensuales.

Fuente: INE, 2011.

Cuadro 5b – Salarios mínimos para trabajadores empleados en ganadería, agricultura y actividades conexas

3.4.14 Salarios mínimos para trabajadores empleados en ganadería, agricultura y actividades conexas (pesos por día).	
Categorías	Fecha de vigencia 01/01/2011
Sin especialización 1	240,00
Aprendiz	264,00
Sin especialización 2	323,87
Especializado	338,17
Afiliante especializado	355,58
Capataz	373,15
Capataz general	391,94
Administrador	431,19
Fondo alimentación y vivienda	70,32

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
Nota: A partir del 01/01/2010, comenzó a regir una nueva categorización de Actividades Rurales.

Fuente: INE, 2011.

la parte empresarial, la Sociedad de Productores Forestales del Uruguay (creada en 1959) representa a toda la cadena forestal-industrial y por tanto asumió la representación de los productores rurales dedicados a este rubro. (Mascheroni, 2011). Uno de los puntos importantes en estas discusiones, fue la incorporación del sector forestal al ámbito rural, donde los trabajadores se oponían a la inclusión de esta actividad en el Tripartito Rural, ya que reivindicaban su pertenencia al grupo 6 “Industria de la madera, celulosa y papel”.

Dicha representación sindical de corte industrial con una tradición mayor, explica en parte el hecho de que dentro del trabajo rural, este fue el sub-grupo que obtuvo los mayores aumentos salariales y mínimos por categorías. Tal como señala Mascheroni (2011)

“Los trabajadores de la forestación han consagrado en la práctica determinados derechos laborales que sus pares no han obtenido: han obtenido una limitación de la jornada laboral y tienen experiencia en la negociación colectiva ya que han participado de instancias anteriores como trabajadores de la industria de la madera. (...) Por tanto, los trabajadores de la forestación se encuentran en una situación privilegiada en relación al resto de los asalariados rurales ya que tienen una trayectoria en la negociación colectiva y participan en ámbitos tripartitos más allá de los Consejos Rurales.” (Op. Cit.: 162-163)

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

3.4- El proceso de trabajo

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

las entrevistas y la investigación llevada adelante por Riella & Mascheroni en el 2009 en este sector.

El proceso de trabajo en la fase rural dura ocho años, para la especie más difundida en las empresas analizadas (es decir, eucaliptos), los cuales abarcan desde la preparación de los plantines, las tareas de silvicultura (plantación y mantenimiento), más la cosecha. Estos tiempos pueden variar según la tecnología empleada en la empresa, tanto en la fase del vivero (producción con tecnología genética y/o estacas) en la plantación (manual vs mecanizada) y en la cosecha (manual, semi mecanizada, mecanizada).

a) Vivero

En el vivero es donde se producen los plantines (se siembran y se acondicionan) que luego se plantan en el campo, y posteriormente se cosechan para derivar a su producción final (maderera o pasta de celulosa). En total, el proceso de trabajo en esta etapa dura de 3 a 5 meses. Los plantines resultan de la cosecha de plantas y armado de estacas, o –en el caso de la empresa A- algunos de ellos de la producción genética en laboratorio. Esta última es una práctica novedosa aún poco difundida en el país.

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

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

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

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

un trozo de una rama generar estacas que luego se transformen en plantines. Una vez que se cosecha, se procede a trasladar las ramillas cortadas a un cuarto especialmente acondicionado (con mesas y temperatura ambiente en aproximadamente 20°) en donde se podan y se transforman en estaquillas susceptibles de ser plantadas.

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

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

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

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

La modalidad de traslado y de segmentación de las tareas varía de una empresa a otra. En algunos casos los mismos trabajadores son quienes cosechan las plantas, producen las estacas y las plantas. Existe personal específico que se encarga de la elaboración del sustrato, del traslado de las bandejas y de la limpieza de bandejas. En otros casos, estas tareas se desarrollan a través de puestos especializados, coordinados entre sí.

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

b) Actividad silvícola

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

Todo este proceso es realizado a la intemperie, y en general las etapas i) a iii) son planificadas (según deriva de los discursos de encargados de producción y administración de RRHH) para los meses de primavera (por las mejores condiciones climáticas), aunque en el desarrollo del trabajo de campo se observó tareas de plantación en los meses de julio y agosto.

La plantación se caracteriza por una multiplicidad de actividades que siguen una secuencia determinada. En las entrevistas con trabajadores de plantación, éstos señalan no sólo la diversidad de tareas que comprende esta fase y quienes las desempeñan, sino además, el carácter cambiante y rotativo de las mismas, así como también de los puestos de trabajo cuando se está en actividad.

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

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

Un segundo grupo lo componen aquellas tareas que refieren a la plantación de los plantines provenientes del vivero. En este grupo, se desempeñan entre 10 y 25 trabajadores

que además de plantar, conducen los plantines del camión a un lugar determinados. Estas dos tareas, pueden ser realizadas -en función del personal contratado - por más de un trabajador. En el momento en que llevamos adelante el trabajo de campo de esta investigación ninguna de las empresas contaba con plantación mecanizada, aunque sí se mencionó que pretendían incorporar dicha tecnología en el futuro.

Un último grupo de tareas, refiere a la fertilización de la planta, control de malezas y hormigas, finalizada la plantación. Las tareas son realizadas por cuadrillas distintas, de entre 10 y 15 personas que se encargan de la aplicación de agroquímicos para el control de malezas, teniendo especial cuidado al rociar por los componentes tóxicos de los productos y utilizando como implementos de seguridad: antiparras, guantes y máscaras protectoras. Estas tareas serán desarrolladas durante años, es decir, a lo largo del período de crecimiento de las plantas hasta transformarse en árboles ya listos para cosecharse.

Las tareas son realizadas mayormente por varios trabajadores simultáneamente, e incluso, en algunos casos, se ha constatado la existencia de trabajo en duplas, por ejemplo en la aplicación de herbicidas. En todas ellas, al igual que en las tareas del vivero, hay un componente muy importante de coordinación entre los trabajadores de la cuadrilla, en función de lograr niveles de productividad altos y ritmos de trabajo sin interrupciones.

c) Cosecha

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

Para el caso de las empresas seleccionadas en esta investigación, la empresa A es la única que posee escasísima mano de obra en cosecha semi- mecanizada (casi la totalidad de la cosecha es mecanizada), mientras que en las restantes prevalece la cosecha semi- mecanizada⁷⁰.

⁷⁰ Incluso en aquellas empresas donde se dijo que tenían cosecha mecanizada, una vez que se observó la misma en campo se pudo apreciar que en realidad se trataba –según se define tecnológicamente la misma- como cosecha semi-mecanizada al ser motosierristas quienes cortan los árboles y máquinas que levantan y apilan los troncos. Cabe señalar que en la cosecha mecanizada una misma máquina corta el árbol, lo sostiene, mide –enviando la información a una computadora central- y pela, para luego depositarlo en el lugar asignado y otra máquina es la que se encarga de apilarlos en los sitios de donde serán transportados a su destino final como materia prima. En oposición, la cosecha manual es realizada completamente por trabajadores, sirviéndose de motosierras, cuerdas y demás implementos de trabajo. Es este último tipo el que ha tendido a desaparecer en los últimos 10 años, incrementando de esta forma los niveles de seguridad pero así también de recambio de personas por máquinas.

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

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

Por último, la cosecha totalmente mecanizada es aquella en la que se desempeñan operadores de maquinaria Harvester y Forwarder y operadores de *grapos de carga*. En este tipo de cosecha se minimizan considerablemente los riesgos de accidentes de trabajadores pero para nuestro país, la inclusión de este tipo de cosecha data de escaso tiempo. Este tipo de cosecha permite mantener el ritmo de trabajo 24 horas, incorporándose turnos nocturnos a la actividad. Asimismo, como ya se adelantó, permite contar con personal femenino en estas tareas. De manera permanente también, se requieren puestos de mecánica capaces de soldar cualquier inconveniente en la maquinaria que haga parar la producción.

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

Cabe señalar que a estas tareas, es común a todo el proceso el desempeño de actividades de técnicos prevencionistas, mecánicos, choferes/transportistas, servicios de apoyo en limpieza y –en algunos casos- en tareas de comedor y soporte administrativo; todos ellos trabajadores/as que no fueron considerados en este trabajo⁷¹. En esta investigación no se incorporó en la muestra trabajadores/as de la parte de logística.

⁷¹ Salvo en el caso de dos técnicos prevencionistas de las empresas A y B, a quienes se ha entrevistado como informantes calificados tanto en la etapa de diseño de la estrategia metodológica como así también del campo propiamente dicho.

3.5- Perfil de los/as trabajadores/as

En términos generales, los/as trabajadores/as forestales han tenido un perfil más joven que los ganaderos. Se trata mayormente de hombres (salvo en el caso de los viveros), con un nivel educativo bajo (más bajo que el promedio de los trabajadores agropecuarios, aunque menos que el de los trabajadores ganaderos), asalariados mayoritariamente, que presentan un alto índice de urbanización como zona de procedencia (Tubío, 2006). Simultáneamente, son en general trabajadores menos *afincados*, lo que remite a una mayor movilidad de sus hogares si los comparamos con el total de la PEA agropecuaria. (Romero – Tubío, 2004). Tal vez por su juventud, existe también un mayor número de trabajadores solteros dentro de la actividad forestal. La predominancia de un perfil masculino de entre 18 y 35 años está asociada, según varios autores, a la alta exigencia física de las distintas tareas, las condiciones de trabajo y –en muchos casos- a la permanencia en las zonas forestadas. No obstante, el trabajo en vivero y la cosecha 100% mecanizada han favorecido la inclusión de mujeres en este tipo de tareas.

A continuación, describiremos algunas de las características de estos/as trabajadores/as derivadas de las entrevistas.

a) Trabajadores/as en viveros

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

En los tres viveros relevados, al considerar aspectos tales como la formación del plantel de trabajadores/as, salta a la luz perfiles de trabajadores bien distintos en lo que hace a la permanencia o no en el sistema educativo formal. Por un lado, se distingue claramente una mayoría de trabajadores/as (generalmente los más adultos) con escasos años de estudios en primaria y en algunos casos de secundaria, que se desempeñan en actividades rurales y forestales desde muy temprana edad, en el caso de los varones, y de mujeres que no han

tenido un trabajo asalariado años anteriores. A estos trabajadores, el trabajo en el vivero se les presenta como una de las salidas laborales al no requerir casi formación para ingresar. Por otro lado, mientras algunos, fundamentalmente los más jóvenes, señalan no poder continuar con los estudios secundarios, otro grupo retoma los estudios con el objetivo de poder cambiar de actividad en el corto plazo.

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

Una de las diferencias más sustantivas, que resulta del análisis de las entrevistas, es que los trabajadores del vivero de la empresa B provienen en su totalidad de la ciudad donde se encuentra establecido el vivero (Fray Bentos), mientras que los trabajadores de la empresa A concurren de varias localidades o departamentos cercanos a donde se sitúa el vivero.

En el caso del vivero tercerizado de la empresa C se desempeñan nueve trabajadores, siete mujeres y dos hombres. Por su parte, los viveros de las empresas A y B cuentan con un número bastante más amplio de trabajadores/as.

Por otro lado, observamos que para el caso de la empresa A, al interior del vivero funcionan tres empresas contratistas que emplean a más de 100 trabajadores, mientras que alrededor de 30 personas son funcionarios de la empresa. En el vivero de la empresa B (con más de 50 trabajadores) no funcionan empresas que tercericen personal.

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

En relación a las maneras de cómo los trabajadores aprenden la tarea es de capital importancia el rol que juega los compañeros/as en el aprendizaje de las mismas. La gran

mayoría de los entrevistados/as señala haber aprendido la tarea “sobre la marcha” y a través de la ayuda y conocimiento de compañeros/as y supervisores/as que fueron enseñándoles. El jefe del vivero de la empresa B confirma que la especificidad de las tareas hace que se ‘aprenda trabajando’ en el día a día.

De acuerdo a la información relevada en los viveros de las tres empresas, el/la trabajador/a que comienza como peón común, realizando tareas de corte, preparación de estacas, sembrado de plantines, etc. es contratado sin necesidad de formación previa en la tarea y a medida que el trabajo es más especializado se requiere personal más capacitado ya sea en experiencia o formación.

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

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

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

b) Trabajadores/as en plantación

En la segunda etapa del proceso de trabajo nos encontramos con trabajadores/as que desarrollan tareas de manejo silvícola, cuya edad varía en un rango que va desde los 18 a 49 años, si bien se concentran sobre todo entre los 18 y 35 años de edad. Al hacer referencia a las tareas que realizan trabajadores/as en las plantaciones, se destaca que los tipos de

actividades demandan que se desempeñe personal joven o de mediana edad, ya que se pone en práctica la rapidez, la movilidad y fuerza/destreza física.

Al igual que quienes se desempeñan en el vivero, tienen una trayectoria laboral que involucra actividades forestales u otras de carácter zafra.

En lo que refiere a los lugares de procedencia de los trabajadores, vemos que en general las cuadrillas están compuestas a su interior por trabajadores que provienen de la misma localidad o de localidades cercanas geográficamente. Al igual que en las otras fases del proceso, un factor relevante a tener en cuenta en el reclutamiento de las cuadrillas que trabajan en plantación es que los trabajadores/as llegan al trabajo por medio de conocidos y también, integran a otros familiares o conocidos. Aquí vemos fuertemente el peso de lo local en este tipo de producción.

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

De acuerdo a la información relevada, los/as trabajadores/as que se desempeñan en esta fase no cuentan con una capacitación previa en la tarea. Al momento de trabajar, el supervisor (sea de la *empresa madre* o de la *contratista*) explica que es lo que deben hacer, seguido por la ayuda de sus compañeros de tarea que cuenten con la experiencia. Se *aprende*

a trabajar sobre la marcha.

Las tareas de aplicación de plaguicidas con mochila y/o mosquito son las que requieren mayores niveles de calificación. En el caso de quienes aplican con mochila, la capacitación es responsabilidad de la empresa y se realiza una vez que el trabajador es contratado para esa tarea. En el caso de la aplicación con mosquito (máquina aplicadora de plaguicidas y herbicidas, ver Cuadro 6) por el tamaño de la

maquinaria y el requerimiento de libreta de manejo de la misma, es necesario contar con carnet de habilitación previo para la realización de la misma. Hemos encontrado algunos casos

Cuadro 6- Imágenes de “mosquito” y “mochila”



FUENTE: <http://listado.mercadolibre.com.ar/Mosquito-Fumizador-MaquinaAgricola>

en que “el mosquito” es una tarea desarrollada por una empresa unipersonal o más bien pequeña, donde no habría empleados sino cuentapropistas a cargo (quienes hacen las veces de empresa tercerizada en esa tarea). Esta última, es una salida laboral de mayor prestigio ya que implica tener autonomía y contar con capital.

El trabajo que se realiza en plantación involucra una serie de actividades (plantar, fertilizar, repartición de semillas, etc) que en el caso de la empresa C son desempeñadas por varones y mujeres por igual, mientras que en las restantes sólo se desempeñan varones; las mujeres sólo son reclutadas cuando se necesita realizar la tarea de *control de hormigas*. En éstas, los trabajadores varones entrevistados coinciden en señalar que las tareas en plantación requieren un despliegue de resistencia física que en muchos casos, las mujeres no serían capaces de sostener. A pesar de que los varones ven en el rendimiento físico, un factor distintivo entre varones y mujeres a la hora de desempeñar las tareas, los testimonios de las trabajadoras de la empresa C dan cuenta que realizan las mismas actividades bajo las mismas condiciones en las que se desempeñan los varones.

c) Trabajadores/as en cosecha

Las actividades que se despliegan en la última fase del proceso forestal cuentan con niveles de exposición a riesgos de accidentes mayores. El trabajo que realizan en los montes debe ser llevado adelante cuidadosamente, con personal capacitado y con mayores implementos de seguridad para evitar accidentes tanto del trabajador como de terceros. Por este motivo, muchos de los cuidados y normativa sobre seguridad en la forestación han atendido sobre todo a las tareas de cosecha (manual, semi-mecanizada y mecanizada).

En lo que refiere al tipo de cosecha, la empresa A es la única que posee muy poca mano de obra en cosecha semi- mecanizada (casi la totalidad de la cosecha es mecanizada), mientras que en las empresas C y B predomina la cosecha semi-mecanizada. (Cuadro 7)

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

Esta fase del proceso de producción se

Cuadro 7- Cosecha empresa B



FUENTE: toma propia en trabajo de campo.

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

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

Algunos entrevistados con una larga trayectoria de trabajos en los montes, manifestaron en las entrevistas el gran cambio acaecido en relación a las malas condiciones en las que antes desempeñaban la tarea en oposición a los cuidados y precauciones que tienen actualmente.

Al atender a los motivos que hacen que los trabajadores en cosecha se dediquen a tal actividad, se menciona la experiencia laboral, así como también el cambio en las condiciones laborales resultado de nuevas normativas que hacen que los trabajadores accedan a una mayor seguridad personal y laboral y también, porque es una actividad para la cual el salario ofrecido es mayor.

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

En lo que respecta a la distinción de género de acuerdo a las tareas, los informantes de las empresas A y B coinciden en señalar que el trabajo de motosierrista es realizado exclusivamente por trabajadores varones, ya que se requiere mucha fuerza y resistencia. Sin embargo, también coinciden en que en los últimos años, las mujeres han pasado a realizar

tareas que anteriormente eran desempeñadas por varones, gracias a la introducción de la cosecha mecanizada para la cual el manejo de una máquina y su respectiva computadora no demandaría aptitudes físicas particulares. Pero, a pesar de que la mujer se ha incorporado en los últimos años al trabajo en cosecha, condicionantes tales como no poder dejar a terceros el cuidado de sus hijos y la lejanía de los montes de su hogar, impiden su permanencia en esta actividad.

Por último, se puede observar diferencias en el perfil etario de los trabajadores, según se trate de cosecha mecanizada o de cosecha manual / semi-mecanizada. En la primera, predominan trabajadores de edades más avanzadas, que se han reconvertido de otras tareas del sector, para quienes el esfuerzo físico no es un problema, dado el diseño ergonómico y el nivel tecnológico de la maquinaria utilizada. No es el caso de los motosierristas y trabajadores asociados a la cosecha manual o a la semi-mecanizada, para la cual las condiciones físicas propias son una herramienta más del trabajo cotidiano, ya que van caminando con la motosierra en la mano y/o como ayudantes de motosierristas, a la intemperie, usando parte de su fuerza física para cortar y tirar los árboles.

CAPÍTULO 4. SITUACIÓN DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

Como hemos mencionado, las culturas de riesgo en el trabajo se construyen a partir de 1) las valoraciones de los riesgos que hacen los individuos y 2) de las reglas (implícitas y explícitas) que conforman su historia, constituyéndose de esta forma una construcción social del riesgo. (Pucci, 2004) La valoración del riesgo vista desde este punto de vista implica una aproximación a la valoración de la situación de trabajo propia.

Dicha situación de trabajo constituye un espacio dinámico que se define por la intersección constante y cambiante de elementos como: las características que asume el proceso de trabajo y el rubro concreto en el cual se inserta su actividad (en nuestro caso el *forestal rural*), las condiciones laborales a las que están sujetos, y las condiciones de *empleabilidad* del mercado laboral en general.

En este capítulo se abordan específicamente los elementos que hemos llamado *contextuales* y que influyen en la definición de los umbrales aceptables de riesgo, aquellos relacionados a la situación de trabajo y al marco en el cual la misma opera.

Bajo esta óptica, las condiciones laborales son en gran medida aquellas que “...sustentan los procesos de evaluación y selección de riesgos que se realiza de manera de implícita o explícita en el contexto de las organizaciones de trabajo del sector forestal, y sobre las cuales se construyen las políticas de seguridad y se negocian los niveles aceptables de riesgo.” (Pucci et al, 2011: 77) Por este motivo, se ha considerado pertinente realizar mapas descriptivos de las condiciones laborales en las empresas estudiadas, previa discusión teórica sobre la definición y dimensiones de las mismas.

4. 1- Modelos de trabajo y condiciones laborales: aproximación teórica-metodológica

Uno de los elementos que más sobresalen a la luz de las características de la época actual, es la heterogeneidad de situaciones que son determinadas por las distintas características que pueden asumir las condiciones laborales. Las mismas se definen cada vez más por la gestión de la incertidumbre y de la ambigüedad, donde dichas condiciones crecen en transformación, flexibilidad⁷² y precariedad. Por este motivo, el estudio de las condiciones

⁷² En sus modalidades: salarial, numérica y funcional. Ver De la Garza, 2003: 148 – 178.

laborales consiste un desafío en sí mismo para las distintas disciplinas y grupos relacionados al tema.

Concomitantemente al análisis de las condiciones laborales, vale tener en cuenta el tipo de modelo productivo y de trabajo que predomina en el sector que se está estudiando, por ser el marco en que dichas condiciones se definen y desarrollan.

Por modelo productivo se entiende el *nivel de realidad de la planta productiva o de la corporación que tiene diversas plantas, donde el problema central del mismo es la eficiencia productiva (la competitividad), dada por la relación productividad- calidad.* (Neffa - De la Garza, 2010). Dicho modelo se encuentra influido por la tecnología dura utilizada, la forma de organizar el trabajo, las relaciones laborales e industriales, el perfil de la mano de obra y sus formas de aprendizaje, la cultura laboral, la gerencial y la de los mandos medios (De la Garza Toledo, 2003).

En este sentido, la organización del trabajo puede ser definida como *“El conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de determinado objeto. Se refiere a la división del trabajo entre las personas y las máquinas. Intervienen el medio ambiente y la totalidad de las dimensiones presentes en cualquier prestación laboral. [...] es el resultado del conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción en la empresa. Desde esta perspectiva es una construcción social., histórica, modificable y cambiante”.* (Novick, 2003: 126)

Las distintas características de las condiciones laborales tendrán especificidades dada la lógica de trabajo en la cual esté inserta la organización y los trabajadores. Entendemos que los sistemas productivos (históricamente situados), moldean a los trabajadores que participan de los mismos; los transforman acercándolos a las exigencias de su actividad laboral. Bajo esta óptica, las condiciones laborales serían *operadores concretos de ese modelado que adapta a hombres y mujeres.* (Castillo – Prieto, 1983: 24). Entonces, las condiciones laborales y el sistema productivo en el cual el trabajador está inserto, los modelan *“...fomentando ciertas capacidades, atrofiando otras; desgastando, más o menos rápidamente, potencialidades; rechazando otras como perjudiciales para el trabajo; <<adaptando>> a los trabajadores...”* (Op. Cit.: 25)

La construcción del riesgo en situación de trabajo requiere conocer la organización real del trabajo y su relación con la organización prescrita, entendiendo que *“La organización real del trabajo aparece finalmente como un compromiso. [...] Construir un compromiso pasa,*

de hecho, por un juego social. La organización real del trabajo es un producto de las relaciones sociales.” (Dejours, 1998: 37)

Podemos distinguir tres grandes lógicas de trabajo en la sociedad capitalista, las cuales se corresponden con un modelo de organización del trabajo determinado:

1) *Modelo operativo del trabajo* (Taylorismo – Fordismo – Fayolismo). Se desarrolla y predomina en el siglo XIX hasta 1970 –presente aún en algunos sectores y sobretodo en países menos desarrollados-. Lo que caracteriza a este modelo es la racionalización y simplificación de los procesos de trabajo en pro de asegurar mayores rendimientos y una homogeneización de procesos / productos. Se divide el trabajo en partes que se definen en términos de tiempos, y actúan de manera coordinada. La mano de obra que demanda es poco calificada, siendo el trabajo humano un factor más de producción. Se considera que el comportamiento humano es previsible, y que su rendimiento siempre será en función de su remuneración (Hopenhayn, 2001). Es un modelo que separa, compara, coordina y controla desde lo externo.

Las lógicas 2) y 3) que veremos a continuación, implican lo que desde la sociología del trabajo llamamos nuevas formas de organización del trabajo (NFOT). En estos modelos se reincorporan la *creatividad* y la *iniciativa*⁷³.

2) *Modelo sistémico* (Pos-fordismo – Toyotismo – Just in time). La agudización de la competencia en los mercados internacionales y la incapacidad del modelo operativo para satisfacer una demanda cada vez más exigente en calidad y variedad, lleva a flexibilizar la organización del trabajo taylorista que imperaba hasta ese momento. A grandes rasgos, el surgimiento de este modelo se explica por el surgimiento de nuevas tecnologías, la respuesta de los trabajadores a las condiciones de trabajo existentes y patrones culturales de consumo nuevos. Se re incorpora la inteligencia del trabajador al proceso productivo⁷⁴, aprovechando sus experiencias, saberes y capacidades. Toda la organización se “horizontaliza” porque se prioriza el involucramiento de los trabajadores como un requisito de los propios sistemas, de las NFOT.

En el modelo sistémico, la premisa es responder en tiempo y forma a las demandas, buscando el mejor funcionamiento de la organización para llegar al resultado buscado. Las distintas partes del proceso de trabajo están integradas debido a que se considera que una mayor frecuencia y calidad de las interacciones entre los individuos produce un mejor

⁷³ Dicha incorporación constituye oportunidades para el trabajador, pero también exigencias.

⁷⁴ No a la definición de las metas, el resultado del trabajo sigue siendo algo dado.

funcionamiento de la información. En este sentido, hay una nueva forma de prescripción del trabajo ligada a las comunicaciones y las metas.

3) *Lógica de la acción* (Modelo de *competencias*). En esta lógica –la más reciente y menos encontrada de manera pura en la realidad– el trabajador y sus competencias son integrados al trabajo. El trabajo retorna al trabajador, ya que éste es el constructor activo del mismo por medio de sus competencias; es un emergente del individuo en situación de trabajo, siendo él quien realiza la síntesis necesaria entre sus competencias y el entorno, para afrontar los distintos eventos de la producción. La comunicación juega un rol central: comunicarse implica la construcción del entendimiento recíproco y las bases del compromiso que garantizarán el éxito de las acciones conjuntas en situación de trabajo. Se concretizan los conceptos de cliente y de usuario, y se integran al proceso de producción: se produce “algo” para “alguien”. Por estas razones, los autores señalan que bajo esta lógica el trabajo ya no es más objetivable y prescriptible. (Zarifian, 2001) Esta lógica surge como una contradicción dentro de las relaciones asalariadas existentes, mostrando sus límites y sus potenciales salidas, al mismo tiempo.

En América Latina, existen mayormente lo que se denominan procesos de *hibridación*, ya que no se asume una lógica integral de ninguno de estos modelos en una misma organización sino que lo que se aprecia son aspectos parciales y fragmentados de los mismos. Se yuxtaponen y entremezclan componentes de diferentes modelos, sobre la base de la transformación o redefinición de los equivalentes funcionales del modelo de origen. En numerosas ocasiones el modelo original de trabajo tiene una fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones que se dan en la organización de la empresa o del servicio. (Novick, 2003)

Estos procesos de hibridación concluyen en exigencias y marcos de actividad laboral concreta que pueden ser contradictorias para las personas que trabajan en ellos. En estos casos, las condiciones laborales engloban un entramado complejo de lógicas de empleo y de trabajo que pueden no tener sintonía entre sí. Por tanto, el análisis de las características de las condiciones laborales y de los efectos (sean conjuntos o separados) no podrán ser excluidos de la contradicción del propio modelo productivo y de trabajo que las justifica.

La propia definición de las condiciones laborales ha sido un tema de debate específico. En nuestra investigación entendemos por condiciones laborales “...*cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, tanto factores del entorno*

físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da, las condiciones bajo las cuales los trabajadores desempeñan su trabajo. (...) todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven.” (Ramos, Peiró y Ripoll, 1996:37)⁷⁵ Bajo este entendido los autores señalan que el término ambiente o entorno de trabajo aparece como complementario al de condiciones laborales.

Desde la sociología, los estudios clásicos en el tema llegan a una definición de las condiciones de trabajo en la cual consideran que, más que en los elementos o dimensiones que las constituyen, lo central se encuentra en *subrayar la perspectiva relacional*: “...condiciones de trabajo [laborales en nuestro caso] son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan.”(Castillo – Prieto, 1983:121).

Otro de los aspectos que es significativo señalar relativo al estudio de las condiciones laborales es que el resultado de la investigación sobre las condiciones de trabajo en un lugar “x” siempre remite luego a un juicio acerca de la adecuación o no del o los factores estudiados al hombre-trabajador, por tanto, lo que genera es un *conocimiento evaluador*. De igual modo, los propios trabajadores con sus juicios y sus comportamientos (ausentismo, turn over interno y externo, entre otros) brindan información que remite a la valoración por parte de los mismos de las condiciones laborales en las cuales desarrollan su actividad. Tal como señalan Castillo y Prieto

“Los trabajadores asalariados desde la perspectiva de la defensa de sus condiciones de vida física, psíquica y social, manifiestan con sus comportamientos un conocimiento-evaluador de las condiciones en que se veían obligados a trabajar. Sus faltas al trabajo, su paso de unas empresas a otras, su ritmo contenido, eran (y lo siguen siendo) el instrumento de protección de su salud y de su vida; y al comportarse de este modo, definían, aunque no fuera de un modo formalizado, la calidad de su vida de trabajo.” (Op. Cit.:112)

Por esto mismo, los autores en la temática sostienen que el conocimiento sobre las condiciones laborales, sobre todo las de trabajo, nace con el trabajo asalariado, siendo los trabajadores mismos los primeros en dar cuenta de dicho conocimiento. A su vez, la práctica teórica y metodológicamente organizada de quienes estudian el tema se basa en diversas disciplinas (medicina, psicología, sociología, por ejemplo), desde las cuales se sostiene la necesidad de que el conocimiento de dichas condiciones laborales se haga de manera

⁷⁵ Los autores hablan de condiciones de trabajo, nosotros consideramos que es pertinente en nuestro caso hablar de condiciones laborales (incluyendo de esta forma tanto las condiciones de trabajo como las de empleo).

organizada y reflexiva. En este sentido, se puede encontrar que la perspectiva actual⁷⁶ de estudios de las condiciones laborales (heredera del re impulso del interés en esta materia a partir de los años 1950's) tiene al *hombre en actividad situado en un entorno dado*⁷⁷ como objeto de estudio: “Lo específico de este enfoque será considerar la relación entorno (condiciones de trabajo) – trabajador como una relación interactiva en la que tanto el entorno como el trabajador han de ser vistos como una unidad total.” (Op. Cit.:14)

De lo anterior se desprende que parte de las preocupaciones de los implicados en la generación de conocimiento científico sobre las condiciones laborales redunden en la utilización del *método más adecuado* para su estudio.

Asimismo, se debe tener en cuenta que el ritmo de innovaciones tecnológicas –en algunos sectores más que en otros- demandan especial atención no sólo sobre los efectos que el medio ambiente de trabajo tiene sobre la salud psicofísica del hombre, sino en el uso de una estrategia de aproximación que permita dar cuenta fácil y rápidamente sobre dichos cambios, de forma de que no se queden sólo con la vivencia del trabajo por parte del trabajador/a. Esto último entendiendo que, “Existen condiciones de trabajo perjudiciales que no son percibidas como tales y su riesgo aparente puede no tener nada que ver con las verdaderas consecuencias a medio y largo plazo. Ello hace necesaria no sólo la investigación objetiva contrastada con los grupos interesados como grupo, sino, asimismo, la consideración global, siempre abierta de todas las condiciones en el que el trabajo se ejerce. (Jardillier, 1979, *Conditions*, pp 65-66).” (En: Castillo – Prieto, 1983: 147)

Por último, dentro de los grandes conceptos incluidos en este capítulo, cabe detenerse brevemente sobre la noción y la medición del *trabajo precario*. Nos basamos en la definición de precariedad que combina tanto el “sentir” la precariedad como el “estar” en la precariedad (Ver Piñeiro, 2008; Menéndez, 2009). Dicha definición implica una doble aproximación: i) la que tiene en cuenta la subjetividad del trabajador. Se trata de la *precariedad sentida* por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad; y ii) la *perspectiva externa* de un observador que atribuye a una serie de variables la propiedad de colocar al trabajador en un sistema de precariedad. No es lo mismo precariedad que trabajo atípico. Entonces, estar en una situación de precariedad laboral será el resultado de la combinación de sentir y estar en la precariedad.

⁷⁶ Relacionada al segundo momento de estudio en la historia de las condiciones laborales. El primer momento consistió en los estudios de Elton Mayo (a principios de 1930's) bajo la perspectiva mecanicista, la cual consideraba los efectos de las diversas dimensiones de la condiciones de trabajo de manera independiente en la relación trabajo – fatiga – rendimiento.

⁷⁷ Se habla de “hombre” de manera genérica, obviamente se entiende aquí que es el estudio de trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, como señala Pucci, “*Uno de los aspectos centrales del análisis de las condiciones de trabajo [condiciones laborales para nosotros] es comprender las estrategias de los actores que directa o indirectamente intervienen en la construcción y el cambio de las condiciones de trabajo.*” (2007: 189-190)

Siguiendo las perspectivas aquí planteadas, como se señaló en el capítulo 1, existen una serie de procesos y sub-procesos que median en la construcción del riesgo laboral que tienen que ver con las actitudes de los y las trabajadores frente a su *situación de trabajo*. Uno de dichos procesos es la *naturalización de las condiciones laborales* (y del riesgo asociado a las mismas), por parte del trabajador, el cual implica no percibir como perjudicial elementos presentes en ellas, “...*como resultado de una imposición ideológica de amplia influencia. Según esto, no es que los trabajadores estimen justa su situación, la encuentran normal...*” (Castillo – Prieto, 1981: 149). Aquí se plantearía un doble juego entre el *fatalismo* (“los daños son inevitables) vs el *realismo* (“no hay donde elegir”).

Asimismo, de la mano de la *inmunidad subjetiva* y de la *atención selectiva* -ya definidas cuando hablamos del desarrollo teórico de Douglas-, encontramos la existencia de lo que Peiró (2001) señala como *estrategias de afrontamiento* o también llamadas de defensa. El *afrontamiento*, según este autor, se define como “... *un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar o reducir las demandas internas o externas creadas por una transacción estresante.*” (Op. Cit.: 34) Existen a su vez, diferentes estrategias de afrontamiento: i) aquellas tendientes a eliminar o controlar los estresores; ii) las dirigidas a modificar la apreciación de los mismos; y iii) las que *tratan de que esas experiencias no incidan negativamente sobre las respuestas psicológicas o somáticas del organismo (como la relajación)*. (Op. Cit.). Las personas recurrirían a uno u otro paquete de estrategias según su experiencia previa y la eficacia demostrada por las mismas en situaciones de esta índole.

Esta idea de las estrategias defensivas es acuñada por Dejours (1998) en sus estudios sobre la organización del trabajo y la salud.

“*La existencia de estrategias colectivas de defensa se detectó en primer lugar entre los trabajadores de la construcción (Dejours, 1993). Los investigadores constataron, para su gran sorpresa, que los compañeros nunca hablan espontáneamente del miedo – teniendo en cuenta que la situación de trabajo es objetivamente peligrosa-. Igualmente sorprendente, la existencia del no respeto a ciertas consignas de seguridad y de comportamientos insólitos, a veces peligrosos, practicados por la mayoría de los obreros. A esto se agregan una serie de valores, fácilmente compartibles por los trabajadores, ya que surgen del repertorio socialmente construido de la virilidad [...] El conjunto de estas conductas apunta a oponerse a la*

percepción consciente del peligro, a luchar contra el miedo por medio de la construcción de una renegación.” (Op. Cit.: 16)

Las estrategias de defensa (como pueden ser procesos de naturalización de las condiciones laborales, la inmunidad subjetiva, la atención selectiva, entre otras), devienen de las condiciones laborales y de la realidad en las que se encuentran estas personas⁷⁸, y –por tanto- conocer las condiciones laborales de su contexto actual y de su historia laboral anterior, nos remitirá a los componentes normativos, culturales y contextuales que intervienen en su construcción social del riesgo laboral.

4.2- Dimensiones de las condiciones laborales: condiciones de empleo y condiciones de trabajo

Como se ha mencionado, las *condiciones laborales* –en un sentido amplio- incluyen tanto las condiciones de trabajo como las condiciones de empleo. Mientras las primeras caracterizan a la actividad concreta, las segundas son el marco en el cual dicha actividad se realiza. Pueden ser estudiadas diferencialmente mediante esta descripción con fines analíticos descriptivos, pero no se puede obviar que unas y otras condiciones interactúan simultáneamente en la situación laboral de los individuos, y los efectos sobre su realidad social, económica y de salud son conjuntos.

Siguiendo a Guelaud et al (1981), podríamos resumir que “*Por condiciones de trabajo entendemos el contenido del trabajo y las repercusiones que puede tener sobre la salud y sobre la vida personal y social de los asalariados. Se excluyen el nivel de remuneración, los beneficios sociales, la seguridad en el empleo, que –según nos parece- responden a otros dominios de estudio.” (Op.Cit.: 17)*

A grandes rasgos, dentro de esta dimensión encontramos las sub-dimensiones: condiciones ambientales, carga física de las tareas, carga mental de las tareas, condiciones de seguridad y prevención, aspectos psicosociales y organizacionales (por ejemplo: niveles de autonomía, comunicación, estatus, cooperación, competencia, calificación, etc), como así también todo lo relacionado al tipo de herramientas y tecnología que se utilizan.

Como se puede apreciar, estas dimensiones se inter-relacionan de manera muy estrecha, siendo que las definiciones teóricas para su estudio pocas veces se pueden

⁷⁸ Tomadas como un grupo, es decir, como un colectivo particular de trabajadores/as.

vislumbrar tan claramente en la realidad. Por ejemplo, las condiciones de seguridad se relacionan directamente con la carga física, la carga mental y el medio ambiente de trabajo, retroalimentándose sus efectos simultáneos. La sociología del trabajo, ha logrado recoger hasta ahora de manera bastante ordenada e integrada estas distintas características⁷⁹, siendo en algunos rubros y tipo de organizaciones más fácilmente apreciables que en otros. No obstante, esta es una clasificación posible entre otras. Para esta investigación, se consideró que dicha clasificación aportaba el nivel de detalle descriptivo y analítico necesario a los efectos de la complejidad del fenómeno estudiado que se quería representar.

Por otro lado, las condiciones de empleo engloban principalmente el sistema de determinación del salario, el tipo de contrato, el turno y la carga horaria. Además, incluyen aspectos de estabilidad y seguridad en el empleo, como así también las características del mercado laboral, la sindicalización y la existencia de convenios colectivos. Resumiendo, esta dimensión abarca los aspectos reguladores de la situación del trabajador, el modo en que está unido a ese puesto y cómo se relaciona con la empresa.

Asimismo, bajo esta clasificación asumimos lo concerniente a la carrera o trayectoria laboral: vías de ascenso, oportunidades de movilidad dentro de una misma organización (ascenso y/o específicas a perfil/formación), oportunidades de movilidad en el mercado de trabajo. Tiene que ver con una movilidad tanto vertical como horizontal, y se relaciona en gran medida con la posibilidad de desarrollar un proyecto personal a través del trabajo, es decir, la posibilidad de contar con un empleo satisfactorio y acorde a las expectativas (sea por vocación, sea por la formación desarrollada).

4. 3- Condiciones laborales en la industria forestal uruguaya: lo general y lo particular

Grosso modo, existen dos tipos de métodos (si se quiere “clásicos”) de medición de las condiciones laborales: los métodos objetivos y los métodos subjetivos. Los primeros refieren a que “...la valoración ha de ser hecha por los propios individuos que trabajan y que, por lo tanto, sólo pueden establecerse preguntándose a ellos.” (Castillo – Prieto, 1981: pág. 122). En esta vía, las condiciones de trabajo están medidas por la satisfacción o insatisfacción que se manifiesta, tomando la subjetividad como base de los criterios analíticos y metodológicos. El

⁷⁹ En sociología la mayoría de las veces estos elementos son estudiados como parte de la organización del trabajo, y no directamente haciendo foco en su situación como condición de trabajo. Pero, en definitiva, la relación que se establece con los trabajadores desde el plano analítico termina siendo –si no la misma- muy similar.

segundo grupo de métodos, los llamados *objetivos*, implican prescindir de las valoraciones subjetivas de trabajadores, y se centran en medidas objetivas dadas por las valoraciones “científicamente probadas” del propio individuo que mide y analiza.

En este caso, el *mapa de condiciones laborales* realizado se alimentó tanto de las impresiones de la investigadora (según la bibliografía, formación y experiencia en el tema de las condiciones laborales) más el relato de los/as trabajadores/as plasmado en las entrevistas. Por tanto, el presente subcapítulo fue construido a partir de la revisión bibliográfica de otras investigaciones en la industria forestal (nacionales y regionales)⁸⁰, las entrevistas a informantes calificados (médicos de salud ocupacional que trabajaron en el sector, representantes sindicales del SOIMA y técnicos prevencionistas), como así también las entrevistas a los/as trabajadores/as y la observación in situ.

Como se ha observado, investigaciones recientes (Pucci et al, 2011) dan cuenta de que si bien en los últimos años la actividad forestal se ha caracterizado por la constante introducción de tecnología y la incorporación de métodos de producción que la asimilan a la actividad industrial, la misma no ha dejado de lado algunas de las características propias de la producción rural. En términos generales, se puede apreciar que hoy en día la actividad de producción forestal rural cuenta con mejores condiciones laborales en relación a la historia del sector en nuestro país. Asimismo, se ha incrementado la incorporación del trabajo femenino y se ha generado un mayor componente de estabilidad en el empleo (sea directamente en la empresa madre o a través del vínculo con una empresa contratista). Es importante resaltar, tal como fue esbozado en el Capítulo 3, que la incidencia de un perfil exportador en este tipo de producción y de las normas internacionales que lo rigen, ha generado un mayor control de las empresas cliente sobre las empresas productoras, y a su vez, de estas últimas sobre las empresas contratistas que trabajan al interior de ellas. Aún así, *no se debe* desconocer la heterogeneidad de realidades que conviven, incluso, dentro de una misma empresa matriz.

Sobre las empresas contratistas, vale observar que las mismas mantienen vínculos sumamente estables con la empresa matriz, contando con cuadrillas de trabajadores más o menos estables. Además, se observa que no es homogéneo el grado de especialización del servicio que brindan: existen empresas contratistas que sólo se dedican a tareas en una de las fases del proceso productivo y otras que han logrado flexibilizar su fuerza de trabajo, implantando versatilidad a sus vínculos de trabajo. En aquellos casos que conviven empresas

⁸⁰ En su mayoría referenciadas en el Capítulo 3 de esta monografía.

contratistas en una misma fase del proceso productivo de una misma empresa, existe una convivencia de grupos de trabajadores bajo condiciones y lógicas laborales distintas. La empresa forestal se compone de una constelación de contratistas que proporcionan la mano de obra necesaria para satisfacer las exigencias de producción. (Op. Cit.)

En términos de la precariedad subjetiva de estas actividades, los trabajos de de Vibel (2008) y Menéndez (2009) muestran que estos trabajadores encuentran en el tipo de actividad cierta satisfacción, producto del salario comparativamente más alto y de la estabilidad (por sucesión de contratos) que logran alcanzar en ella. Como señala Menéndez en su estudio sobre los trabajadores forestales de Piedras Coloradas: *“...si bien las condiciones objetivas de la precariedad inciden en el modo en el que los trabajadores dan sentido a su realidad laboral, en casi todas las categorías de precariedad laboral, los trabajadores se encontraban en una mayor proporción satisfechos laboralmente.”* (Op. Cit.: 78) Asimismo, la investigadora advierte que en estos trabajadores: *“..., la satisfacción laboral aparece condicionada en el discurso de los trabajadores por aquello que entienden como su realidad posible, siendo en estos casos fuertemente condicionada por los procesos de capitalización del medio rural.”* (Op. Cit.: 79) Esta actividad es percibida por estos/as trabajadores/as como su única oportunidad laboral y – por tanto- como fuente no sólo de realización económica, sino también de realización personal y colectiva.⁸¹

Por último, dentro de estas generalidades, es interesante destacar que algunas de estas empresas llevan adelante (al menos en lo discursivo) programas de responsabilidad social empresarial sobre el medio ambiente y sobre las comunidades de influencia de la explotación forestal y sus trabajadores/as. Esto también se observó en otras investigaciones como por ejemplo la de Graziano (2010).

A continuación se describirán, para nuestro estudio, las características que asumen cada una de las dimensiones de las condiciones laborales en la actividad forestal agraria, explicitando las diferencias –en caso de que existan- según la etapa del proceso productivo.

⁸¹ *“El trabajo en la forestación es para muchos trabajadores la única posibilidad que tienen a su alcance de estar insertos en la dinámica social, aunque esto implique el acceso a condiciones laborales precarias. El hecho de que la actividad en el sector sea la única posibilidad laboral que existe en el pueblo, y por tanto, sea visualizada por muchos como posibilidad no solo de empleo sino también de inserción social, condiciona los márgenes de sentido a partir de los cuales los trabajadores se representan concreta y simbólicamente su realidad laboral. La satisfacción laboral de los trabajadores es construida desde estas coordenadas, dado que resignifican su realidad teniendo en cuenta las posibilidades y alternativas que tienen a su alcance y por tanto, configuran sus valoraciones e intereses conforme al lugar que ocupan en este espacio social.”* (Menéndez, 2009: 80)

Se comenzarán con aquellas dimensiones relacionadas a las condiciones de empleo (CE) para seguir luego con las dimensiones analíticas relacionadas a las condiciones de trabajo (CT).

Tipo de contrato (CE). Como se ha mencionado, existe un alto nivel de tercerización de la mano de obra para casi todas las tareas en todas las etapas del proceso productivo. Esto implica que la mayoría de los trabajadores tienen contratos temporales –tanto formales como informales-, salvo en el caso de cargos de gestión administrativa y de responsabilidad técnica (Jefes de vivero, Jefes de cosecha, Técnicos Prevencionistas, por ejemplo). Uno de los viveros, de los tres analizados, cuenta con todo su personal con contratos estables, producto de negociaciones mantenidas con el sindicato (que originariamente se configuró de trabajadores de distintas empresas tercerizadas). Si bien, a pesar de los contratos zafrales, muchos de los trabajadores tienen cierta continuidad en el vínculo laboral con la empresa contratista y/o con la empresa matriz, en el discurso de trabajadores/as se percibe este tipo de situaciones como “estar a disposición de la empresa”. Asimismo, la temporalidad de los contratos tiene efectos sobre la generación de antigüedad en el empleo, sobre la vivencia de incertidumbre permanente en relación a la fuente de trabajo (lo cual impacta en la carga mental y social del trabajo), e incluso es una fuente de tensión a nivel de clima laboral, por la convivencia entre trabajadores estables y temporales en tareas iguales. Este tipo de contratación se justifica fuertemente por la incidencia climática que tiene cada una de las fases del proceso productivo, como así también por la mayor o menor articulación con los mercados internacionales.

Sistema de remuneración (CE). Salvo en el caso de puestos de gestión administrativa y de responsabilidad técnica, existe una presencia significativa del cobro por jornal o a destajo, propio de la combinación del tipo de producción y de los contratos temporales. Para estos trabajadores/as el pago es en términos generales por semana o por quincena, y existen compensaciones especiales por productividad o en algunos casos (para tareas de mantenimiento que se realizan esporádicamente y no implican producción) el pago puede ser por horas trabajadas. En casi todas las situaciones, existen mínimos de producción establecidos que se deben alcanzar para obtener la “productividad” establecida, y en algunas circunstancias menos frecuentes, existen máximos también fijados de antemano. La

productividad es generada de manera individual o en equipos de trabajo, y redundante en tensiones entre trabajadores (llamada por ellos mismos como competencia) o intra-equipos. Dadas la dependencia del clima para la realización de algunas tareas, el sueldo en última instancia depende también del factor clima, con la variabilidad e incertidumbres que ello implica. Cabe destacar lo señalado por Pucci et al (2011) sobre algunos de los efectos de la productividad en estas empresas: “..., la productividad constituye una condición de empleo que, en muchos casos, como veremos más adelante, entra en contradicción con la implementación de políticas de seguridad y de calidad en la actividad forestal.” (Op. Cit: 108). Algún otro tipo de *compensaciones especiales*, tanto para *jornaleros* como para *estables*, se dan cuando el propio trabajador aporta herramientas y maquinaria de trabajo, como así también cuando se brindan viáticos para la alimentación y vivienda, en aquellos casos que los/las trabajadores/as se quedan varios días en el lugar de trabajo. Cabe señalar que el *nivel salarial* puede variar entre trabajadores/as de distintas empresas contratistas, aún para una misma tarea realizada al mismo tiempo en una misma empresa.

Régimen de trabajo / descanso (CE). En términos generales el sistema de turnos y descansos de esta actividad, se asemeja más a la industria que a la actividad rural propiamente dicha. Sobre los *turnos de trabajo* se puede ver variaciones de duración de las jornadas y de la rotación de turnos según la etapa del proceso de trabajo de la que se esté hablando. Más allá de *la conquista del trabajador rural* de las 8 horas de trabajo definidas, en general se encuentran jornadas laborales que promedian las 9 horas de trabajo, duración que varía según si se trabaja o no los sábados en jornada completa o medio día. Los *descansos* están prescritos y en la mayoría de los casos existen dos descansos cortos de 10 a 15 minutos y uno largo de 30 minutos para almorzar. En algunos casos se trabaja 12 horas en un mismo día, y se toman 4 horas como extra. Como en las dimensiones anteriores, el clima puede afectar la duración total de la jornada (concluyendo temprana en caso de que se presente una tormenta) y define muchas veces la hora de comienzo y finalización según la estación del año (se comienza y finaliza más temprano en verano, por ejemplo). En la cosecha 100% mecanizada, por ejemplo, hay turnos que cubren las 24 horas del día, ya que la tecnología asociada permite el trabajo nocturno, incluso en condiciones climáticas desfavorables. Existe un régimen de *guardias* sobre todo en los viveros para aquellos días y horarios en los que no se trabaja, las que tienen como objetivo proteger las plantas y/o los árboles de fuertes lluvias,

etc., esto implica que se van rotando las guardias y por tanto también los días libres. En el caso de los viveros, el riego y la aplicación de productos químicos están pensados para que se hagan en un régimen de 8 horas a contra-turno (para evitar la exposición del plantel a estos productos), pero los/as trabajadores/as señalan que esto pocas veces se cumple. Por otro lado, las *horas extra* existen “según las necesidades de la producción” o la preparación de algún embarque para exportar. No siempre se cobran dichas horas como extra, sino que se extiende la jornada para poder llegar a esa productividad fijada; esta situación es aceptada por los trabajadores como una forma de priorizar la fuente de trabajo.⁸²

Seguridad social (CE). Se puede observar que el sector ha tenido, por las razones ya expuestas, un avance en materia de regulación de las situaciones de trabajo, amén de que aún existen irregularidades que sobre todo parecerían relacionarse a situaciones de empresas contratistas y a la “vista gorda” –en este sentido- de las empresas matrices. En la muestra analizada de empresas y trabajadores/as, las situaciones son o fueron de regímenes de trabajo formal. En los casos de los/as trabajadores/as formales (sean estables o temporales) existe *cobertura de BPS y sus prestaciones* (cobertura de salud, accidentes, etc.). No está extendida la existencia de *servicios médicos in situ*, salvo casos puntuales. El régimen de licencias y de ausentismo está fuertemente signado por los tipos de contratos, encontrándose licencias anuales que son asignadas por la empresa matriz con poco margen para negociar las fechas por parte de los/as trabajadores/as. La *duración de la licencia* anual varía según el número total de días trabajados en el año anterior y la valoración del rendimiento del trabajador por parte de la empresa; esto implica criterios relacionados tanto a la dependencia climática, nuevamente, como así también particularistas. En el caso de las *licencias médicas*, son cubiertas por la empresa siempre que la relación de trabajo sea formal. Asimismo, encontramos empresas que tienen sistema de *ausentismo con aviso* con días según causal ya prefijados los cuales no generarían observaciones y/o sanciones.

Definición de cargos (CE). Si bien existen puestos definidos formalmente, existe cierta *flexibilidad funcional* entre tareas poco calificadas. Esta es una rotación intra-etapa del proceso (vivero, silvicultura o cosecha) para los casos que no haya necesidad de una capacitación o acreditación, y está ligada a un ajuste al nivel de producción. En los casos de aplicadores de

⁸² Ver, por ejemplo, Pucci et al, 2011: 62.

productos químicos sea con mochila o mosquito, y de los motosierristas o aquellos que manejan tecnologías sofisticadas en la cosecha 100% mecanizada, sus puestos son más especializados y menos propensos a ser ocupados de manera flexible. Ahora bien, se han encontrado cuadrillas de trabajadores que cuentan con capacitación específica y que realizan tareas tanto de silvicultura (incluyendo el manejo de químicos) como así también de cosecha manual. Es en estos casos que se percibe dicha flexibilidad funcional asociada a la estabilidad de la ocupación más allá del tipo de contrato temporario. Desde las empresas, en algunos casos, la rotación se ve como una estrategia para minimizar efectos de las tareas y poder brindar mayor estabilidad a los/las trabajadores/as. Desde la perspectiva de los/as trabajadores/as, la rotación es una aspiración en casi todos los casos (roten o no), porque es vista como una forma de capacitarse en el trabajo, de minimizar efectos de las tareas y de poder aspirar a tareas de mayor prestigio, calificación y/o remuneración. Más allá de esto último, en general vemos que la aspiración de rotación está sobre todo ligada al deseo de desempeñarse en una tarea mejor remunerada que la que se tiene.

Sindicalización (CE). Los niveles de sindicalización tienen una variabilidad sumamente significativa en los casos analizados. En el caso de los trabajadores, se manifiesta como algo difícil para el caso de los jornaleros e incluso como algo innecesario entre cuadrillas de trabajadores que tienen lazos personales estrechos con su contratista-supervisor. Aquellos lugares de trabajo en los que existe presencia de sindicatos (propiciado sobre todo en las tareas en las que se reúnen en una misma superficie un conjunto de trabajadores/as más o menos estables, como ser en los viveros), e incluso vínculos con los representantes del SOIMA, es donde se han visto la mayor cantidad de beneficios obtenidos de la negociación directa de estos trabajadores con la empresa matriz.

Selección de personal y desarrollo de una carrera (CE). En esta dimensión se han observado todo lo que hace a la empleabilidad intra y extra organización (ingresos, ascensos, cambios de puestos, etc.). En este sentido, el *ingreso* es mayormente particularista y se alimenta tanto de avisos de demanda de personal vía medios de comunicación (prensa y radio) como así también recomendaciones de conocidos que ya trabajan en la empresa (madre/matriz o contratista). En el caso de los contratistas el mecanismo de ingreso al trabajo está fuertemente signado por el peso de lo local, en donde la relación previa de conocimiento con el dueño de la

empresa o con algún/a empleado/a de la misma es prácticamente la única vía de acceso a esta actividad. En algunos casos, los contratistas recorren las localidades cercanas a los predios forestales (sobre todo en etapas de silvicultura y cosechas intensivas en mano de obra) reclutando trabajadores/as. Para los puestos de jerarquía y de especialización técnica, el proceso de selección e inducción se vislumbra como de mayor complejidad y profesionalismo. Para ocupar puestos de mandos medios, el régimen predominante es vía el ascenso donde se da la preeminencia de la antigüedad y *buen relacionamiento continuo* con la empresa. Los contratos temporales, al menos en lo formal, no generan antigüedad y esto es una limitación para el desarrollo de una carrera dentro del sector, según como los propios trabajadores lo vivencian. Asimismo, la baja calificación y el estilo de puestos especializados no fomentarían la idea de *posibilidad de desarrollo de una carrera* dentro del sector.

Variables espacio-ambientales (CT). En el caso de prácticamente todas las tareas dentro de la producción forestal agraria, tal como plantea Graziano (2010), el medioambiente se transforma en un espacio de trabajo y –muchas veces- también de vida. Ahora bien, más allá de que las *condiciones climáticas* son un componente significativo en todos los casos analizados, el impacto de dichas condiciones en los/las trabajadores/as está lejos de ser homogéneo. El mismo varía según la inversión realizada por empresa matriz para mitigar dichos efectos, la fase del proceso de trabajo y la tecnología asociada al mismo. (Pucci et al, 2011). En el caso de la silvicultura y la cosecha, las mismas son actividades desarrolladas al aire

Cuadro 8- Imagen cosecha 100% mecanizada



Fuente:

http://www.upmuruguay.com.uy/upm/internet/upm_fray_bentos_nsf/sp?open&cid=Content3F0FB&nav_3rdnf=ESPI%Navigation30.%20Forestal%20OrientalContent30EB3Content3F0FB&nav_3rdnfa=0 – mayo 2012-

libre. Esto implica un factor constante de riesgo a conocer y gestionar, por ejemplo, cuando se están aplicando productos químicos o se está cosechando manualmente y hay viento⁸³. En el caso de la cosecha mecanizada, el tipo de máquinas que se utilizan mantienen a los/las trabajadores/as protegidos 100% del clima, lo que implica una mejora sustantiva en términos

⁸³ Si bien se supone que se regula la velocidad del viento para determinar si se puede continuar con estas tareas, los propios trabajadores señalan que no se cumple del todo con esa pauta. Otro ejemplo de dicha *laxitud*, podría ser representado por el hecho de que en la realización de las entrevistas tanto responsables de empresa como trabajadores mencionaron que el invierno no era un momento propicio para la plantación y sin embargo se realizaron entrevistas in situ a trabajadores de plantación en la primera quincena de agosto.

de las condiciones de trabajo en esta dimensión. En el caso de los viveros, la *geografía e infraestructura* de los mismos es más variable: existen viveros que cuentan con protección de techos y paredes en sus distintos locales y viveros que están cubiertos sólo con toldos de vinilo o materiales similares, quedando los/las trabajadores/as desprotegidos. En el caso de la caminería, también varían las condiciones de la misma y es uno de los factores pendientes de mejora que más señalan los trabajadores de *todos* los viveros, sobre todo cuando el tiempo es lluvioso o húmedo; algunos casos los caminos están poco definidos y en desnivel, son de tierra, y en otros casos están delimitados con hormigón o pedregullo. En definitiva, la inversión en infraestructura sea para una mejor producción o para la seguridad y confort de quienes trabajan en ella, varía sustancialmente de una empresa a otra. La situación más precaria, en este sentido, se encontró en el único vivero tercerizado que se analizó.

Por su parte, en términos de la *temperatura* a la que se exponen trabajadores y trabajadoras, la misma está asociada al clima en la mayoría de los casos y a las necesidades de la producción que se realiza puntualmente. Por ejemplo, en el caso de los viveros existen microclimas artificialmente generados (frío, niveles altos de humedad, etc.) para una mejor producción y mantenimiento de los plantines. En estos casos, los trabajadores, si bien pueden tener ropa de abrigo acorde a las necesidades, denuncian como perjudicial los cambios de temperatura por estar saliendo y entrando de estos lugares especialmente acondicionados, y sobre todo la exposición prolongada en los lugares con humedad alta. En el caso opuesto, en la cosecha 100% mecanizada, los/las trabajadores/as pueden establecer la temperatura conveniente para ellos por contar con aire acondicionado dentro de la máquina y el control del mismo.

El *acceso a agua potable* es uno de los factores que más ocupan los discursos de los trabajadores, pero sobre todo en el caso de los viveros, en donde se quejan de que no se compra agua potable y la que les es suministrada no pasa los controles establecidos. Esto se ha convertido en tema de conflicto con uno de los sindicatos en particular, y del discurso de las entrevistas se observa que existen malestares de índole estomacal-intestinal cuya explicación sería adjudicada a la falta de potabilidad del agua que la empresa suministra para beber.

Sobre las *áreas de descanso*, se encuentran variaciones entre fases del proceso y entre empresas. En el caso de los viveros se cuenta con áreas de descanso en todos los casos, pero varía sustancialmente las condiciones y evaluaciones de las mismas por parte de los/las trabajadores/as. Básicamente se proporciona un comedor, un lugar donde calentar la

comida, los sanitarios y -en un caso- una mesa de ping pong. En el caso de la cosecha, las áreas de descanso han tenido mejoras en términos generales, según la evaluación de los propios trabajadores, y se brindan áreas *sólidas* de resguardo (que van desde casas a contenedores acondicionados). Esto es aún más importante en los casos donde los trabajadores pernactan en el predio que se está cosechando. En el caso de la silvicultura, no se han observado de primera mano áreas de descanso planificadas con esta finalidad – tampoco servicios sanitarios-; los trabajadores hacen sus descansos en el mismo predio que se encuentran plantando/fumigando/etc. El agua potable se recibe mediante bidones dispuestos en el mismo vehículo que oficia de transporte desde su localidad al lugar de trabajo. Esta última situación pone en cuestión la idea misma de *descanso* para esta etapa puntual del proceso.

Herramientas y tecnología *dura* asociada (CT). Como ya mencionamos, se ven diferencias sustantivas en las tecnologías utilizadas en las distintas empresas, sobre todo en el área de cosecha. Esto implica no sólo diferencias en los procesos productivos y de organización del trabajo específicamente, sino también de capacitación de la mano de obra asociada a esas actividades. En lo que refiere a las condiciones de trabajo específicamente, el primer punto a analizar es la *propiedad* de las herramientas y la *capacitación + permisos* necesarios para el uso de las mismas. En el caso de las actividades relacionadas a los viveros, todas las herramientas son provistas por las empresas (contratistas o matriz). Lo mismo ocurre con aquellas tareas que implican aplicación de productos químicos sea por riesgo o con “mochilas”. En el caso de la silvicultura, dicho aporte depende del tipo de actividades que se realizan. En el caso de los aplicadores de herbicidas con el sistema “mosquito”, se da que hay empresas unipersonales o más bien pequeñas (dos o tres trabajadores que se asociaron y capacitaron para proveer este servicio) que se especializan en esta actividad y ellos mismos se encargan de tener la maquinaria y mantenerla en condiciones adecuadas. Cuando la aplicación es con “mochila”, en general las mismas son provistas por las empresas, como así también la capacitación para utilizarlas (Ver cuadro 6, Capítulo 3). Otra es la realidad en el caso de la cosecha, donde son mayores las diferencias de situaciones según el tipo de tecnología utilizada. En el caso de la cosecha manual se dan ambas situaciones: existen casos donde la motosierra es provista por el trabajador (donde la capacitación también corrió por su cuenta y cobran un plus de salario bajo la modalidad de *compensación especial*), como así también

existen casos donde las herramientas son previstas por las empresas (contratistas o matrices). En el caso de la cosecha semi-mecanizada, pueden coexistir en un mismo predio forestal motosierristas dueños de sus herramientas juntos con operarios de alguna máquina más sofisticada perteneciente a la empresa. Otro es el caso de la cosecha 100% mecanizada, donde la sofisticación e inversión que implica la tecnología utilizada lleva a que sólo puede ser demandada y sustentada por las empresas madre. En estos casos, se cuenta con empresas contratistas que lo que proveen son talleres mecánicos las 24 horas en caso de avería, acorde a las 24 horas de trabajo que posibilita esta tecnología. Aún así, muchas veces existirían dificultades para el óptimo mantenimiento de las maquinarias. Es interesante destacar que en la cosecha 100% mecanizada ha permitido la permanencia de trabajadores de mayor edad y la introducción de mujeres en estas tareas, cuestiones que no serían posibles –a decir de los entrevistados- en los otros mecanismos de cosecha.

Condiciones de seguridad y prevención (CT). Como hemos visto, esta dimensión se relaciona con la ropa y los implementos de seguridad (según sea la tarea) que *se les brindan* a los/las trabajadores. Las condiciones de las empresas forestales varían mucho en esta materia. Dicha varianza se explica principalmente por la heterogeneidad de realidades entre las empresas contratistas, aún entre aquellas que conviven en una misma fase del proceso productivo de una empresa matriz. En primer lugar, es posible estudiar la adecuación de dichos implementos para las tareas que se desempeñan y el contexto (clima, etc.) en que se realizan. En este sentido, vemos que sobre todo en los casos de aquellas personas expuestas al aire libre, no siempre la ropa sería la adecuada: por un lado, no sería suficiente en cantidad (o el material suficientemente adecuado) en épocas frías, teniendo que cubrir por “cuenta propia” ciertas partes del cuerpo, como ser por ejemplo la cintura, que se ven especialmente castigadas por el trabajo físico a la intemperie con frío, viento, llovizna. Por otro lado, en las entrevistas realizadas encontramos que la ropa que se brinda en verano muchas veces es de materiales calurosos para esta época. Asimismo, para todo lo que son tareas de aplicación de productos, protectores de oído, lente de sol y lentes de protección, casco, zapatos con puntera de metal, etc., parecería que en la mayoría de las empresas no sólo se ve como importante la existencia de los mismos (ligados a las normas que deben cumplir según las empresas de origen, las normas internacionales y las recomendaciones de los técnicos prevencionistas que trabajan en las empresas) sino que se cuenta con inversión y capacitación específica. Por

tanto, la problemática más significativa en este punto tendría que ver con ropa que permita sortear de mejor modo las inclemencias del clima. En esta línea, cabe destacar que en uno de los viveros estudiados donde conviven tres empresas contratistas, se observó que había una empresa que proveía de ropa notoriamente de menor calidad en comparación al resto⁸⁴.

Otra de las sub-dimensiones, relacionada a la anterior, es el *uso* y la *capacitación* sobre la función de los implementos de seguridad en la actividad laboral. Aquí vemos que existen *estrategias de defensa* que desarrollan los trabajadores. Dichas estrategias van desde llevar ropa particular para complementar alguna parte del cuerpo que se considera más expuesta al frío, hasta no utilizar el mameluco y/o máscaras indicados para la aplicación de productos químicos en verano para evitar el calor. Este tipo de prácticas se agudizan cuando se analiza las actividades de silvicultura en particular.

Uno de los servicios que las empresas podrían brindar como parte de la política de seguridad y prevención, es el de salud laboral o simplemente de “control médico”. Existen empresas que han incorporado el asesoramiento de médicos para trabajar temas relacionados a la salud laboral, como ser el del cuidado de las posturas para evitar lesiones en la espalda y cintura por ejemplo. Estas actividades son puntuales, y en la mayoría de los casos son en forma de charlas informativas. Muchas veces los técnicos prevencionistas contratados por las empresas (por reglamentación jurídica vigente debe siempre de existir esta figura) son quienes actúan en la parte de prevención, a veces complementados por las recomendaciones simultáneas de médicos, y –en la mayoría de los casos- como figura única en materia de prevención y promoción de salud. Ahora bien, a partir de los discursos recogidos en las entrevistas a los trabajadores de distintos niveles jerárquicos, se observa que estas recomendaciones, sea de uso de implementos de seguridad y/o de posturas correctas para la realización de las tareas, entran en contradicción con otras políticas productivas de la empresa; muy especialmente con los sistemas de pago por productividad, que incrementan el ritmo de trabajo y la lógica de cantidad de producción versus el cuidado de la salud. Aquí, la seguridad procurada por los trabajadores/as pasa por garantizarse el ingreso necesario para la manutención de la familia y/o la personal por encima de la seguridad en términos de la salud propia. Asimismo, como veremos en detalle en el próximo capítulo, en los temas relacionados a prevenir enfermedades profesionales, los trabajadores tienen particular conciencia sobre lo que son lesiones a la espalda / cintura (porque se dan de manera temprana en el inicio de la

⁸⁴ A modo de apunte, comentamos que cuando solicitamos realización de entrevistas a trabajadores de esa empresa madre, no pudimos acceder a entrevistas a trabajadores/as de esa contratista en particular.

actividad laboral en el sector) pero no así (o por lo menos lo ven como *algo más lejano*) la afectación por exposición a productos químicos derivada de la no utilización del mameluco y mascarillas indicados.

Por último, encontramos en este punto todo lo relacionado a los procedimientos frente a accidentes. En este sentido, vemos que en ninguna de las empresas analizadas parecería haber procedimientos claros, que estén internalizados por los trabajadores. Aditivamente, las anécdotas relacionadas a accidentes ocurridos distan mucho de tener características similares según se analicen los discursos de jefes, superiores u operarios. Por ejemplo, si bien todos coinciden en que existen botiquines para ser usados en estos casos, en lo relacionado a los traslados a centros asistenciales, como así también a la causante de los accidentes, habría posturas prácticamente enfrentadas entre estos actores.

Capacitación/calificación (CT). Bajo esta dimensión, observamos tanto la capacitación requerida para el cargo, como así también la capacitación continua y la *valoración* que hacen de la misma tanto trabajadores y como superiores. En términos generales, la capacitación dentro de la empresa es mayor cuando se logra la formalidad y/o estabilidad en la relación laboral. Algunos de estos aspectos ya fueron mencionados en la descripción de las dimensiones analíticas anteriores. Para el caso del personal de tipo administrativos, técnicos, prevencionistas y jefes generales de producción (vivero, plantación y cosecha) la *capacitación previa* requerida para el cargo es evidente, llegando al punto de que en su mayoría cuentan con formación universitaria. Cuando se observa la capacitación previa de las personas que trabajan en tareas operativas, salvo en el caso de la cosecha, la misma no existe como requisito, e incluso el nivel educativo máximo alcanzado no llega a secundaria completa. En el caso de la cosecha específicamente, quienes trabajan en la misma necesitan contar con capacitación para ocupar el puesto e incluso la acreditación de la misma, la cual le permite obtener el aval para la realización de la tarea. En el caso de la cosecha manual, existe el llamado “carné de motosierrista” que se obtiene previo curso y evaluación de desempeño. Lo mismo ocurre con aquellos trabajadores especializados en el manejo de productos químicos, quienes cuentan con capacitación específica para la tarea, la cual es brindada por la empresa antes de comenzar a desarrollarse en ella. La capacitación *continua*, en el caso de estos trabajadores, refiere más que nada a la posibilidad de rotar de tareas *intra* o *extra* fase del proceso productivo; en el caso de la rotación *intra* fase del proceso productivo, encontramos la

posibilidad de realizar tareas extra a las cotidianas, por ejemplo en el vivero o en plantación, operando como aplicador con mochila en horas extra a la jornada laboral. En el caso de la rotación extra fase del proceso productivo, la misma se da a través de la capacitación al realizar el curso de motosierrista, pasando a trabajar desde la silvicultura, por ejemplo, a la cosecha manual. La capacitación en el desempeño de distintas tareas (corra por cuenta propia o por interés de la empresa) permite a los trabajadores –sea en lo individual o a nivel de cuadrillas- lograr cierta continuidad laboral a lo largo de todo año. Ligado a esto último, vemos cómo a nivel de la *valoración* de la capacitación, la misma se transforma para trabajadores y para contratistas la posibilidad de mantener un vínculo más estable con la empresa matriz vía flexibilidad funcional tanto intra como extra fase del proceso de trabajo. Asimismo, en el caso que implique una reconversión a realizar tareas en otra fase del proceso de manera permanente, por ejemplo desde el vivero a la cosecha, esto sugiere para los trabajadores una mejora salarial como así también de status. Parecería que quienes tienen mayores posibilidades de realizar dicho “salto” son los hombres, siendo que no se estila contratar mujeres para desempeñarse como motosierristas y tampoco se ha detectado en el discurso de las trabajadoras entrevistadas dicha aspiración. En este caso, la capacitación es un vehículo de acceso a un cargo de mejoras económicas, sin valorar el intercambio que a su vez se estaría realizando en términos de exposición a riesgos ni peligros.

Por último, cabe señalar que –salvo para los casos de mayor requisito de capacitación previa- el aprendizaje de cómo se realiza el trabajo se hace en el desempeño mismo, una vez integrado el trabajador a la empresa, con variantes según si ya trabajó o no en empresas del mismo rubro. Esta transmisión de conocimientos se hace sobre todo entre trabajadores y/o por parte de supervisores (capataces de empresas contratistas en la mayoría de los casos). En este sentido, el conocimiento que se comparte no es sólo sobre el desempeño de la tarea, sino sobre las *estrategias* para lograr la productividad pautada por la empresa madre/matriz, y las *estrategias de afrontamiento* de las inclemencias climáticas y de las exigencias físicas de las tareas.

Diseño de las tareas y de los procesos (CT). Según lo que observamos, las tareas desarrolladas en todas las fases del proceso analizadas, cuentan con un nivel de prescripción significativo que las asimila a patrones de la producción industrial. Esta prescripción está relacionada no sólo al tipo de producción del sector, sino también a los requisitos ligados a la

trazabilidad y certificación de calidad de procesos y productos, regidos por las normas internacionales que describimos ya en el Capítulo 3. De igual modo, están definidos los toques productivos (mínimos y máximos de plantines cosechados en el vivero, por ejemplo) que los/as trabajadores/as deben alcanzar sea de manera individual o colectiva. Más allá de esto, existen espacios de autonomía relativa de trabajadores/as. Existen principalmente en las decisiones de “parar o seguir trabajando” frente a condiciones climáticas adversas (lluvias, fuertes vientos, etc.), aunque son decisiones que luego serán juzgadas a-posteriori por las jerarquías.

Un aspecto interesante a señalar es el apego de los/las trabajadores/as a las prescripciones productivas. Se observa que el miedo a ser considerado poco apto/a para la tarea y a perder el empleo opera como estímulo para que los trabajadores se ciñan a los criterios establecidos por superiores, sobre todo como estímulos para alcanzar los niveles de productividad requeridos. Hay que tener en cuenta aquí que los tipos de contrato permiten que los jefes hagan una selección de aquellos trabajadores/as que han demostrado eficacia en la tarea (medida por el logro de la productividad demandada) y vuelvan a ser contratados, y simultáneamente no volver a contratar a quienes no la hayan alcanzado. Para el caso de los trabajadores estables, el logro de la productividad (y flexibilidad salarial asociada a la misma) es el factor que opera principalmente en el apego a los toques que se plantean *desde arriba* y a las metodologías de trabajo asociadas, según se ha observado.

Ahora bien, como se ha adelantado en puntos anteriores, esta prescripción toma en cuenta la seguridad y la salud laboral. Es decir, muchas veces las pautas de seguridad y las recomendaciones enfocadas al cuidado de la salud no son respetadas por los trabajadores. En este punto es que se puede empezar a observar cómo se privilegia el respeto de la prescripción relacionada a la productividad versus la prescripción relacionada al cuidado de la salud, fenómeno que se ahondará cuando veamos específicamente la *clasificación de riesgos* y los elementos que devienen en el *umbral aceptable* del mismo para estos trabajadores/as. Una de las explicaciones relacionadas al nivel de los toques (n° de plantines de vivero, n° árboles plantados o cosechados, etc.) y la exigencia performativa asociada a los mismos, según los discursos que surgen de las entrevistas, es la idea de que dichos toques están basados y presuponen trabajadores/as jóvenes con un estado físico óptimo. Esto implica, como veremos en la próxima dimensión, mayor desgaste en los trabajadores de más edad, que en general tienen motivaciones de tipo familiares para el tratar de alcanzar los niveles de productividad, más allá del cuidado de su salud.

Por último, ligado al diseño de procesos y tareas, encontramos una serie de mecanismos de sanción para quienes no cumplan con pautas establecidas. Las sanciones van desde una observación verbal hasta la suspensión por uno o más días del trabajador (lo que implica perder el pago de esos días, ya que –como vimos- son *jornaleros*). Encontramos ejemplos de aplicación de sanciones por el uso no permitido de teléfonos celulares en uno de los viveros analizados, la producción por encima del tope fijado, ausentismos injustificados, como así también en cosecha algún caso de suspensión por no respetar normas de seguridad.

Carga física (CT). Como ya hemos esbozado en puntos anteriores, la carga física de las tareas en todas las fases del proceso productivo es alta, salvo en el caso de la cosecha 100% mecanizada. La *exigencia* física propia del tipo de tareas, en su mayoría repetitivas, no sólo se ve incrementada por la realización de las mismas a la intemperie y en condiciones climáticas desfavorables, sino que se asocia a un nivel de desgaste físico importante por el ritmo de trabajo que se desarrolla, debido a la necesidad de llegar a los incentivos económicos marcados por la productividad y el control de dicha exigencia. Nuevamente, aquí podemos establecer la incompatibilidad de dichas exigencias físicas en pro de lograr los topes establecidos con las políticas de cuidado de la salud sugeridas en algunas de las empresas. En este sentido, en las distintas fases del proceso, los y las trabajadores concuerdan en señalar distintas *afecciones* producto de las tareas y las condiciones en que las mismas se realizan: lesiones en la cintura y en la espalda, tendinitis, incremento de aparición y gravedad de várices, fatiga corporal, resfriados y gripes, como las más comunes.

Carga mental (CT). El ritmo de trabajo y las exigencias más los controles productivos, como ya se ha mencionado, se transforman en elementos de stress para estos trabajadores/as. El ritmo de trabajo escapa al control de las personas que trabajan a nivel de operarios, y es impuesto por la existencia de un sistema de productividad pre-diseñado. Asimismo, observamos la carga mental asociada a las relaciones de competencia, que como veremos, se dan informalmente entre los trabajadores/as. Por otro lado, la incertidumbre asociada tanto a la inestabilidad del empleo como a la de la variabilidad del salario (*ser jornalero/a*), por los factores ya descritos en puntos anteriores, imprimen un componente más a la carga mental de esta actividad laboral. Aquí, las *estrategias de afrontamiento* variarán no sólo en función del perfil del trabajador/a (edad, experiencia previa, situación conyugal, etc.) sino también en

función de la existencia o no de un *colectivo* consolidado, muchas veces propiciado por la existencia de un sindicato como por la construcción de un colectivo que tiene la localidad de procedencia como eje de referencia.

Relaciones de trabajo (CT). En esta dimensión encontramos factores como las relaciones de colaboración y de competencia que se establecen entre trabajadores, las relaciones con las jerarquías, y aspectos ligados a la *carga social* del trabajo (entendida como el estatus de la tarea y del estatus del empleo).⁸⁵

Estas relaciones son privilegiadas porque tienen fuerte incidencia en la temática de la gestión del riesgo. Como mencionamos más arriba, los formatos más horizontales y descentralizados de toma de decisiones permiten una gestión más eficaz del riesgo, en la medida en que permiten una mayor participación de los trabajadores y relaciones de comunicación más fluidas, aspectos que permiten una mejor detección y tratamiento de los riesgos. (Pucci et al, 2011)

Los modelos de gestión tradicionales basados en la autoridad individual tampoco generan las condiciones propicias para el desarrollo de espacios de confianza entre los trabajadores ni de formas de confianza institucional. Estas formas de confianza se construyen a través de largos procesos de intercambio en los cuales las conductas de los actores se vuelven predecibles unas con respecto a las otras. Presuponen, a su vez, espacios de comunicación más horizontales, sustentados en el reconocimiento y el respeto mutuo. En estos casos, los mecanismos de control son más internos y se construyen sobre la base del respeto de un conjunto de reglas de juego compartidas. Las formas de gestión tradicionales reproducen relaciones de bajo niveles de confianza, que requieren de mecanismos de control externos y que generan permanentes discusiones sobre la legitimidad de las decisiones. (Op. Cit.)

En otros casos, se construyen relaciones de confianza personales entre los encargados y los trabajadores sobre las que se sustenta el desarrollo del trabajo forestal. Estas formas de confianza más tradicional tienen su espacio privilegiado en las cuadrillas que se conforman como pequeños grupos, que conviven durante el día y en la cual las relaciones de autoridad se atenúan a través del contacto cotidiano. Las relaciones de confianza personal,

⁸⁵ La mayoría de las veces la *carga social* del trabajo es entendida como los aportes que el mismo debe realizar a la seguridad social (salud, seguros de accidentes, aportes jubilatorios, etc). A efectos de lo que aquí queremos analizar, la "carga social" tiene que ver con aspectos de la valoración social de la actividad laboral que desempeña una persona en términos del estatus que le provee dentro de la Organización como al exterior de la misma.

basadas en las relaciones cara a cara, son, en muchas ocasiones, funcionales a las políticas generales de gestión de la fuerza de trabajo, en la medida en que generan condiciones propicias para la participación de los trabajadores. En este sentido, el carácter tercerizado del proceso de trabajo forestal, si bien genera obstáculos importantes para el desarrollo de políticas más universales, genera al mismo tiempo espacios de integración internos que pueden ser considerados como facilitadores de estas políticas. (Op. Cit.)

Existe competencia tanto a nivel de los trabajadores/as como de las empresas contratistas. Mientras los últimos compiten con otras empresas contratistas no sólo por la manutención de la relación con la empresa madre/matriz sino también por el reclutamiento de recursos humanos; los/las trabajadores/as establecen relaciones de competencia ligadas al sistema de productividad, donde los toques mínimos generan segmentaciones internas que se agravan aún más cuando se asignan tareas “en parejas”. Es interesante observar que cuando las tareas son en parejas (y por tanto el logro de la productividad también), los trabajadores prefieren alinearse con otros de igual condición social (familia a cargo, edad, etc.) porque dichas características marcarían diferencias en el estímulo por alcanzar los mínimos y –eventualmente- superarlos. Por tanto, este es un factor de tensión en las relaciones entre trabajadores.

Aún así, cabe visualizar relaciones de cooperación entre trabajadores/as, sobre todo intra-cuadrillas o intra-empresa contratista, muchas veces unidas no sólo formalmente sino también simbólicamente bajo la localidad geográfica de pertenencia, donde –a entender de entrevistados/as- se comparten elementos culturales comunes. Estas relaciones de cooperación son aún más tangibles en aquellos lugares donde se han establecido sindicatos. La agrupación estable de trabajadores –sea en una misma superficie física o en una misma cuadrilla- durante cierto tiempo propicia estas relaciones de cooperación, por sobre las situaciones donde las empresa contratistas tienen una alta rotación de personal a su interior.

Por último, al analizar las relaciones de trabajadores/as con jerarquías, se observa que existen principalmente *formas de gestión “domésticas”* con una alta incidencia del peso del capital relacional y el ejercicio del control directo de los capataces sobre las cuadrillas. No obstante, esto no implica la inexistencia de tensiones de trabajadores/as con superiores, sino todo lo contrario. Cabe señalar que tanto capataces, como supervisores, como jefes carecen de formación específica en recursos humanos, y –como hemos visto en el ítem *desarrollo de una carrera*- se han ganado su puesto en la mayoría de los casos por antigüedad y

comportamientos valorados dentro de la empresa, más que por algún tipo de *expertise* técnica o liderazgo social generados.

Como reflexiones finales del análisis del mapa de condiciones laborales, vemos que la fijación de criterios de productividad en la actividad forestal modifica hábitos de trabajo profundamente arraigados en los trabajadores, que provienen generalmente del contexto rural tradicional en el cual han realizado sus primeras experiencias de trabajo. Esto implica que los ritmos de trabajo y las actitudes hacia los factores de riesgo deben adaptarse a estas modalidades de contratación. La política de productividad entra en contradicción con las políticas de seguridad en la actividad forestal, donde los propios trabajadores/as tiene que tomar decisiones relacionadas al riesgo teniendo en cuenta la incompatibilidad de ambas políticas. Bajo esta lógica, quienes se adaptan mejor a estas condiciones laborales son las personas más jóvenes, sin experiencias previas de trabajo.

La carga de trabajo en todas sus dimensiones se materializa en la exigencia (y deseo) de llegar a los incentivos establecidos manteniendo la calidad de la producción. Esto se observa especialmente en el trabajo en los viveros, donde el riesgo es menor, pero la presión de los ritmos de trabajo establecidos es vivenciada fuertemente por los trabajadores/as de dicha fase.

Estas exigencias productivas ligadas a contratos y formas de pago precarios, más las cargas físicas/mentales que derivan de ellas, son *naturalizadas* por los/as trabajadores/as como condiciones laborales propias del sector. En este sentido, las diferentes dimensiones de las condiciones laborales juegan activamente en la construcción social del riesgo de los/las trabajadores/as analizados, siendo indicadores no sólo de la realidad laboral en la que están inmersos sino de una realidad que co-construyen en función de sus vivencias, necesidades y aspiraciones sociales extra-laborales. En términos generales, encontramos que conviven tensiones derivadas de diferentes consignas existentes en la situación de trabajo, que actúan en diferentes dimensiones de las condiciones laborales; ahora bien, pero los efectos son conjuntos sobre el trabajador.

CAPÍTULO 5. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL RIESGO LABORAL:

tipos de riesgos y definición de un equilibrio aceptable

La valoración del riesgo es un problema fundamentalmente social. Como ya hemos mencionado, existen factores sociales que orientan la selección del riesgo a partir de un proceso de valoración de los mismos, como consecuencia de procesos de socialización específicos y de situaciones sociales concretas. Dicho proceso de evaluación y selección de los riesgos colectivos, determina cuáles riesgos se deben tener en cuenta y cuáles son las estrategias a seguir en función de los mismos. (Luhmann, 1991) Esto se manifiesta, por ejemplo, cuando los trabajadores legitiman la falta de adherencia a las normas formales de una organización como parte de estrategias de defensa frente a determinadas condiciones laborales.

Las valoraciones del riesgo pueden ser diferentes según distintos grupos. Es decir, los procesos de selección de los riesgos estarán signados por las valoraciones concretas de los grupos específicos que estemos analizando⁸⁶. En este sentido es que se entiende que la selección de los riesgos colectivos es producto de una negociación en la cual se ponen en juegos perspectivas y recursos de poder de los actores. La definición del umbral aceptable de riesgo traduce los conflictos subyacentes a esa selección, donde quedan en evidencia acuerdos tácitos entre afectados por los riesgos y otros actores intervinientes en su delimitación. Este umbral aceptable definido de manera colectiva es más o menos estable, y consiste el marco a partir del cual los actores orientan su comportamiento en la actividad laboral. (Pucci et al, 2011) Desde la perspectiva propuesta en esta investigación, en el proceso de selección de riesgos y la definición de un umbral aceptable del mismo, conviven elementos normativos, culturales y contextuales diversos: la construcción del oficio, la valoración del rol de accidentado / enfermo, el significado de la actividad forestal en la localidad de residencia, la experiencia laboral previa (y las condiciones laborales de las mismas), la valoración del beneficio de las actividades preventivas, la valoración temporal del daño, entre otros factores. En nuestro análisis nos propusimos tener en cuenta los procesos de valoración y selección de los riesgos dejando de lado la aproximación organizacional, para pasar a verlos especialmente desde la perspectiva de uno de los grupos pertenecientes a la misma: los/as trabajadores/as

⁸⁶ Se entiende que dichas valoraciones las hacen teniendo en cuenta, su interacción con otros grupos. La idea que queremos dejar plasmada es que más allá de dicha interacción, según desde qué grupo estemos analizando, las valoraciones sobre el riesgo podrán contener creencias y normas diferentes, así como también puntos de partida biográficos y sociales específicos.

forestales de la fase agraria de menor nivel jerárquico. Esto no quita que analicemos los discursos de supervisores y jefes, para poder comprender los sistemas jerárquicos y las normas organizacionales (explícitas e implícitas) en los que dichos trabajadores se encuentran.

El riesgo se construye dentro de sistemas sociales y dentro de ellos por cada actor, por tanto no es una construcción homogénea a todos los colectivos. Depende de las valoraciones generales y de las reglas (implícitas y explícitas) entendidas de manera contextualizada. (Pucci, 2004)⁸⁷

A partir del análisis de todas las entrevistas realizadas hemos podido encontrar que, en términos generales, los individuos identifican distintos tipos de riesgos. Algunos de estos riesgos son específicos de su ámbito laboral, aunque otros tienen que ver con riesgos en otro plano que intervienen en valoración frente al riesgo laboral; específicamente, en su mayor o menor atención al riesgo laboral, en la valoración de la gravedad del daño susceptible de producir, etc. Por tanto, además de la existencia de diferentes riesgos dentro de lo laboral, identificamos riesgos de tipo ecológico y riesgos socio-económicos que si bien no se originan necesariamente (o no se definen solamente) en el ámbito laboral, sí tienen una incidencia significativa en la valoración del riesgo laboral realizada por estos/as trabajadores/as. En este sentido, apreciamos que los individuos evalúan los riesgos en su vida cotidiana como parte de un conjunto integrado de hábitos de estilo de vida, y no separados según el ámbito. (Giddens, 1995)

Por tanto, observamos la existencia de diferentes tipos de riesgo que intervienen en la construcción social del riesgo laboral y en la definición de un umbral aceptable del mismo, que no son extrapolables a todos los grupos de trabajadores de las empresas abordadas. Los riesgos económicos son aquellos relacionados a la obtención de un ingreso suficiente para la manutención propia y de la familia, por ejemplo. Los riesgos sociales están relacionados al prestigio, estatus, posibilidades de construcción de una carrera laboral, desarrollo de una familia, entre otros. No necesariamente son riesgos que se dan en el ámbito laboral, pero sí condicionan la construcción del mismo y los comportamientos relacionados al mismo. Estos comportamientos son aquellos que traducen estrategias de defensa de las condiciones

⁸⁷ La percepción del riesgo está íntimamente ligada a factores sociales y psicológicos: *“La percepción del riesgo y en particular, los niveles en los cuales el mismo se vuelve aceptable, dependerán de la posición ocupada por un individuo o grupo en la sociedad, de los roles desempeñados, de los sistemas de representaciones existentes y de los valores puestos en juego.”* (Pucci, 2004.: 13)

laborales, naturalización del riesgo y de dichas condiciones, como así también procesos de atención selectiva y –en menor medida- de inmunidad subjetiva.

Por otro lado, de manera general también observamos que los diferentes riesgos clasificados aquí como laborales, ecológicos y socio-económicos son combinados por los trabajadores en una suerte de “equilibrio”. Dicho equilibrio surge en gran medida en función de su situación laboral actual, de su situación laboral anterior, y de su valoración de las oportunidades de empleo que tienen. En este sentido, los trabajadores/as analizados tienen una valoración de su situación laboral y de su situación socio-económica como vulnerable, precaria.

Otra de las observaciones que surgen de las entrevistas refiere a que, en la construcción social del riesgo laboral en estos trabajadores y en el vínculo del riesgo laboral con los otros tipos de riesgo definidos, hay un diálogo continuo entre el presente y el futuro. Como bien se señala en las definiciones de riesgo esbozadas en el Capítulo 1, el riesgo es una apreciación en el presente sobre situaciones futuras. Pero, además de la dimensión temporal inherente a toda construcción de riesgo, lo que se ha manifestado en las entrevistas es una cuestión relacionada al alcance temporal en la valoración de los riesgos. Específicamente, a la mayor definición de riesgos presentes en el futuro inmediato por ser daños susceptibles de ocurrir en el corto plazo, y a la menor apreciación de aquellos riesgos cuyo desenlace es a mediano o largo plazo. Encontramos entonces, que la dimensión espacio-temporal es significativa a la hora de comprender la vivencia de los riesgos por parte de estos trabajadores. Este cortoplacismo valorativo de los riesgos, se ve tanto en aquellos riesgos propios de la actividad laboral como en los riesgos de otra índole definidos por estos/as trabajadores/as.

Por otro lado, encontramos que en la mayoría de los casos los riesgos son minimizados en función de la mejora comparativa de las condiciones de empleo, dada su experiencia laboral anterior. Por ejemplo, entre quienes trabajaron en el citrus y/o en actividades agropecuarias. Asimismo, la falta de oportunidades laborales lleva a valorizar la oportunidad de empleo en la forestación, y de esa forma sobreestimar algunos de los beneficios obtenidos mediante el mismo. Claramente en este sentido, encontramos procesos de naturalización de las condiciones laborales en la actividad forestal agraria, que determinan en contrapartida una naturalización del riesgo laboral presente en ese trabajo.

● *“Así ha sido en todas las actividades forestales. Porque cuando empezamos en esta empresa, 91, 92, (A) fue la primera empresa, que por traer sus normas de XXX, de seguridad. Empezó a trabajar, por ejemplo, zapatos de seguridad para los plantadores. Tanto José como yo veníamos de otras empresas forestales donde andábamos en patas. Y motosierrista con pantalón anti corte y que tuviera el curso, no se conocía. Y la gente, por ejemplo, la gente de acá de San Javier venía de trabajar en la remolacha. De carpir, andar descalzo, comer, tomar alcohol mientras trabajaban. Y el hecho de ponemos zapatos de seguridad, que me duele, que me saca ampollas, que me corta. (...) sin camisa. Hoy en día, si vos le decís al tipo: ‘Mirá que no te vamos a dar más zapatos de seguridad, se acabó la ley y el decreto. Se vuelve por una cuestión social y de estar más apegado a nuestra tierra, a trabajar descalzos.’ Se arma un relajajo!! Cómo que no me vas a dar equipo de seguridad? Después que se logró el escalón cultural. Que en otras zonas del país más nuevas de forestación; sé que en Rocha que también tenemos actividad allá, todavía estamos con eso. (Jerarca empresa A)*

Lo anterior nos habla de que lo laboral es vivido por estos trabajadores como un campo en el que se juegan partidos de varias áreas de su vida, y de la importancia de tener en cuenta dicha multidimensionalidad en los estudios que intentan comprender los comportamientos relacionados al riesgo laboral.

Por último, en términos generales vemos que como marco desde donde surge la definición de los riesgos encontramos una significativa influencia de la experiencia laboral previa de esto/as trabajadores/as. En este sentido, existen diferencias generacionales que tienen consecuencias similares en términos de la construcción del riesgo, pero cuya explicación marca dos grupos a nivel analítico⁸⁸. En un extremo, observamos que existen trabajadores/as con experiencia previa de un mínimo de diez años en otras actividades (en el citrus o en el sector agropecuario) que evalúan comparativamente como positivas sus condiciones actuales en el sector forestal. En el otro extremo, encontramos trabajadores/as jóvenes que tienen naturalizados los riesgos intrínsecos a la actividad que realizan, sin percibir un daño importante para su salud ni en el presente ni el futuro, considerando que las quejas de otros trabajadores refieren a su mayor edad y su menor capacidad física para afrontar los requerimientos de las tareas. En estos

últimos casos es donde cabría considerar la existencia de procesos de inmunidad subjetiva, asociados no a la experiencia laboral en el sector, sino al “vigor” físico percibido y construido en función de la edad.

⁸⁸ No son trabajadores que conformen grupos en una misma empresa o sector previamente a nivel empírico.

Lo que es claro es que en su mayoría, las personas entrevistadas señalan que la actividad forestal tradicionalmente ha sido un tipo de trabajo de alto riesgo laboral, y coinciden –aunque con algunos matices- en que el sector ha mejorado y ha habido un mayor compromiso de las empresas para prevenir y proteger a trabajadores/as de posibles accidentes. Asimismo, estas mejoras han implicado el desarrollo de culturas de riesgo en los/as trabajadores/as, y concientización en relación a sus condiciones de trabajo.

•“En estos trabajos hay que tener precaución en todo porque, es todo trabajo peligroso, vas a estar trabajando siempre con el veneno, si trabaja en una poda, cuidarse de no caer, y estar con todas las precauciones, el cinto, estar este...” (Trabajador empresa B)

Por otro lado, dentro de los riesgos que son definidos por estos trabajadores, encontramos referencias a riesgos ecológicos, aunque no ahondan en las mismas específicamente. Sobre todo, encontramos referencias a riesgos ecológicos entre aquellos trabajadores cuya localidad de residencia queda en las cercanías de los montes forestales en los que han trabajado aplicando herbicidas y plaguicidas, mostrando cierta preocupación por la contaminación del agua que utilizan tanto para consumo doméstico como para los animales. Pero, en última instancia, dicha preocupación no se conecta con ninguna acción concreta a implementar por estas personas, sino que más bien es un riesgo que se asume como dado, para el cual no tendrían estrategias defensivas posibles.

A continuación detallaremos y ejemplificaremos –mediante citas textuales de las entrevistas⁸⁹- estas cuestiones generales sobre la construcción social del riesgo de los trabajadores forestales de la fase rural, especificando las diferencias que encontramos según la fase del proceso productivo. En primer lugar señalaremos los tipos de riesgo identificados; luego pasaremos a describir las características que asumen para estos trabajadores los procesos de naturalización de las condiciones laborales y del riesgo, de atención selectiva y de inmunidad subjetiva; y, finalmente describiremos las características del umbral aceptable del riesgo laboral que estas personas definen y discutiremos la posibilidad de hablar de una cultura de riesgo laboral común a estos/as trabajadores/as.

⁸⁹ En la presentación de las entrevistas se utilizan letras mayúsculas cuando refieren a preguntas de los investigadores y letras minúsculas cuando son palabras de las personas entrevistadas. En todos los casos la transcripción es textual, y se hace una referencia al perfil de los entrevistados al final entre paréntesis.

5.1- Tipos de riesgos

Como hemos mencionado, a partir de las entrevistas podemos dar cuenta de la existencia de diferentes tipos de riesgo que se interceptan en el plano de la construcción del riesgo laboral y en las estrategias frente al mismo.

Existen 3 tipos de riesgos identificados: el riesgo laboral I (asociado a las tareas y su ejecución); el riesgo ecológico (ligado al contexto en donde se realiza la actividad); y el socio-económico (asociado a su situación social, donde el trabajar en la producción forestal se transforma en una estrategia frente a la precariedad sentida y donde se toman medidas de manejo del riesgo laboral –su atención o desatención- en función de esa percepción de vulnerabilidad.). Estos tres grandes tipos de riesgos surgen en todos/as los trabajadores/as, más allá de cuál sea la etapa del proceso productivo en la que se encuentren trabajando.

En el discurso de las jerarquías de las empresas (supervisores de área y encargados generales), por el contrario, se mencionan sólo riesgos asociados exclusivamente a la actividad laboral.

En relación al **riesgo laboral** específicamente, en las entrevistas aparece siempre en primera instancia aquellos relacionados al riesgo físico: caídas, quemaduras, cortes, entre otros. En términos de los factores que provocan la existencia de esos riesgos en lo laboral, encontramos en primer lugar los riesgos típicos del tipo de tareas que se realizan en esta actividad: riesgos que devienen del manejo de productos químicos, riesgos producidos por las condiciones climáticas en las que se desarrollan las tareas, riesgos relacionados a la tecnología dura y herramientas utilizadas. Pero, como factores potenciadores de dichos riesgos, y generadores de otros nuevos, se mencionan elementos relacionados al sistema de productividad y los ritmos de trabajo. Cabe señalar que estos tres tipos de riesgo actúan conjuntamente en muchos casos, potenciándose en sus efectos y aumentando las precauciones necesarias para prevenir sus posibles consecuencias.

Los riesgos producidos por el manejo de productos químicos son propios de las tareas en los viveros o en la etapa de silvicultura; están asociados a las tareas de control de malezas o insectos que puedan amenazar la supervivencia/calidad de plantines y/o árboles.

Los factores climáticos juegan un rol importante en la potenciación de los riesgos de intoxicación o quemaduras vía aplicación de estos productos.

La utilización de guantes, mamelucos, mascarillas, etc. permite disminuir los riesgos por contacto y exposición inmediata del trabajo con herbicidas y plaguicidas a quienes trabajan aplicando dichos productos. Ahora bien, esta reducción del riesgo termina siendo relativa porque cuando las plantas son muy delicadas, quienes trabajan cosechándolas en el vivero –por ejemplo- no pueden utilizar guantes, ya que los mismos disminuyen la manipulación del plantín y no permiten realizar las tareas de forma adecuada según las exigencias que se les demandan. Aquí vemos una imposición del proceso de trabajo que influye en las posibilidades de prevención de estas/os trabajadoras/es en específico, quienes quedan expuestos a tener contacto directo con las plantas.

En términos generales, este riesgo es percibido en sus efectos sobre algún tipo de daño físico en el corto y/o mediano plazo. El riesgo de quemadura química o de erupciones cutáneas es un riesgo visible de forma directa, que tiene consecuencias en el corto plazo en la salud de la persona.

- “¿Y ALGUNO TUVO ALGUN TIPO DE ACCIDENTE...POR CONTACTO CON EL PRODUCTO, COMO ES ESO?

Si, es así, cada vez que se está trabajando con eso, hay veces que el producto te toca en el codo, en los brazos

¿VOS LO SENTIS?

Y, si chorrea, es que bueno, hay gente, y queda como manchada, quedan así...

¿SI? ¿Y AHI DESPUES TIENEN QUE IR AL MEDICO O ALGO DE ESO O NO?

Yo que sé, van, o otros...Y bueno, y si ese producto es malo este, yo ya tengo ya, por el año, uno va, le va a pasar algo...”

(Trabajador empresa B)

- “Si uno trabaja sin guantes...las manos, que este, como tiene fertilizante la tierra, se nos queda muy secas las manos este y jode...pero sino...tenemos las manos hecha bolsa nosotras (risas), viste porque quedan las manos secas. El contacto con productos químicos...Claro...claro, los guantes mismos se deterioran, como quedan, sino quedan muy cuarteadas las manos...tratamos con los guantes más o menos que, cuidamos un poco si no nos quedamos sin nada. Claro, claro, en la medida que vas trabajando te vas dando cuenta de que, si no quedan muy secas las manos, se secan mucho, los guantes siempre viste como quedan...y nosotros nos imaginamos en las manos, los guantes como quedan...más vale prevenir.”

(Supervisora empresa C)

● *“Bueno hoy ya no se puede trabajar mucho porque si el árbol es chico, el viento mismo vuela, hace trabajar el herbicida y lo vuela, a veces se ve, ta mirando pero, a veces uno va trabajando, uno lo nota, si pone cuidado lo nota que, ta mirando de frente, ta mirando que vuela como una, una garúa.”* (Trabajador empresa B)

● *“Y cuando hacés mochila también, los riesgos...contaminarte no?, que no te toque el..producto...No, con las manos solas no. A ninguno le pasó nada así que...todavía no tenés mucha idea...Y ojalá que no la tenga también.”* (Trabajador empresa B)

● *“.. un ejemplo hoy se aplicó y mañana está trabajando la gente donde está el veneno aplicado, y el olor queda, está encerrado eso ahí, son invernáculos...a lo diez minutos es que están, ah...y es impresionante el olor...a los diez minutos te llevan entrar y...”* (Trabajadores empresa B)

● *“Por ejemplo el tema de los insecticidas y el trabajo con fertilizantes y ese tipo de cosas... La mochila, la máquina, la otra la...la matayuyos, sí sí...no...es riesgoso también porque si se ensucia la mano y pone en la boca, toma agua o cualquier cosa y es un veneno.”* (Trabajador empresa C)

● *“Claro....eso se aplica a última hora, después que se va la gente, y queda toda la noche; lo que vos decís la idea es que se haga así, pero se está haciendo en horario de trabajo...por lo menos se está aplicando...digo...no hay gente cerca pero se está aplicando igual en horario de trabajo...y no debería...”* (Trabajadores empresa B)

Por el contrario, el riesgo de contaminación por exposición a la existencia de estos productos en el ambiente, es un riesgo cuyas consecuencias no son tan claramente visibles, operando en el mediano y largo plazo. Más allá de esto último, algunos trabajadores han manifestado la percepción de este riesgo a través del olor que dichos productos dejan en el ambiente. Ese olor se mantiene, incluso, en ambientes cerrados a los que acceden trabajadores luego de las fumigaciones. Por esto es que este riesgo laboral no sólo atañe a quienes realizan tareas aplicando directamente los productos, sino en mayor o menor medida a todos/as, especialmente en la etapa de vivero.

En estos casos, los trabajadores/as responsabilizan a la empresa por la adherencia o no a las normas de prevención, que determinan un tiempo mínimo que tiene que transcurrir entre la aplicación del producto y la presencia de personas en ese lugar cerrado.

Para quienes aplican los productos este riesgo se mantiene presente si no se realiza una adecuada higiene posterior, que puede implicar desde el lavado de manos hasta la necesidad de ducharse completamente. Aquí, el trabajador mantiene una estrecha responsabilidad en la prevención de las posibles afecciones a su salud por manejo el de químicos.

En resumen, el manejo de productos químicos propio de las actividades de las etapas de vivero y silvicultura, es un conjunto de riesgos identificado por todos los trabajadores, aunque solo algunos de ellos dan cuenta del mismo en sus posibilidades de daño a largo plazo. En este sentido, cuando existe percepción del riesgo de exposición y contacto con productos químicos en el largo plazo, no se está seguro de sus consecuencias; lo que hay es una incertidumbre asociada a la exposición a herbicidas y plaguicidas en el largo plazo, donde el cálculo del daño probable para estos/as trabajadores/as se torna difícil e incierto.

Esta percepción de la existencia de riesgos asociados al trabajo en un entorno donde se usan productos químicos, persiste incluso ante la presencia del respeto a las normas de seguridad tanto por parte de trabajadores como de jerarquías. En estos últimos casos, la construcción colectiva del riesgo de contaminación desarrollada por trabajadores/as, cuestiona al conocimiento técnico incorporado en las empresas, y genera espacios de negociación de los riesgos y su selección.

Existen dos fuentes principales de elaboración de la percepción sobre los riesgos laborales relacionados a los productos químicos: 1) para quienes aplican directamente estos productos, los cursos de capacitación, y 2) el conocimiento proveído por los sindicatos, para aquellos trabajadores/as que mantienen cierta relación con los mismos (por esta afiliados o por trabajar en un sector con alta incidencia de afiliación sindical, como ser los viveros de las empresas A y B).

• *“Aparte por el tema mismo de los productos químicos, vos en el momento recién aplicado te metés a trabajar, en el momento nada sentís...lo que sea, pero eso se te va acumulando en el cuerpo, después con los años empezás a tener los síntomas de...y cosas así no...sabemos que...de repente en un futuro no sé cómo vamos a estar...”* (Trabajadores empresa B)

• *“Hay una consideración de, como te voy a decir, de que el daño es algo así como cuando mira, yo voy a tapar esa tarrina con producto preparado ahí y me voy a caer redondo. Tu vas a tu casa, dentro de un mes, lo mismo ponele... Una fisura que tiene una mochila, y vos no ves, pero todos los días te va dejando un poco en la espalda, este, una manguera que está rota, ye chicotea en los costados, eso se resuma por, por...Una cosa que no la podés ni medir ni siquiera tener noción vos.”* (Ex trabajador forestal)

• *“...en 34 años que tengo jamás sufrí una alergia, y acá ahora estoy medicada...pero andá explicale, porque dice que los productos que usan, yo entiendo que no son tóxicos, pero si a vos te dicen, aplico esta agua acá, por 24 horas no puedo entrar, por qué si la aplicaste ahora, yo atrás del que viene aplicando voy a venir, si el otro está protegido, yo también, preparan fertilizante allá, por más que no sean tóxicos, el otro parece enviado de la NASA...”* (Trabajadora empresa A)

“Te daban una mochila, vos salías a trabajar, pero te estamos diciendo mira, vos lo que estas aplicando es cancerígeno, esto puede afectar. (...)Esto puede afectar, si te traían, gente que te...Si vos no cumplís eh, ehh, ellos te hacen mucho hincapié sobre el tipo de , el equipo de protección personal, el IPP, el equipo de protección personal es otra, otra pantalla.(...) Lo diseño probablemente un universitario también (...) que no lo uso con cuarenta grados.” (Ex trabajador forestal)

La capacitación brinda herramientas tanto para la percepción de estos tipos de riesgo como para su manejo. La misma es una responsabilidad de empresa y los trabajadores la evidencian como tal. En algunos casos, hay trabajadores que sostienen que dicha capacitación apunta a la generación de capacidades en los trabajadores que les permitan prevenir riesgos a corto plazo, aunque no les permite evaluar las consecuencias de esta actividad (de los riesgos inherentes a la misma) en el largo plazo.

El segundo gran grupo de riesgos laborales está asociado a los factores climáticos en los que se desarrolla la actividad forestal. Esta actividad, aún en la etapa de vivero, tiene un fuerte condicionamiento de la estacionalidad y del clima subsecuente.

En relación a los riesgos relacionados a factores climáticos, cabe señalar en primer lugar que los trabajadores diferencian entre peligros (tormentas, por ejemplo) y riesgos (la decisión humana de continuar desarrollando las actividades bajo dichas condiciones o de construir infraestructura precaria). Esta diferenciación nos habla del desarrollo de la cultura de riesgo en estos trabajadores y de posibilidades de desarrollo de procesos de negociación de los umbrales aceptables de riesgo.

“Sí, son riesgos dados por el ambiente en que se desarrolla la actividad. Agotamiento por calor o por frío. En el vivero es normal, en el vivero, humedad y temperatura, es normal las caídas de presión de las personas.” (Jerarca empresa A)

Tanto en viveros como en las actividades de silvicultura, los trabajadores señalan directa o indirectamente a las jerarquías como responsables de establecer los límites climáticos impuestos al desarrollo normal de actividades, frente a lluvias, tormentas eléctricas, fuertes vientos, frío, por ejemplo. En estos casos, los/as trabajadores/as cuentan con poco margen de autonomía para decidir parar de realizar sus tareas frente a contextos

climáticos en los cuales se sienten amenazados.

En el caso de la cosecha manual o semi-mecanizada, en donde los trabajadores también realizan sus actividades al aire libre, ellos tienen ciertos márgenes de decisión -y de responsabilidad- para decidir frenar las actividades ante fuertes vientos que hagan del corte y

pelado de árboles una actividad riesgosa. Por el contrario, en el caso de la cosecha 100% mecanizada este riesgo es minimizado, al realizarse con máquinas cerradas y construidas para trabajar frente a cualquier condición climática (estando protegidos los trabajadores/as tanto del calor, frío, vientos o lluvias).

Uno de los riesgos que se da específicamente en los viveros y que está asociado a los factores climáticos es el de derrumbe. Los tres viveros visitados tienen condiciones edilicias muy diferentes entre sí. El de la empresa A cuenta con sectores con soportes más estables y sólidos donde se trabaja tanto en la cosecha de plantas, como en el armado de estaquillas y en el desarrollo de los plantines -salvo quienes se encargan de limpiar y apilar las bandejas-, el resto de los/as trabajadores/as en términos generales están protegidos de tormentas y lluvias. Solamente detienen su actividad ante tormentas eléctricas, pero no ven el derrumbe de sus lugares de trabajo en el vivero como una amenaza. En estos casos el calor es “sufrido” de manera más directa por todos/as dada la falta de sombra en la caminería que conduce de un local a otro (recordemos que en este vivero el proceso de cosecha, armado de estaquillas y de plantación es realizado por una misma persona). En el caso de los viveros de las empresas B y C, los/as trabajadores/as están más expuestos a las condiciones climáticas porque tienen las plantas al aire libre (sin infraestructura o techos que los cubran). Esta escasa o nula protección implica construcciones precarias que frente fuertes vientos se traducen en riesgos de derrumbe.

●“Sí ...digo nosotros a veces...lo que nos da miedo son los días, el tiempo de tormenta y electricidad, como estamos todos continuamente adentro de los alambres...digo nosotros un miedo bárbaro eso pero digo, no queda otra a veces...a veces los camioneros mismos nos dicen, no no nos dice, con mucha electricidad que a veces cada rayos caen viste...dicen que ellos mismos por seguridad de ellos también no cargan tampoco...esperan que pase un poco la tormenta y...”(Trabajadora empresa C)

●“Sí, no nos queda otra sí, tamos trabajando a veces, viene viento, tormenta y no sabemos ni pa’ donde ponemos porque no tenemos seguridad en el lugar mismo...chapas ahí...el único más seguro es eso que está hecho con sercha y chapa, pero este, no tenemos mucha seguridad en eso...en ese sentido...a veces ha venido viento digo, por suerte no han tirado nylon ni nada, digo la época que vino el viento fuerte acá en Durazno, digo, afectó toda la parte de centro, de la vía hacia allá toda esa parte afectó, todo para este lado no.” (Trabajadora empresa C)

Asimismo, estos trabajadores están constantemente expuestos al frío y al calor, potenciándose las posibilidades de bajones de presión e insolaciones en estas personas. Por último, en estos viveros ante las tormentas eléctricas los/as trabajadores/as antes de poder refugiarse de la lluvia y rayos en algún lugar seguro, deben cubrir con nylon las plantas para protegerlas y por tanto se exponen a daños producto de las tormentas. El riesgo a ser afectado por un rayo ha sido parte de las preocupaciones manifestadas por estos trabajadores, incluso

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

● *“La cosecha por el tema de los riesgos que hay por el tema del volteo y todo. Por la actividad misma en sí.” (Supervisor empresa B)*

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

● *“Seguro, sí, los mismos de ellos, ellos me enseñaron como se hacía, como se echaba el herbicida y todo, uno que es grande se da cuenta viste, como es, para echar, si un día de viento no da, con mucho viento no echan, herbicida, pero si hay viento así, tienes que echar bien abajo, pero no contra la raíz, treinta, veinte o treinta centímetros de distancia de los arbolitos.” (Ex trabajadora forestal)*

en mayor medida que en aquellos que trabajan en silvicultura o cosecha, porque –según entienden- este riesgo se potencia dada la cantidad de materiales metálicos que rodea a los viveros (por ejemplo alambrados). La amenaza que representan las tormentas eléctricas es propia de la actividad laboral en el medio rural, que en este caso pasa a formar parte de la cultura del riesgo en la actividad forestal

El viento genera riesgos en cada una de las etapas del proceso productivo forestal agrario. En la etapa de cosecha, como ya mencionamos, existe el riesgo concreto de caídas de árboles fomentado por la actividad al aire libre entre los árboles en condiciones de fuerte viento, específicamente entre quienes participan de cosecha manual o semi-mecanizada. En la etapa de silvicultura el viento, se asocia a los riesgos del manejo de productos químicos, potenciándolos.

Asimismo, en las distintas etapas del proceso productivo, los/as trabajadores/as han señalado la existencia de riesgos de lesiones en los ojos producto de la tierra y/o pequeñas ramas que vuelan producto del viento. En este caso, siendo que a los trabajadores

se les brinda en la actualidad lentes de protección, la responsabilidad ante este daño recae en los trabajadores que no han respetados las medidas de prevención.

En otro orden, las lluvias conjuntamente con la precariedad de la caminería generan

“Aparte caminás mal en los caminos, digo, igualmente se han rellenado los caminos viste que antes, cuando yo entré, trabajábamos de bota de goma y el barro te daba a la rodilla...ahora se ha rellenado mucho y todo, pero igual falta un montón, viste, hay gente que se ha caído, hace poco, hará un mes se cayó una muchacha, una señora ya de 50 años...Y cayó mal, se empantanó en el barro y se quebró el tobillo... otro muchacho también se cayó, de treinta y...seis años, viste que hay desnivel, entonces vos a veces pisás mal y se te val el pie o te hacés un esguince.” (Trabajadora empresa B)

barro e inestabilidad en los terrenos en las tres fases del proceso productivo. Dichas condiciones fomentan la existencia de riesgos de caídas de los/as trabajadores/as que en su actividad están en continuo desplazamiento. El tipo de caminería y las inestabilidad del terreno son de las condiciones de trabajo que los trabajadores viven especialmente como precarias, y que generan más accidentes de trabajo; las consecuencias han sido desde simples torceduras a esguinces y fracturas, como así también luxaciones de hombros y otros miembros superiores. La caminería es un aspecto que requiere de constante acondicionamiento por parte de las

empresas, quienes tienen en última instancia la responsabilidad de prevención de estos accidentes, ya que las lluvias y el viento erosionan constantemente el estado de los caminos.

Por último, en cuanto a los factores climáticos, cabe señalar que si bien el riesgo de incendio propio de los predios forestados existe en el imaginario de estos trabajadores, el mismo se considera controlado, por tanto no se lo considera como uno de los mayores riesgos ya que “sucede rara vez”.

En las tres etapas del proceso productivo analizadas, las jerarquías de la empresa manifiestan desconocimiento sobre la explicación de por qué los/las trabajadores omiten cuidados personales (por ejemplo el no uso de la ropa de seguridad). Estos discursos no tienen en cuenta los factores relacionados al perfil socio-económico de las personas que contratan ni los emergentes de la organización (por ejemplo la contradicción entre sus políticas de seguridad –donde incluyen capacitación específica- vs el sistema de productividad). Por el contrario, los/las trabajadores/as, sí dan cuenta de manera directa en las entrevistas, de los motivos de omisión de dichos cuidados, e implícitamente también resaltan las contradicciones entre las políticas de seguridad y las de productividad como un motivo de relevancia a la hora

del no respeto de las reglas formales de prevención de accidentes y/o enfermedades de las empresas.

Lo anterior remite, a nuestro entender, al tercer conjunto de riesgos que hemos definido en nuestra investigación, como aquellos asociados a los ritmos de trabajo; riesgos que surgen como consecuencia de las políticas de productividad extendidas en las empresas forestales agrarias según el discurso de los/as trabajadores/as. En este caso, lo que encontramos es que la organización y los ritmos del trabajo, además de introducir algunos riesgos laborales nuevos, potencian algunos de los ya presentes tanto por el manejo de productos químicos o por trabajar a la intemperie en el medio rural. Los riesgos pasan a ser efectos no deseados del desarrollo de racionalidad y complejidad dentro de la organización (Beck, 1996), como producto de las contradicciones entre las políticas de productividad y las políticas de seguridad.

Por un lado, se potencian riesgos debido a que en pro de cumplir con los requisitos de mínimos productivos, muchas veces los trabajadores dejan de lado el uso de implementos de seguridad, o descuidan las posturas sugeridas por las políticas de salud de la empresa. Asimismo, el pago por productividad también fomenta que los trabajadores

“...entonces pero ves gente que anda, a veces como muy rápido manipulando una bandeja para llegar a un número y no... ven donde camina ni donde pisa...y hay lugares que...hace pila que no se lavan las casitas y ta, hay musgo y vos no...yo voy con una bandeja y veo que está limpio pero después otro pasa adelante con una bandeja y es imposible...” (Trabajadora empresa A)

lejos de negarse a trabajar en condiciones climáticas adversas, aceptan a someterse a las mismas por necesitar lograr “el jornal”. Esto se relaciona a las condiciones de empleo de estos trabajadores, más específicamente a la forma de fijación del salario donde se paga a destajo y donde aquellos días que el clima impide realizar la actividad se transforman en días de salario perdido para estos/as trabajadores/as.

Como riesgos nuevos, los ritmos de trabajo generan un esfuerzo físico en estos trabajadores que muchas veces tienen como consecuencia lesiones de espalda, cintura, tendones, etc. Estas lesiones son parte de los riesgos mayormente percibidos en los trabajadores en el tipo de trabajo forestal, y la explicación en primer término se vincula al ritmo de trabajo y –como dijimos- al tipo de fijación salarial. Es significativo señalar que en los trabajadores el desgaste físico es percibido en mayor medida por los más experimentados o

por los jóvenes hacia los más experimentados. Este desgaste genera que los trabajadores construyen en su imaginario que la actividad forestal no es susceptible de ser mantenida en el largo plazo (“como para jubilarse”), aún cuando no pueden dar cuenta de una alternativa a la misma.

La productividad, como mencionábamos en el Capítulo 4, forma parte también de la construcción de un perfil de empleabilidad para estos trabajadores, quienes en su mayoría están sujetos a contratos temporales. Es decir, llegar a los mínimos establecidos por la empresa resulta en mayores chances de volver a ser contratados/as. Es así que sea por superar lograr el pago del jornal o por llegar al mínimo establecido, los/as trabajadores/as toman decisiones que potencian los riesgos inherentes a su

• “Sí, yo encontré, primero andaba con una que no, no, solo, lo que pasa es que ella no tenía familia ni nada, lo poco que hacía era para ella, y ta, hasta que yo logre de encontrar alguna que se esforzara, una muchacha que tiene un bebé, un bebe no, ahora ya tiene un niño de dos años, o tres. (...) y dejó ese niño con una niñera para ella trabajar, entonces ella tenía que pagar la niñera, y más tenía que rendir para ella tener para comer, viste entonces a mi servía ella” (Ex trabajadora forestal)

actividad o desarrollan riesgos nuevos.

En

definitiva, podemos hablar de que el riesgo laboral en estos casos, se define en función de una estrategia de enfrentamiento a otros **riesgos** percibidos por estas personas, como pueden ser los **socio-económicos** (traducidos en la falta de continuidad del empleo o en escasos ingresos). Por ejemplo, cuando se trabaja en dupla⁹⁰, como ser en algunas tareas de silvicultura,

los/as trabajadores/as buscan trabajar con personas que sientan en igualdad de condiciones tanto físicas como familiares, para encontrar la misma predisposición hacia el ritmo de trabajo.

• “¿DECIAS QUE PAGABAN POR BANDEJA, ¿VOS TENIAS UN MINIMO DE BANDEJAS QUE TENIAS QUE HACER POR DIA?

Y uno hace lo que rinde, lo que puede rendir, si rendís más de veinte bandejas mejor para vos, lo mismo de echar abono, ósea, echar abono a la tierra, más de veinte baldes tenes que hacer, veintiséis baldes para más o menos cubrir cuatrocientos pesos por día.” (Ex trabajadora forestal)

• “Este, y vos, en esto, para, para tener una continuidad de un año, tener que tener suerte y tenés que aguantarlo que tengáis que aguantar” (Ex trabajador forestal)

• “Ah, hay que trabajar rápido si, tener buen rendimiento.

¿LOS PATRONES SE FIJABAN EN ESO?

Ah sí, en rendimiento sí, y que hicieras las cosas bien.

¿Y CONOCES QUE A ALGUIEN LE HAYAN DICHO BUENO QUE NO FUERA MAS PORQUE NO RENDIA?, COMO ERA ESO? *Hay sí, había personas que sí.” (Ex trabajadora forestal)*

⁹⁰ En parejas de trabajadores; puede ser mixta.

Observamos también que existen temporalidades específicas de los accidentes en relación a la jornada de trabajo. Lo anterior sugiere que los trabajadores regulan sus jornadas de trabajo en función de las exigencias de producción impuestas. El ritmo de trabajo es mayor en las mañanas como producto de la incertidumbre acerca del logro o no de los mínimos requeridos, disminuyendo en la tarde, cuando los trabajadores cuentan con mayor posibilidad de prevenir los niveles necesarios a alcanzar hacia el fin de la jornada. Esta regulación del ritmo impuesta por las exigencias productivas, trae consigo el hecho de que en la mañana existen mayores probabilidades de sufrir accidentes y va cayendo a medida que transcurre el día. Como vimos, las condiciones de empleo entonces, tienen efecto no sólo en la atención a los riesgos identificados sino también en la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

En las entrevistas también se pudieron observar riesgos relacionados a la maquinaria que se utiliza para el desarrollo de las tareas. Algunas de esas máquinas son propias de la actividad rural, como los tractores, mientras que otras son específicas de las tareas forestales, por ejemplo las motosierra. La utilización de todas ellas implica responsabilidades para las empresas como así también para quienes las manejan. Una de las principales formas de minimizar los riesgos asociados a su uso es la capacitación y requerimiento formal de acreditación. Más allá de esto, los condicionamientos climáticos también inciden en la potenciación de algunos de los riesgos propios del uso de estas tecnologías.

En el caso de maquinarias más pesadas (tractores, máquinas mosquito de fumigación, cosechadoras, etc.) los riesgos son de accidentes con consecuencias tanto para quienes las manejan como para los trabajadores que se encuentran simultáneamente en ese predio trabajando.

• “No digo, se trabaja con tractor, con sorra, digo obviamente la parte hay que tener cuidado con el tractor, el que maneja el tractor, que en el caso son de XXX, los tractoristas, no?, obviamente no arrancar un tractor cuando haya una persona adelante, tener esos cuidados con el manejo con la zorra, porque a veces se engancha, no sé si has tenido la oportunidad de ver, que se engancha 5 o 6 zorritas, atrás de cada tractor...que parece la calesita del Parque Rodó esa que...” (Trabajadores empresa A)

• Y la parte de plantación tiene el riesgo de una actividad, como te diría , en general, como un riesgo físico , en el sentido de, de, yo que sé, digo como todo , sobre todo en las, riesgo hay que trabaja bastante gente, ósea vos podés tener un núcleo donde trabajan más de veinte personas, eso sí te toca estar arriba un tractor, ponele vos en un descuido te podés llevar a uno puesto, ósea, un riesgo y una responsabilidad no, ... (Ex trabajador forestal)

● *“Tiene que tener, en el volteo y eso que no haya personas en la vuelta a una distancia de, por lo menos, 2 árboles de altura. Igual que las máquinas también. Siempre tienen que estar presente de que cuando estén operando, si ven una persona que se acerca, tenés que cuidarte.”* (Supervisor empresa B)

● *“La cosecha manual, como les decía, es una actividad catalogada como de alto riesgo. Los accidentes que yo recuerdo que se han dado ahí, que han habido, no han estado dados por falta de equipo de protección personal. Sino porque se está muy arriba de los equipos de protección personal. Sino, por errores en el procedimiento de apeo. Qué quiere decir? Cuando usted apea árboles manualmente, hay condiciones de seguridad mínima. Por ejemplo, una distancia mínima entre el motosierrista y el que lo ayuda. En general ha habido algún problema con el ayudante, que el motosierrista lo corta o está cerca de cortarlo porque no hay un respeto de esa distancia mínima. Y después muchos accidentes que recuerdo con motosierra se han producido durante el desrame. Le estoy hablando de hace muchos años, (...) A partir de eso hoy se está... bueno, ese tipo de accidentes pasó en el pasado. Hoy se trabaja con un tipo de zapato que todo el empeine está cubierto. Ese accidente yo no he sentido que se haya repetido.”* (Jerarca empresa A)

En el caso específicamente de las motosierras, existen varios riesgos asociados a su uso. En primer lugar encontramos el riesgo de caída de los árboles, y la responsabilidad de quien maneja la motosierra sobre la protección de otros trabajadores. En este sentido, el respeto de las distancias mínimas entre los trabajadores, sus ayudantes, y los árboles es primordial para evitar que se materialicen las posibles consecuencias de dichos riesgos. La capacitación de motosierristas y el carnet que avala la misma, tienen que ver con las políticas de seguridad nacionales que son adoptadas luego por las empresas. Otros de los riesgos relacionados al uso de motosierras en la cosecha son los relacionados a cortes en las manos, dedos u otras partes del cuerpo. Este es uno de los riesgos preeminentes en la cultura de riesgos de estos trabajadores, sea que pertenezcan ellos mismos a la etapa de cosecha o que trabajen en otra de las etapas del proceso productivo.

● *“No, no es solamente un tema físico. Ahí, no cualquiera puede manejar la motosierra sin tener un curso previo de motosierrista. Y además que es una actividad de riesgo. Primero tiene que pasar por todos los aspectos de seguridad, por una cantidad de cosas que no cualquiera, de repente, está dispuesto a también a acceder a eso. Porque vos tenés en la historia de la forestación previa, cualquiera agarraba una motosierra y cualquiera hacía cualquier cosa. Pero con todos los riesgos implícitos que tenía. Incluso ahora nosotros y todas las empresas en conjunto, hay una base de datos que es pública donde están los motosierristas que tienen carnet que son los que pasaron por los cursos previos.”* (Jerarca empresa B)

● *“Cortes. Cortes con motosierra. En las piernas tiene anti corte pero igual es el más visto, no? No, el tema también, encima acá con la motosierra, son conscientes que la cadena, agarrando tierra constantemente... Se descuidan eso y pierden más que vayan, una lavadita, una curada, lo que sea y pierden una semana y vuelven tranquilos, no?”* (Supervisor empresa B)

En el caso de los viveros y el uso de tecnología dura, se perciben como riesgosas las máquinas que mezclan tierra y producen el sustrato usado para rellenar las bandejas, por la posibilidad de corte de manos en su manejo. Aunque, en términos generales, este es un riesgo que solamente es percibido por quienes utilizan de manera directa dicha maquinaria, pero no por jerarquías u otros trabajadores.

Por su parte, si bien en la cosecha 100% mecanizada se neutralizaron los riesgos asociados a los factores climáticos, de cortes con motosierras o de lesiones por caídas de árboles; dicha tecnología introdujo riesgos nuevos a la salud, como ser el sedentarismo. Así lo han señalado tanto las jerarquías como los trabajadores de cosecha de la empresa A, donde observamos el uso de tecnología más sofisticada. Esto nos ejemplifica la idea de que no existe el riesgo cero, y cómo la introducción de tecnología y/o políticas que mitigan algunos de ellos, introducen insoslayablemente riesgos nuevos. Asimismo, nos aporta en pensar cómo la disminución de riesgos en el sector ha sido sobre todo de aquellos relacionados a accidentes, pero que se mantienen o cobran mayor relevancia aquellos riesgos relacionados a las enfermedades y de desarrollo de patologías en el largo plazo.

● *“Y en las enfermedades profesionales, que por eso estamos trabajando con Facultad de Medicina, hay una tendencia, por sedentarismo en los operadores de cosecha mecanizada, al sobrepeso. Esa es una. Y stress por movimientos repetitivos, en cosecha mecanizada no se ha dado siendo que son movimientos muy finos. La idea de lo que nos está preparando salud ocupacional ahora son las medidas preventivas correctivas. Incluso las estuvimos trabajando con Adriana y compañía, cuáles son los ejercicios básicos de estiramiento y vamos a ver si en algún corto plazo, vamos a ver si en el 2010, copiar una cosa que ya vimos en Brasil de la gimnasia obligatoria en el horario de trabajo de acuerdo a la tarea. Estiramiento, etc., etc. Y en cosecha manual, sí. Ahí ha habido lumbalgias, dolores de espalda.” (Jerarca empresa A)*

Por último, en relación a la definición de riesgos por parte de los trabajadores, vemos elementos sobre la relación **riesgo y salud**. Si bien, como mencionamos, existen una omisión de prevención en función de riesgos identificados que se explica por condiciones de empleo y condiciones socio-económicas de este colectivo de trabajadores; existe también la indisposición a utilizar los implementos de seguridad que responde más a elementos que se arrastran de culturas laborales anteriores de estos trabajadores, donde –por ejemplo- la valentía, hombría, etc. se contraponen a una estrategia de prevención personal activa.

En el capítulo 1 hicimos referencia a la dimensión cultural relacionada a la interpretación del estado de salud y enfermedad de las personas. En esta decodificación cobran relevancia los signos y síntomas que se consideran indicadores de la situación de bienestar o malestar bio-psíquico, como así también la intensidad y frecuencia de los mismos. Asimismo, la valoración de la situación de salud y/o enfermedad trae consigo una tipificación del rol del enfermo (o accidentado), que influye en los comportamientos preventivos o de atención a los síntomas experimentados.

En el caso de los trabajadores analizados específicamente, encontramos que hablan de su salud en el corto plazo, muy pocos discursos hablan de la salud propia asociada a la consecuencia de los riesgos en el largo plazo. Sí, como vimos, en el caso de trabajadores/as jóvenes hacen hincapié en las personas de más edad como personas afectadas por el tipo de actividad (en las tres etapas del proceso analizadas). Por tanto, en estos/as trabajadores/as el riesgo se vincula a la salud propia relacionado a sus efectos inmediatos o mediatos: dolores de espalda, cortes, quebraduras, quemaduras, alergias, etc. El “enfermo” es asociado a las dificultades para acompasar la carga física del trabajo, y se asocia, en última instancia, a la edad avanzada de trabajadores/as.

Asimismo, los determinantes de riesgo con consecuencias en la salud se encuentran asociados en su mayoría a los grupos de riesgos laborales establecidos: utilización de productos químicos, factores climáticos y/o ritmos de trabajo. En general estos riesgos son los explicativos de las afecciones a la salud

• *“Ah sí, porque hay que subir a la alturas tenes que subir con cinto de seguridad, entonces para trabajar este, prendido del árbol, otros acá del costado es así, te pasa algo y quedas colgado aunque sea.*

¿Y ESO TE LO DA LA EMPRESA TAMBIEN?

Sí, eso sí, la empresa

Y EN GENERAL LO USA LA GENTE, ¿COMO ES?

Ah lo usan sí, y a veces no sé, lo usan atado en la cintura porque tiene que...(...) Si, por los mismos trabajos este, molesta,...(...) Seguro, a veces no más le queda mal, incomodo, a veces se atan y , lo usan así no mas , y el resto es como un chaleco, con un cinto así, lo sacan , a veces, uno, después que se acostumbra trabaja bien, y otros según que no se acostumbra y , tratan de sacárselo y andan con el colgado. (...) Pero es la salvación que tiene uno pa, para en la altura trabajar.” (Trabajador empresa B)

• *“Hay una consideración de, de , como te voy a decir, de que el daño es algo así como cuando mira, yo voy a tapar esa tarrina con producto preparado ahí y me voy a caer redondo. Tu vas a tu casa, dentro de un mes, lo mismo ponele...Una fisura que tiene una mochila, y vos no ves, pero todos los días te va dejando un poco en la espalda, este, una manguera que está rota, ye chicotea en los costados, eso se resuma por, por... Una cosa que no la podes ni medir ni siquiera tener noción vos”. (Ex trabajador forestal)*

reconocidas por estos trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de conductas preventivas para los dos primeros grupos.

En el caso de los ritmos de trabajo no queda del todo claro a partir de las entrevistas si los/as trabajadores/as no desarrollan conductas preventivas por considerarse sin la capacidad de incidir en este componente del trabajo, o, si por el contrario, no es un componente que esté aún del todo incorporado como disparador de algunas de las patologías o accidentes que experimentan en el sector.

Por otro lado, en los discursos tanto de trabajadores como de trabajadoras (de todos los niveles jerárquicos) sobresale el hecho de que quienes consultan más sobre su salud son las mujeres. Esto no es ajeno a las tendencias generales de construcción de la salud y el género, donde los hombres son en su mayoría reticentes a realizar consultas preventivas y/o ante síntomas evaluados como leves, de poca urgencia⁹¹. (MSP, 2009)

● “Ah sí, un traje y una máscara.

¿Y ESO EN VERANO TE DABA CALOR?

Ah sí, da calor sí. Y tenes que aguantar, porque no podes sacarte, hay algunos que se sacaban, pero no, no, está prohibido sacarse eso

VOS EN GENERAL NO TE LO SACABAS NUNCA O?

No, no, no me sacaba no, solo que para un rato, así, me sacaba un poquito la máscara, pero después, de otro.” (Ex trabajadora forestal)

● “Y claro, es lo que...capaz vos decís no me voy a poner unos lentes, vas, te agachás contra unas ramas y te pegás un varazo...y no usar los lentes porque no veas...eso tenés que ir manejándote vos...Las máscaras a veces no te dejan respirar y tenés que sacarla...el riesgo es más ese.” (Trabajador plantación empresa B)

● “Viene un jefe de éstos que dos por tres se va a Brasil y dice, ay dice, porque la gente allá dice, en las empresas, le dan 15 minutos para que elonguen...y esto...acá, cuando vinieron los de salud ocupacional que yo les dije lo de la espalda me dijo que si era esto que me tomara mi tiempo...yo me tomo mi tiempo, no llego al número...y yo estoy acá desde las 8 de la mañana hasta las 6 menos cuarto de la tarde.....entendés?” (Trabajadora empresa A)

● “Sobre todo las cosas para el que fuma es tener precaución, que es el más riesgoso, porque, aunque obviamente que en forestación no se puede fumar pero el que fuma, fuma, este... (...) Es más riesgoso porque sos la persona que va a recurrir treinta veces en el día a las manos.” (Ex trabajador forestal)

⁹¹ Como señalan el informe sobre salud masculina, “Según los informantes calificados, las principales causas de mortalidad están asociadas a componentes socio culturales y estilos de vida, relacionados con el género y enmarcado en un modelo de masculinidad tradicional - hegemónica. Por lo tanto, algunas de las principales características señaladas por los informantes calificados – asumir y administrar los riesgos, “trabajar hasta reventar”, reticencia a consultar - son dimensiones constitutivas de la masculinidad tradicional, lo que, en general, favorece diagnósticos tardíos, episodios más graves o enfermedades en estadios más avanzados, situaciones de estrés o depresiones silenciadas con finales radicales. El análisis cualitativo de los discursos de los varones entrevistados muestra que, en general, no aceptan la idea de la auto eliminación. (...) Desde la perspectiva de los varones usuarios del sistema de salud, en su mayoría estar sano responde a un concepto de salud convencional, es decir a la ausencia de enfermedades. Asimismo, para estos entrevistados el cuidado de la salud está expresado en la realización relativa de deportes y el cuidado de la alimentación, una actitud ausente de los controles de salud, una consulta tardía, en una mayoría de varones.” (2009: 123)

Más allá de la percepción sobre la necesidad de las medidas de prevención (impuestas

- *“Sí...se nota digo, lo hablás y lo ...y lo VES, vos ves gente que anda volando acá dentro, para hacer una estaca, una bandeja más y...y...para mí ahí das cuenta clarito...capaz lamentablemente, ponemos nuestra salud a costa de de.. no?” (Trabajadora empresa A)*
- *“Y los riesgos siempre que hay que tener es las ramas que quedan colgadas arriba...por eso exigen el casco, seguro porque si vas trabajando y de repente queda una rama colgada, en lo que menos piensa es que se le cae la rama arriba.” (Trabajador empresa C)*
- *“En estos trabajos hay que tener precaución en todo porque, es todo trabajo peligroso, vas a estar trabajando siempre con el veneno, si trabaja en una poda, cuidarse de no caer, y estar con todas las precauciones, el cinto, estar este...(…) Sí, pero hay que usarlo porque el mismo producto va trabajando este. A veces te lo usan pero... Pero yo me lo puedo poner y ir a trabajar, llega la hora de dejar, vengo, me saco las botas, con el mameluco, me agarro el mameluco me deja todo
LO DEJAS ACA...
O yo mismo, al sacarlo, o para hacer un cigarro...”(Trabajador empresa B)*
- *“¿Y CASCO TAMBIÉN TIENEN QUE USAR?
Ah sí, casco sí...tenemos que usarlo, porque si vienen y estamos trabajando con esto levantado y esto levantado igual no suspenden, eh... Tenemos que usarlo porque si no, si vienen ellos y nos agarran sin esto...tienen derecho a paramos, ¿no?” (Trabajador empresa C)*

por la empresa o definidas por los propios trabajadores en base a su experiencia laboral) y/o los efectos o riesgos asociados a su omisión, los/as trabajadores/as asumen riesgos que saben que puede tener efectos sobre su salud; esta asunción se da tanto por priorizar -como dijimos- riesgos que se dan en otros planos (atención selectiva), por no poder elaborar la idea de salud/enfermedad en el largo plazo, o por procesos de inmunidad subjetiva relacionados a la edad o al género.

Las molestias e incomodidades que generan los implementos de seguridad, junto con la necesidad de acelerar los ritmos productivos, son factores que juegan en contra de las políticas preventivas de salud y seguridad de la empresa. En este sentido, el uso de los elementos de protección personal es un indicador del desarrollo de las culturas de riesgo en la actividad laboral. (Pucci et al, 2011)

Uno de los mecanismos que utilizan las empresas para asegurarse el uso de los implementos de seguridad es la sanción a quienes no estén cumpliendo con las pautas

establecidas; los trabajadores dan cuenta de que muchas veces usan los implementos de seguridad más por evitar estas sanciones que por la prevención hacia posibles daños a su salud. En este caso, como las sanciones pueden transformarse en días de suspensión, y –por lo tanto- en días de salario perdidos para los/as trabajadores/as, existiría por esta vía la forma de atender al riesgo laboral vía afectación del riesgo socioeconómico.

En las omisiones de cuidados en los/as trabajadores/as encontramos elementos que forman parte de lo que a continuación analizaremos como procesos de atención selectiva, inmunidad subjetiva, naturalización, etc.

5.2- Naturalización del riesgo, inmunidad subjetiva y atención selectiva

Como hemos mencionado en los capítulos anteriores, ligada a la cultura de riesgo de los trabajadores existen una serie de procesos y subprocesos implicados: la naturalización de las condiciones laborales (y del riesgo asociado a las mismas), la inmunidad subjetiva y la atención selectiva.

En términos generales, las condiciones de riesgo negativas para la salud o los riesgos sistémicos de los procesos de trabajo se consideran como un componente inherente a la actividad forestal, *que los trabajadores deben saber afrontar y a las cuales se deben adaptar*. (Pucci et al 2011). Las condiciones laborales y del sistema productivo bajo las cuales trabajan estas personas fomentan dicha adaptación. (Castillo & Prieto, 1983) En este sentido, los/as trabajadores/as forestales entrevistados/as **naturalizan** muchas veces las condiciones laborales y el riesgo propio de la actividad, no por considerarlas justas, sino porque lo toman culturalmente como parte de esa realidad laboral, siendo tal vez aquella a la que pueden acceder. Es decir, el riesgo y las condiciones laborales son naturales en función del tipo de empleo al que ellos perciben que pueden

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

● *“No, no en sí peligro, no...excepto cuando anda.. con el tractor con la rotativa que puede volar alguna piedra o...sí, pero casi siempre estás lejos...sí, si, casi siempre estás...en el trabajo de riesgos en sí no hay casi.”* (Trabajadores empresa B)

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

acceder dado su perfil de empleabilidad (residencia, nivel educativo, experiencia laboral

- *“Este, y teníamos pensado hacer una presentación de o retiramos todos, este... o, hacer un petitorio sobre mas ingresos a la patronal, por esa.... Ni se hizo porque yo me abrí, dado, es muy difícil digo, hay gente que , que , ponele que, gente con cincuenta con sesenta años que está en la forestación desde el tiempo que les hacían una carpa y , y ahí estaban y le traían yo que sé, unos sacos de fideos y sal y ahí los tenían...Y bárbaro, si vos pasaste tómalolo como experiencia, pero no me vengas a decir en una reunión, de pronto cuando vos estas con la patronal, eh, reivindicar eso, porque yo digo bueno, si este canario estuvo comiendo fideos y sal tres meses ahora que se va a quejar porque le pago poco, porque de todas formas estábamos mejor.” (Ex trabajador forestal)*

- *“No, mirá, a veces me sale. Como que me pica y se me seca y se me abren a veces los dedos ahí. ¿Y, DE REPENTE, PARA ESO TE CONVIENE USAR GUANTES O... ? Si, la recomendación era que usara guantes de tela y guantes de látex. Pero a mí la misma actividad no me lo permite. O sea, yo lo puedo hacer pero no me queda cómodo a mí. Para llegar a la producción y todo eso es como que..” (Trabajadora empresa A)*

- *“Pedimos un médico que va y nos da charlas y nos dice que va a mejorar, no sé qué. Pero va una vez a las cansadas, nos da unas charlas y se va.No, en nada. Porque nos dice: 'Tómense 5 minutos, descansen, estiren, no sé qué.' (...) Porque si vos te parás a descansar 10 minutos, 20, no llegás al rendimiento. Entonces vos lo que querés es llegar porque no cobrás incentivo. Porque más hacés y más cobrás por el incentivo de productividad.” (Trabajadora empresa B)*

previa). Bajo este marco, la actividad laboral es percibida como un imperativo inevitable, no como una construcción social e histórica. (Pucci et al, 2011).

También, hemos observado que dicha naturalización tiene que ver la historia laboral pasada de estas personas, donde *comparativamente* el sector forestal en la actualidad les brinda mejoras en términos de la precariedad que vivenciaban con anterioridad. Esto último implica que no se perciben como perjudiciales elementos presentes en sus condiciones laborales actuales, porque la valoración de las mismas tiene como punto de referencia situaciones peores en el sector forestal o en otro sector.

Por tanto, encontramos procesos de naturalización del riesgo en las personas que han tenido otras experiencias laborales anteriores fuera del sector forestal (por ejemplo en la cosecha de citrus), con peores condiciones laborales; pero también personas con experiencia laboral anterior dentro del sector forestal, cuando no había tantos controles ni mejoras de las empresas en material de seguridad laboral.

Hay una precariedad laboral y social sentida significativa en estos trabajadores, lo que lleva a no *desperdiciar* las

oportunidades laborales que la actividad forestal les brinda, aunque no necesariamente se

● *“Recomendable seguro que no es, el problema es que no hay otra fuente de trabajo. Es lo que te decía al principio, la única fuente de trabajo que hay es esa, ósea nadie te va a recomendar, decir, si anda a trabajar con herbicida...” (Trabajador empresa B)*

● *“Y los invernáculos, los pisos son de hormigón, pero junta como un musgo que si vos patinás ahí te podés hasta quebrar viste?” (Trabajadora empresa B)*

● *“Las caídas...las caídas son bravas, pero después que te acostumbrás no...pero cuando se estaban haciendo los invernáculos, cuando yo vine se estaba armando esto recién y estas calzas, que se llaman calzas, se estaban armando, y entonces siempre había hombres con alambres tirantes y todo y vos pasabas con bandejas, las traés de a dos, llenas de plantas, le embocabas a un alambre y volabas con bandeja y todo. Pero claro, pero después ya es como el ciego viste, después ya sabés donde están los...muy difícil que tengas...accidentes, pero es más bien caídas lo que podés tener, no? Ah pero nunca fueron golpes graves, no no. Por lo general nos reímos primero (risas)...y si no se ve sangre, nos reímos, pero no no, no ha habido nadie ni quebrado ni nada con problema ninguno no, nada...duele nada más pero...” (Trabajadora empresa C)*

● *“Este...caerse...resbalarte en...en este...por ejemplo, si tenés que agarrar algo y subirte arriba de uno de los palos que estén mojados, ese es uno de los riesgos que tenemos...o vas caminando, y el camino está muy...muy mojado, eso son los principales. Tenés que tener zapatos de seguridad para que no...después ahora no hemos tenido, por lo menos nosotros no hemos tenido. Los zapatos se los da la empresa los tenemos que comprar nosotros...” (Supervisora empresa C)*

proyecten en dicha actividad de manera definitiva o al menos no en esa tarea concreta que realizan (en el caso del vivero y la silvicultura). Esto se ve tanto en aquellos trabajadores que están actualmente trabajando, como así también en aquellos que actualmente no trabajan en la actividad forestal.

Más allá de esto, podemos encontrar también estrategias de afrontamiento (individuales y/o colectivas) de los/as trabajadores/as orientadas a generar capacidades de tolerancia hacia dichas condiciones de riesgo en esta actividad. Una de ellas puede ser la conformación y/o adherencia a un sindicato, el cual tiene la tendencia a generar espacios de reflexividad en estos colectivos de trabajadores, que les permite romper en parte con algunos elementos de esta naturalización. Asimismo, encontramos estrategias para cuidarse de las lesiones producidas por las posturas, de protegerse de factores climáticos, etc. En términos generales, las estrategias de defensa o afrontamiento son concebidas por los trabajadores más como individuales que como colectivas, dependientes de condiciones dadas y no como posibles construcciones sociales. (Pucci et al, 2011).

Dentro de estos procesos de naturalización, a su vez, nos preguntamos

¿qué aspectos dentro de las condiciones laborales y del riesgo se naturalizan en mayor medida?

En primer lugar, como ya mencionamos, se naturaliza el ritmo de trabajo y la necesidad de “hacer buena letra”, el tener que “rendir” para poder tener continuidad en el empleo. En este sentido, se está naturalizando también la temporalidad del contrato de empleo. A partir de la naturalización de estas condiciones laborales se naturaliza a su vez la asunción de ritmos de trabajo intensos, más allá de la exposición a condiciones climáticas adversas o las omisiones de prevención de enfermedades que dichos ritmos impliquen.

Ligada a la naturalización de estas condiciones laborales, los riesgos que se naturalizan son aquellos relacionados a las caídas y las consecuencias de las mismas (torceduras, quebraduras, luxaciones, etc.)

Asimismo, está naturalizada la carga física de las tareas y la “juventud requerida” para las mismas, y –en este sentido- las lesiones físicas como producto de no contar con la edad adecuada para llevarlas adelante. En este caso no hay diferencias entre etapas de proceso, salvo en la cosecha 100% mecanizada donde la exigencia física ha sido neutralizada, y la construcción de un perfil de trabajador que admite una edad más cercana a los 50 o incluso 60 años de edad, tanto hombres como mujeres, es posible.

Cabe aclarar que la naturalización de estos riesgos como intrínsecos a la actividad del sector, también es desarrollada y propiciada por las jerarquías.

● *“Sí, la general es...hay un tropezón, alguna caída. La gente tiene desplazamiento en el vivero y es obvio que haya alguna...un accidente de ese tipo. Accidentes mayores no tenemos mucho, no hay mucho riesgo tampoco no? No hay trabajo en altura no hay... El riego...no es muy riesgoso no, es manipular cosas muy sencillas. Es sencillo...y el trabajo de la tijera en realidad...es también...están sentados. Están en una mesada con bancos adecuados, que son a la altura de la persona con relación a la mesa.” (Jerarca empresa B)*

● *“Seguro, no y, cuesta de continuo subiendo y bajando, con cien arboles no mas que este, que haga no mas, o , tenes que hacer mas, pero estas de continuo, subiendo y bajando, de un árbol al otro, y luchando con las escaleras, y a veces cada pastizales, el barro de los caminos que van quedando sucios...” (Trabajador empresa B)*

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

Si vemos la naturalización según etapa del proceso productivo, podemos ver que se da con mayor intensidad en las etapas de silvicultura y de cosecha. Desde el punto de vista objetivo, podríamos pensar que en estas etapas del proceso existen peores condiciones laborales y mayor incidencia de diferentes riesgos. Pero, lejos de que la diferencia pareciera explicarse por una menor incidencia de riesgos en el vivero o mejores condiciones laborales (desde el punto de vista objetivo), en general la precariedad sentida y la vivencia del riesgo es mayor en los trabajadores de vivero. Como características de los trabajadores de dichas áreas que pudiesen estar explicando esas diferencias, tenemos un mayor n° de trabajadores/as agrupados en los viveros, de manera más estable (no son cuadrillas que rotan), urbanos o de localidades con mayor población que en el caso de la silvicultura. Pero, el vínculo de los trabajadores de vivero con el sindicato del SOIMA y su mayor nivel de agrupación podría ser lo que en última instancia explique mayores niveles de reflexividad en torno a su situación, repercutiendo en una menor naturalización de las condiciones en las que trabajan y los riesgos a los que se enfrentan. Estas diferencias son aspectos que sería necesario profundizar empíricamente, y que podemos manejar sólo hipotéticamente a partir de nuestro estudio.

Más allá de esta cultura de riesgo laboral desarrollada en viveros, observamos que muchos de los trabajadores hombres de dicha fase productiva están interesados en formarse para poder ir a trabajar a la cosecha, encontrando como explicación de tal aspiración el mayor status, desarrollo de carrera y paga en esa actividad en relación a su actividad actual. En este caso, los trabajadores estarían evaluando la paga y el status del trabajo en la cosecha, por encima de los niveles de riesgo laborales propio de la cosecha (donde son mayores a los que actualmente visualizan en su actividad en el vivero). Entonces, si bien hay menos nivel de naturalización de las condiciones laborales y el riesgo entre trabajadores de los viveros, esta situación no necesariamente refleja una mayor preocupación por el cuidado de su salud que implique el dejar de lado opciones más riesgosas en pro de poder acceder a una mejor paga en la cosecha. De ahí también que sean sólo hipótesis las que podamos esbozar en torno a las diferencias entre trabajadores de las diferentes etapas en términos de su perfil; podemos pensar que más que el nivel de desarrollo de culturas de riesgo, lo que esté influyendo en las diferencias tiene que ver con niveles de (in)conformidad con su lugar dentro de la cadena productiva forestal, por lo que dicho lugar implica en términos económicos.

En otro orden, encontramos procesos de **inmunidad subjetiva** en estos/as trabajadores/as. La inmunidad subjetiva supone que ante actividades familiares para los/as trabajadores/as, éstos/as tienen a minimizar la probabilidad de malos resultados, los riesgos relacionados a su trabajo. En el caso de las entrevistas analizadas, no hemos visto muchos elementos que nos estén hablando de inmunidad subjetiva de manera directa, es decir de una minimización de situaciones porque en ellas los trabajadores “se las pueden arreglar” por contar con experiencia de trabajo o porque “suceden rara vez”⁹². En general lo que hemos visto son elementos de inmunidad subjetiva relacionados a la edad de los/as trabajadores/as, especialmente entre los más jóvenes, cuando hacen referencia a que las quejas o dificultades de compañeros de trabajo tienen que ver con su edad más avanzada y su desgaste físico.

Como significativo a los efectos de la construcción social del riesgo de este grupo de trabajadores, observamos la existencia generalizada en las entrevistas de elementos relacionados a lo que

•(SOBRE LAS CHARLAS IMPARTIDAS POR EL MÉDICO DE LA EMPRESA) “Yo, personalmente, lo tomo como algo para estar un día escuchando algo adentro de una oficina escuchando y no pasando frío ni calor ni nada de eso. No, sí. La verdad que para mí, ta eso de los primero auxilios por ahí nos sirve si llega a pasar algo. Pero después las otras reuniones como, por ejemplo, la que te conté esta de iba, que pasaba por los lugares de trabajo y nos decía que estuviéramos así, que la posición estaba mal. Porque nos vio sentadas y nos dijo que estábamos mal sentadas. Que la posición era de otra manera. Pero no podés estar, como él dice, las 9 horas que estamos ahí. Porque no llegás al incentivo, no lo podés hacer. Y ta, y eso para mí, es al pedo. Porque nos dice también: ‘Cada 1 hora paren 5 minutos por lo menos, para descansar el cuerpo; relájense.’ Pero nadie lo hace porque no llegás al incentivo.” (Trabajadora empresa B)

• “Porque sé que tengo que decidir solamente yo, no hay una ventaja sobre, porque aparte, ehh, todos esos impedimentos como el equipo, ósea ir cerrado como corresponde, o no como cada uno hace cuando no tenemos supervisión te lo bajas, o la mascarilla te lo pones en la pera o en la frente, y cuando vez un vehículo de supervisión, te la arreglas. Y, aunque sabes que hace mal, pero es que ese sistema es que yo quiero decir, ponele, vos vas a hacer una aplicación, te pagan ponele, 130 pesos la hectárea, en pleno verano hacer yo que sé, por decir tres hectáreas para salir con trescientos y pico de pesos, este, no la haces, tenes que o empezar muy temprano o hacer horarios muy... y entonces qué pasa, por la plata, como te digo afecta sobre todo la educación que tenemos los que vamos a eso. Entonces vos el cálculo tuyo es la plata, tenes que llegar a hacer la plata, de caminar más o de lo que sea vos recurrís a, muchas veces en contra de tu propio...Digo porque vi gente afectada ya.” (Ex trabajador forestal)

⁹² Más allá de la evaluación sobre las probabilidades de enfrentarse a riesgos de incendios en los predios forestados.

Douglas (1996) denomina como **atención selectiva**. Este proceso supone que las personas “cortan su percepción” frente a las situaciones de riesgo laboral para que su mundo de vida inmediato en lo laboral resulte más seguro de lo que es. Según nuestro análisis, la atención selectiva en este conjunto de trabajadores tiene que ver con dejar de lado aquellos riesgos laborales probables en función de la atención a estrategias de afrontamiento de riesgos socio-económicos. Por ejemplo, dejar de lado el uso de X implemento de seguridad que entorpece la posibilidad de alcanzar ritmos de producción altos, y de esa forma lograr una ganancia extra a nivel de salario y/o un perfil de empleabilidad que le asegure cierta continuidad por sucesión de contratos (aquellos de “rendir bien”).

Esta atención selectiva implica, por ejemplo, el no considerar los riesgos de salud para uno mismo y/o los ecológicos (que influyen en el propio lugar de residencia personal y de la familia de estos trabajadores), con el fin de *controlar y afrontar* los riesgos de tipo socio-económicos sentidos por estos/as trabajadores/as.

5.3- El umbral aceptable de riesgo laboral: la búsqueda del equilibrio

Una vez llegado a este punto del análisis sobre los tipos de riesgo que identifican estos trabajadores, y cómo los articulan con su vida cotidiana tanto laboral como extra-laboral, nos enfrentamos ante la pregunta de *¿cómo se relacionan estos riesgos identificados entre sí?* La respuesta fue construyéndose implícitamente en los párrafos anteriores: hay una especie de equilibrio entre riesgos (de salud, socio-económicos, etc.), donde los mismos interactúan y adquieren niveles de prioridad o *atención* diferenciales.

En dicho equilibrio se interceptan los elementos valorativos, normativos y contextuales de estos/as trabajadores/as, conjugándose su cultura laboral rural, su construcción social de salud y su precariedad sentida.

La clasificación de los riesgos en términos de su urgencia y de sus chances de afrontamiento, explica en parte las diferencias entre la valoración de los riesgos y los comportamientos que finalmente los/as trabajadores/as asumen en función de los mismos. El umbral aceptable del riesgo laboral es producto, entonces, de un equilibrio entre los distintos riesgos considerados. Podríamos llamarle en términos de Beck (2006) como “la observables pluralidad conflictiva de definiciones de los riesgos civilizatorios”, donde los tipos de riesgos

que identifican estos trabajadores se articulan entre sí, disputándose la primacía, derivando en la búsqueda de estos/as trabajadores/as de un *equilibrio aceptable* de atención a los distintos riesgos.

Como señalan Pucci et al (2011), el umbral aceptable si bien es negociado, no es un tipo de negociación comparable a un convenio salarial o a un acuerdo entre grupos formalizados y establecidos, inscrita en los parámetros de la acción racional y estratégica entre actores que tienen claramente definidos sus intereses. La negociación de los umbrales aceptables de riesgo es un tipo de negociación más precaria, incierta y cambiante, que pone en juego, no sólo los recursos de poder de los actores, sino también sus valores, sus reglas de comportamiento, su experiencia cotidiana expresada en términos de racionalidad práctica y las relaciones de comunicación y confianza que establecen con otros actores. En este sentido, la negociación de los umbrales aceptables del riesgo reproduce las condiciones de incertidumbre y contingencia de las situaciones de riesgo en las cuales se inserta.

En ese equilibrio, el umbral aceptable del riesgo laboral definido por estos/as trabajadores/as, desciende frente a los riesgos socio-económicos vivenciados por ellos/as. En la construcción social de la salud y enfermedad de estos/as trabajadores/as, la acción preventiva pierde eficacia frente al afrontamiento de riesgos socio-económicos y a la concepción del empleo en el sector forestal como medio para conseguir ingresos y estabilidad laboral; porque, como vimos, estos/as trabajadores/as, frente a la escasez de oportunidades de empleo, perciben al empleo forestal como la mejor opción para ellos en lo individual y para sus localidades de residencia en general.

Es en este punto en particular, es decir, cuando tratamos de describir el umbral aceptable de riesgo laboral de estas personas y de los elementos que lo caracterizan, observamos cómo la situación laboral de estos/as trabajadores/as es un espacio dinámico que se define por la intersección constante y cambiante de diferentes elementos intra y extra laborales. Dentro de estos elementos tenemos las características que asume el modelo productivo forestal, las relaciones laborales que caracterizan al mismo, su proceso de trabajo particular, las condiciones laborales y la posición de los trabajadores en la estructura jerárquica del proceso. Pero, de igual modo, la situación laboral es vivenciada por estos trabajadores en

el marco de su realidad cotidiana general, donde la valoración del riesgo implica una aproximación a la apreciación de la situación de trabajo propia. En esa valoración del riesgo laboral, como parte de una valoración de los distintos riesgos a los cuales se enfrentan los/as trabajadores/as en su vida, interactúan multiplicidad de intereses, posiciones y creencias que ellos/as poseen. En la interacción entre condiciones de vida y condiciones laborales, se co-determina la *cultura de riesgo laboral* particular a estos/as trabajadores/as.

5.4- Cultura de riesgo de los trabajadores forestales agrarios

A partir de lo anterior, ¿cuáles son las características de la cultura de riesgo laboral de los trabajadores forestales agrarios analizados?

En primer lugar, observamos que el colectivo de trabajadores analizado ha ido construyendo percepciones del riesgo con niveles más o menos altos de elaboración, existiendo algunas diferencias según la etapa del proceso productivo que estemos observando.

El desarrollo de una cultura del riesgo en estos trabajadores se encuentra relacionado a su interacción con las políticas de seguridad y de salud de las empresas matrices en las cuales trabajan. La modernización de la producción forestal y la normativa nacional e internacional enfocada a la seguridad, construyen espacios susceptibles de romper con procesos de naturalización de los riesgos, en pro de una cultura de prevención y seguridad en el trabajo. Aquí vemos tanto la apropiación reflexiva del conocimiento por parte de los trabajadores, como encontraba Levin (2004) en la ICU; como así también el desarrollo de una confianza práctica (Giddens, 1996) orientada al uso de los implementos de seguridad proveídos por la empresa.

Estos espacios potenciales se entrecruzan con otras políticas de las empresas, y con características del empleo en el sector, que juegan en detrimento del desarrollo de culturas de riesgo laboral. Complementando esto último, observamos niveles significativos de precariedad y vulnerabilidad sentida por estos trabajadores, que los lleva a asumir riesgos laborales como estrategia de afrontamiento en el corto plazo de riesgos socio-económicos.

Asimismo, en términos de las posibilidades de desarrollo de una cultura de riesgo laboral, aparece como significativo el vínculo de estos trabajadores con organizaciones sindicales de mayor tradición, ya que genera capacidades y espacios de reflexión ligados a la problematización de la cultura de riesgo del sector. En este sentido, el desarrollo de una cultura de riesgo particular en el sector forestal, permitiría –como se ha observado también en otros estudios- romper con la idea de que existe una selección natural de recursos humanos en el sector, sustentada por la capacidad de los mismos para enfrentar los riesgos y resistir las condiciones de trabajo adversas. (Pucci et al, 2006) Romper, por tanto, con procesos relacionados a lo que Volkoff (1993) conceptualiza como *síndrome del trabajador saludable*⁹³.

Ahora bien, la cultura de riesgo desarrolladas en el marco de las empresas forestales analizadas, son un producto de la organización y de los/as trabajadores/as que participan en las mismas, lo que les da un carácter contingente y provisorio, ya que dependen de las decisiones que se tomen en términos de condiciones de trabajo y de gestión de la mano de obra. En este sentido, la cultura de riesgo de estos trabajadores se circunscribe a los espacios que la propia organización -y sus reglas explícitas e implícitas de trabajo- propone. Aunque, esto último no es percibido por las jerarquías de las empresas, ya que las mismas están enfocadas a la definición sólo del riesgo laboral asociados al sector, no integrando otros factores de riesgo implicados en las relaciones laborales propuestas. Por este motivo es que las jerarquías manifiestan no comprender las faltas de adherencia de los trabajadores a las normas de seguridad y salud, explicando esto como conductas individuales, y/o a la “falta de una cultura de trabajo”.

En síntesis, existen espacios de desarrollo de la cultura de riesgo de estos/as trabajadores/as que son fomentados por el avance normativo-jurídico en el sector, por los mayores niveles de organización entre trabajadores/as y su vínculo con sindicatos de mayor data, como así también por las políticas de seguridad y capacitación de las empresas. Más allá de esto, la cultura de riesgo de estos trabajadores se ve interceptada tanto por la precariedad socio-económica sentida, la temporalidad de los contratos y las políticas de productividad de lógica industrial. En este enclave, distintos tipos de riesgo son valorados y seleccionados en el

⁹³ El síndrome del trabajador saludable (*healthy worker effect*) implica que “...las personas cuyo estado de salud les impide estar expuestos (o estarlo mucho tiempo) a ciertas exigencias, tratan de evitarlas, o de abandonar los puestos de trabajo que las impliquen, o bien son separados desde la incorporación o más adelante, por los ejecutivos de la empresa o por el médico de trabajo. Los que quedan son en primer término, los que pueden quedarse.” (Volkoff, 1993:144)

ámbito laboral, como un espacio clave de elaboración de estrategias que los atiendan, sean o no riesgos estrictamente laborales. Asimismo, la construcción de la salud y del riesgo no encuentra espacios para la construcción de nociones de riesgo definidas para el largo plazo, en parte por estar signada bajo esa apreciación de precariedad por parte de los/as trabajadores/as.

REFLEXIONES FINALES

En el actual contexto uruguayo existe una creciente institucionalización y definición jurídica en materia de seguridad y prevención en el mundo del trabajo (especialmente en algunos sectores de actividad), que señala una serie de normas a seguir, certificados a conseguir, etc.; en definitiva, que presionan la puesta en común dentro de las organizaciones en estos temas.

Bajo esta lógica, el sector forestal ha experimentando en los últimos años un proceso de modernización de su actividad productiva, a través de la implantación de diferentes regiones del país de empresas nacionales o extranjeras que realizaron importantes inversiones en infraestructura y tecnología. La instalación de dichas empresas acompañadas del desarrollo de jurisprudencia específica en el sector, han redundado en una mejora de las condiciones laborales en el sector.

En términos generales, la implementación de políticas de seguridad en el trabajo y de capacitación de mano de obra para mejorar los niveles técnicos y de seguridad de la producción, constituye un cambio cualitativo en las condiciones de trabajo del sector que no tiene antecedentes en las formas de producción anteriores, que redundaron en una disminución de accidentes de trabajo en las empresas forestales más modernizadas.

Por su parte, los/as trabajadores/as encuentran en el empleo forestal agrario, la oportunidad de mejora a sus alternativas laborales (pasadas y presentes). El perfil de los trabajadores que se incorporan a la actividad forestal se diferencia del clásico trabajador de las estancias ganaderas del Uruguay. Existe una alta incidencia de personas que proceden de zonas urbanas, con una fuerte presencia de jóvenes con bajos niveles de educación formal. Asimismo, esta actividad ha permitido la incorporación de la mujer al trabajo forestal, mejorando sus niveles de empleabilidad en comparación a las actividades rurales más tradicionales. Esta incorporación (y valoración de la performance femenina) se da por el crecimiento de viveros enfocados a la industria forestal, a las actividades de silvicultura mixtas y en algunas empresas a la tecnología de cosecha 100% mecanizada.

Ligado a lo anterior, observamos también que la modernización del sector en términos tecnológicos y de organización del trabajo cambia las características típicas del trabajo rural, sustentado en la fuerza física y en la resistencia corporal, para aproximarlos a las modalidades del trabajo industrial. Estos cambios tienen dos tipos de consecuencias. Por un lado, aumentan las exigencias de capacitación de la mano de obra, propiciando el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos en ella. Por otro lado, dicha modernización ligada a un perfil de corte más industrial en el sector, trae consigo políticas de gestión de la producción que fomentan nuevos desafíos y exigencias. Por ejemplo, la fijación del salario del trabajador de acuerdo a criterios de productividad individual.

En convivencia con los factores más modernos de tipo industrial, la producción forestal agraria mantiene características tradicionales de esta actividad: la estacionalidad y la tercerización de tareas.

En el caso de la estacionalidad, ésta es una característica típica de las actividades rurales. En el caso de la forestación se le agrega que el ciclo productivo, entre producción de plantines, plantación, desarrollo de los árboles y cosecha tiene una duración aproximada de ocho años. Este tipo de condicionantes tiene consecuencias en las modalidades de contratación de la mano de obra que siguen predominando en el sector: contratos temporales, pago a destajo y/o jornal, sujeta a las variaciones estacionales y climáticas.

Estas variaciones en la contratación de la mano de obra, sustentan en gran medida la presencia de una fuerte tercerización de sus procesos de trabajo, desde los cuales emerge una figura típica del mundo forestal, *el contratista*.

Por su parte, la incorporación de la productividad en las condiciones de empleo del sector tiene importantes impactos en los hábitos de trabajo arraigados en los trabajadores, en la medida en que, para alcanzar niveles salariales relativamente decorosos, éstos deben desarrollar su trabajo en ritmos y condiciones diferentes a las que estaban acostumbrados. Estas nuevas exigencias, traen consigo un proceso de selección de la fuerza de trabajo, que – como vimos- se sustenta (y es legitimado por los/as trabajadores/as) en la edad de las personas. Esto ocurre en los distintos procesos observados, salvo en la cosecha 100%

mecanizada, donde la tecnología de punta utilizada allí ha implicado la posibilidad de minimizar la carga física del trabajo de cosecha en pro de la estabilidad de trabajadores de mayor edad y antigüedad en la misma.

En relación a la construcción social del riesgo en los/as trabajadores/as analizados/as, observamos que cada definición del riesgo laboral de un colectivo sostiene, por decirlo de algún modo, un equilibrio entre riesgos sociales, económicos, de salud, etc. evaluados.

En nuestra investigación hemos podido acceder a los riesgos laborales que son identificados por los/as trabajadores/as forestales, como así también su valoración de las condiciones laborales en las que se encuentran y a las estrategias frente a las mismas.

De igual modo, observamos que la construcción del riesgo laboral se encuentra inmersa en una construcción más general que atañe también a riesgos socio-económicos definidos por estos individuos, y en menor medida a riesgos de tipo ecológico.

Los riesgos laborales que estos trabajadores identifican tienen la característica de ser probabilidades de daño perceptibles fundamentalmente en el corto plazo. En el mediano y largo plazo, más allá de algunos trabajadores/as, los riesgos no son mensurables por estas personas, en parte por la necesidad de atender a riesgos en los otros ámbitos de su vida. Esto nos habla, a nuestro entender, de que la construcción temporal de la valoración del riesgo es un factor a tener en cuenta especialmente en este tipo de estudios.

Otros elementos a tener en cuenta para comprender la cultura de riesgo de estos/as trabajadores/as, es la influencia de las oportunidades laborales en sus zonas de residencia y de la historia laboral pasada. La falta de oportunidades laborales (o al menos la percepción de la misma) y las condiciones laborales precarias que se hayan vivido en el pasado, juegan minimizando y/o naturalizando los riesgos actuales del sector forestal agrario.

Por otro lado, hemos observado la existencia de espacios para el desarrollo de una cultura de riesgo de estos/as trabajadores. Dichos espacios son construidos a partir de los procesos de reflexividad en torno a su trabajo propiciado por el vínculo de estas personas con

organizaciones sindicales. Asimismo, la cultura de riesgo en el sector forestal agrario se ve propiciada por el aumento de elementos constituyentes de las políticas de seguridad e incluso de salud en estas empresas. Las políticas de seguridad y salud actuales son fomentadas por las casas matrices de estas empresas, como así también por la normativa nacional e internacional en la materia.

En contraposición a las oportunidades encontradas para el desarrollo de culturas de riesgo en este colectivo de trabajadores, encontramos la existencia de elementos tradicionales propios de la cultura de trabajo rural que juegan en contra de la misma. En este sentido, la temporalidad de los contratos, el pago por destajo y/o jornal, la cultura de la “valentía”, entre otros, son factores que juegan en detrimento de la cultura de riesgo. Asimismo, las políticas de productividad, con un perfil más de tipo industrial y moderno, que se han introducido en el sector, juegan en contra del desarrollo de estrategias tendientes a la seguridad y el *autocuidado*.

La productividad afecta a los ritmos de trabajo, fomentando en los/as trabajadores el no respeto de las normas de seguridad de la empresa, generando nuevos riesgos (caídas, stress, etc.) y potenciando otros riesgos laborales intrínsecos a la actividad, como ser aquellos relacionados al manejo de productos químicos y a los factores climáticos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, entendemos que el *umbral de riesgo aceptable* definido por estos trabajadores se construye a partir de las valoraciones de todos los riesgos que se cruzan en el campo de lo laboral; dicho umbral se traduce en comportamientos de estos trabajadores/as, desarrolladas –por decirlo de algún modo- como estrategias para lograr un *equilibrio aceptable* entre riesgos de salud, de empleo, socio-económicos, etc. En este sentido, el uso de categorías teóricas tales como *atención selectiva*, *estrategias de afrontamiento o defensivas*, *síndrome de trabajador saludable*, entre otras posibles, dan cuenta de un rendimiento que creemos que puede aportar a los estudios sobre el riesgo laboral. Estas categorías a nuestro entender han demostrado su complementariedad y relación estrecha con la de naturalización de las condiciones laborales (y del riesgo asociado a las mismas).

Más allá de estas reflexiones finales que hemos podido esbozar a partir de la información recolectada y analizada, debemos señalar con total honestidad que como resultado de esta investigación nos surgen -sobre todo- varias preguntas que no podemos aún contestar. En todo caso, son preguntas que a nuestro entender son susceptibles de transformarse en nuevos focos de estudio y de contraste del análisis aquí realizado.

En primer lugar, los estudios del riesgo laboral hasta el momento han abordado trabajadores de baja calificación y/o de sectores que tradicionalmente son conceptualizados como de alta precariedad laboral y de contextos de vulnerabilidad social. La excepción a esta mención es el estudio de Pucci en el Hospital de Clínicas (1999), pero el mismo fue realizado desde una perspectiva organizacional, sin atender específicamente a la construcción del riesgo en colectivos particulares de trabajadores/as. Así también, los estudios se han centrado –salvo en el caso de los médicos y enfermeras- son trabajadores que no cuentan con un alto reconocimiento social, que se mueven en contextos masculinizados: la industria de la construcción, refinería de petróleo, producción forestal agraria. Esto implica que aun falta contrastar estos resultados desde la perspectiva desde el colectivo de trabajadores con personas de mayores niveles de formación, menor vulnerabilidad social y/o mayor status profesional. De esta forma, podríamos tratar de aislar el *efecto de escasez de oportunidades* como dimensión explicativa en la asunción de riesgos, por ejemplo. Asimismo, investigar este tema en otros colectivos de trabajo teniendo como hipótesis de partida las ideas de tipos de riesgo, equilibrios entre los mismos, etc, nos daría la oportunidad de aumentar los niveles de abstracción en pro de la construcción de tipologías teóricas.

Resta aún trabajar en la articulación de los estudios sobre el riesgo y la sociología de la salud, para que esta última nos provea de dimensiones que enriquezcan nuestra aproximación y comprensión sobre las estrategias de prevención de los/as trabajadores/as. En este sentido, encontrar pautas de cuidado diferenciales entre hombres y mujeres resulta por demás significativo, en términos de la construcción social de la salud mediada por el género, que puede estar influyendo en la construcción del riesgo laboral. En este sentido, introducir, siempre que se justifique, pautas relacionadas al género y a la edad del trabajador, como así también su marco de referencia laboral previo, estarán engrosando la capacidad de comprensión de los comportamientos de las personas en relación al riesgo y las diferencias

entre colectivos, vinculando elementos constitutivos de las actitudes hacia el riesgo que trasciendan las fachadas sociales en lo estrictamente laboral (la jerarquía, la especialización técnica, la sindicalización). Sin desconocer, la importancia de dichas fachadas sociales que marcan diferencias en el mundo laboral, lo que se propone aquí es complementar las mismas con dimensiones sociales más generales que también podrían estar operando en el mundo laboral.

Por otro lado, en relación a los tipos de riesgos, consideramos importante tener en cuenta cómo algunas actividades específicas, como ser las de vivero, si bien no son a-priori consideradas ni por investigadores ni por los propios/as trabajadores/as como de alto riesgo de accidentabilidad (tal vez porque los accidentes no son ni mortales ni *discapacitantes*), contienen una matriz significativa de riesgos de enfermedades y afecciones en el corto y largo plazo. Por este motivo, estrechamente relacionado a la inclusión del enfoque de construcción social de la salud, consideramos relevante seguir profundizando en la comprensión de riesgos relacionados a enfermedades (reconocidas como profesionales o no), porque son susceptibles de potenciar la clasificación de algunas actividades como “riesgosas”. Vinculado a esto último, cabe tener en cuenta aquí muy especialmente la temporalidad asociada al riesgo y profundizar en el estudio de la misma, para poder observar en otros colectivos de trabajadores/as si existe y en función de qué lo que llamamos como *cortoplacismo valorativo*.

Asimismo, nos parece relevante profundizar en el conocimiento sobre los procesos que minimizan riesgos, ya sea una evaluación desde lo “objetivo” o desde lo subjetivo, para dar cuenta de elementos informales de protección, más allá de las políticas de seguridad de la empresa. En nuestra investigación no tuvimos como propósito la observación de dichos procesos, aunque sí encontramos en aquellos relacionados a la construcción de la cultura de riesgo de estos trabajadores, elementos que podrían estar operando de este modo: identidad y cohesión del colectivo de trabajo, niveles de sindicalización, contactos estrechos con sindicatos urbanos, etc.

Otra de las cuestiones que nos parece interesante pensar cada vez más a futuro tiene que ver con las estrategias metodológicas de aproximación al objeto de estudio. En este sentido, la aproximación a los/as trabajadores/as y ex trabajadores/as en su lugar de

residencia, por fuera del contexto específico de trabajo permitió no sólo lograr una mayor soltura e intimidad en las entrevistas, sino también un mayor conocimiento de su realidad cotidiana. Si bien, entendemos, que ir a los lugares de residencia de los/as trabajadores o a lugares sociales de agrupamientos de los mismos (clubes sociales por ejemplo) pueden resultar costoso en tiempo y dinero, consideramos que la información susceptible de ser recolectada por esa vía valdría la pena el esfuerzo. Nosotros en esta investigación hemos constatado que existen mecanismos ya desarrollados e institucionalizados (como ser los Centros MEC, políclínicas barriales, por ejemplo) que podrían ser usados para hacer más eficiente este tipo de abordajes.

En otro orden, quisiéramos resaltar que una de las mayores dificultades para un abordaje más completo sobre el riesgo en el Uruguay se encuentra en la sistematización y disponibilidad de datos secundarios relacionados a accidentabilidad, enfermedades profesionales, perfiles de ocupación desagregados por sector y/o departamento, etc. En este sentido, la limitación de acceso a fuentes de datos primarias o en su defecto a la posibilidad de procesamiento en base a cruces analíticos específicos, limita el campo de estudio cuantitativo en este tema. El análisis cuantitativo, lejos de agotar la perspectiva sobre los estudios del riesgo laboral, bien podría ser un marco mediante el cual se contextualicen algunos de los fenómenos estudiados aquí de manera cualitativa. Si bien esta es una dificultad tradicional en los estudios sobre trabajo y accidentabilidad, que dista del control de investigadores/as, consideramos a título personal que no por ello deberíamos dejar de insistir en la demanda de dichos datos, frente a las instituciones responsables de la sistematización y procesamiento de dicha información.

No cabe dudas que la sociología del riesgo en general, y la sociología del riesgo laboral en particular, es un campo fructífero de generación de conocimientos teórico – empíricos, cada vez más importante a ser abordado por sus implicancias para la sociología y para la sociedad en su conjunto. Nuestra intención es contribuir desde el abordaje específico a un colectivo de trabajadores a tal fin, generando conocimientos y nuevas interrogantes al mismo tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

AGUINAGA ROUSTAN, J.; COMAS ARNAU, D.; DÍAZ OJEDA, M.; LÓPEZ RODRÍGUEZ, A. E.; MANRIQUE GONZÁLEZ, A.; OCHOA ORMAZÁBAL, J.M. (1983) "Evaluación de la percepción de la problemática de la salud." En: REIS Nº 23. NOTAS DE INVESTIGACIÓN.

ALASZEWSKI, A. (2006) "Risk, trust and health". Offord University Press <http://books.google.com.uy/books?hl=es&lr=&id=ibZBXJRmcwIC&oi=fnd&pg=PA160&dq=Alaszew>
ew ALASZEWSKI, A. – HORLICK JONES, T. (2002) "Risk and health: review of current research and identification of areas for further research". En: chss, University of Kent. http://kar.kent.ac.uk/8383/1/alaszewski_risk_and_health.pdf - marzo, 2010-

ALTESOR, A. -EGUREN, G.-;MAZZEO, N.-PANARIO, D.-RODRIGUEZ, C. (2008) "La industria de la celulosa y sus efectos: certezas e incertidumbres." En: Ecología Austral 18:291-303. Diciembre 2008. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ecoaus/v18n3/v18n3a04.pdf> - junio 2011-

ALVIRA, F. (1992) "Diseños de investigación social: criterios operativos". En: GARCÍA FERRANDO, M. – IBAÑEZ, J. – ALVIRA, F. (Comp.) EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

AMEZCUA – GÁLVEZ TORO (2002) "Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta." En: Revista Española de Salud Pública Nº5 Septiembre – octubre 2002. 76: 423 – 436.

ANGROSINO, M.- MAYS DE PÉREZ, K. (2003) "Rethinking observation. From method to context." En: Denzin, N. – Lincoln, Y. (Ed.) "STRATEGIES OF QUALITATIVE INQUIRY". 2nd. Edition. Sage publications, California

BARDOMÁS, S. (2007). "Calidad de vida y condiciones laborales en la actividad forestal en la argentina." I Seminario de cooperación y desarrollo en espacios rurales iberoamericanos, sostenibilidad e indicadores. Almería, 16-17 octubre, 2007. <http://www.indirural.ual.es/descargas/docDescargas/6-4.pdf> - febrero 2011-

BECK, U. (1998) "La sociedad del riesgo." Editorial Paidós, España.

BECK, U. – GIDDENS, A. – LASH, S. (1997) "Modernización reflexiva".Alianza Editorial, Madrid.

- BELTRÁN, M. (1992) "Cinco vías de acceso a la realidad social". En: GARCÍA FERRANDO, M. – IBAÑEZ, J. – ALVIRA, F. (Comp.) EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BERGER, P. – LUCKMANN, T. (2003) "La construcción social de la realidad". Amorrortu Editores .Bs.As
- BERTAUX, D. (1993) "De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica". En: Marinas, J. M, Santamarina, C. "La historia oral: Métodos y experiencias". Ed. Debate, Madrid.
- BERTAUX, D. - WIAME, I. (1993) "Historias de vida del oficio de panadero". En: Marinas, J. M, Santamarina, C. *La historia oral: Métodos y experiencias*. Ed. Debate, Madrid.
- CANALES, M. – PEINADO, A. (1994) "Grupos de discusión". En: Delgado, J. M. – Gutierrez, J. "Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales". Editorial Síntesis, Madrid
- CASTILLO, J. J.- PRIETO, C. (1983) "Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo". C.I.S., Madrid.
- CASTILLO, J. J. – PRIETO, C. (1981) "Una técnica subjetiva de investigación en condiciones de trabajo: las encuestas de satisfacción." En: REIS N° 13. ESTUDIOS
- COULON, A. (1998) "La Etnometodología". Segunda Edición. Ed. Cátedra, colección teorema, Madrid.
- DE LA GARZA, E. (2003) "La flexibilidad del trabajo en América Latina". EN: De la Garza, E. (coord.) TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. FCE, México D.F. (págs. 148 – 178)
- DE LA GARZA TOLEDO, E. (2010) "Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico". Coedición Anthropos y UAM-Iztapalapa, México. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Haciaunconceptoampliado/> -julio, 2010-
- DOUGLAS, M. (1990) "Risk as a forensic resource." En: Daedalus Vol. 119, No. 4, Risk (Fall, 1990), pp. 1-16 Published by: The MIT Press Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/20025335> -octubre 2011-

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

DOUGLAS, M. – WILDAVSKY, A. (1982) "Risk and Culture". University of California Press, Berkeley, Los Angeles, California.

FEINHOLZ, D. – ÁVILA, H. (2001) "Consideraciones sobre el concepto de riesgo en el campo de la salud". En: El cotidiano. Mayo-junio año /vol. 17, número 107. Universidad Autónoma Metropolitana. Azcapotzalco. DF, México. (págs. 13-20)

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/325/32510703.pdf> - enero 2012

FRANCO- NIÓN – MIRANDA – FAGÚNDEZ – MARROIG – CORREA (2011) Fundamentos teórico metodológicos para abordar la percepción del riesgo laboral en una industria de alta complejidad. Ed. Psicolibros, Montevideo.

GARCÍA FERRANDO, M. – SANMARTIN, R. (1992) "La observación científica y la obtención de datos sociológicos". En: GARCÍA FERRANDO, M. – IBAÑEZ, J. – ALVIRA, F. (Comp.) EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

GIDDENS, A. (1995) "La constitución de la sociedad". Ediciones Amorrortu

GIDDENS, a. (1995) "Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea." Ed. Península, Barcelona.

GIDDENS, A. – BAUMAN, Z. – LUHMANN, N. – BECK, U. – BERIAIN (Comps.) (1996) "Las consecuencias perversas de la modernidad." Ed. Anthropos, s/d.

GOFFMAN, E. (1981) "La presentación de la persona de la vida cotidiana". Ed. Amorrortu, Buenos Aires

GUÉLAUD, F. – BEAUCHESNE, M. – GAUTRAT, J. – ROUSTANG, G. (1981) "Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa". Investigación del Laboratorio de Economía y de Sociología del Trabajo del C.N.R.S. Aix-en Provence (Francia). Co-edición: INET, México – INDA, Perú. Traducción: CEIL, Argentina.

GRAZIANO, A. (2010). "¿Quién habla de forestación? Polisemia ambiental y conflictos sociales en Uruguay. En: Revista de Ciencias Sociales. No. 26. Medio Ambiente y Ciencias Sociales: vínculos imprescindibles. Abril, 2010. DS, FCS – UdelaR. (págs. 84-94) <http://www.fcs.edu.uy/archivos/revista26.pdf> - diciembre 2011-

HOPENHAYN, M.(2001)"Repensareltrabajo.Historia,profusiónyperspectivasdeunconcepto". Ed.Norma S.A, Buenos Aires Cap.VIII. (págs.147-158)

IBÁÑEZ, J. (1992) "Perspectivas de la investigación social". En: GARCÍA FERRANDO, M. – IBAÑEZ, J. – ALVIRA, F. (Comp.) EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.

INE. (2011) Anuario 2011. <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/anuario2011/anuario2011.pdf> - junio 2012-

KERLINGER, F. (1988): "Investigación del Comportamiento". McGrawHill, México.

KING, G., KEOHANE, R. y VERBA, S. (2000) "El Diseño de la Investigación Social", Alianza, Madrid

LEVIN, R. (2005) "Análisis de las representaciones sociales sobre el riesgo en la industria de la construcción del Uruguay" Monografía final de Maestría. FCS, Udelar. Montevideo

LOSTAO, L. (2000) "Factores predictores de la participación en un programa de «screening» de cáncer de mama: implicación del modelo de creencias de salud y de las variables sociodemográficas" En. REIS N° 92. Octubre- Diciembre 2000. 169 – 188.

LUHMANN, N. (1991) "Sociología del riesgo". Universidad Iberoamericana, Mexico.

LULLE – VARGAS – ZAMUDIO (Coords.) (1998) "El uso de la historia de vida en las Ciencias Sociales" TOMO I. CIDS – ANTHROPOS, Barcelona.

LUPTON, D. (1993) "Risk as a moral danger: the social and political functions of risk discourse in public health". En: International Journal of Health Services, Volume 23, Number 3, Pages 425-235. Baywood Publishing Co, Inc. <http://baywood.metapress.com/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=searcharticlesresults,1,4>; - octubre, 2011-

- MASCHERONI, P. (2008) "Democracia y ciudadanía en el medio rural uruguayo. Una mirada sobre los avances en la ciudadanía de los trabajadores rurales" Monografía final de Maestría. FCS, Udelar. Montevideo
- MASCHERONI, P. (2011) "Democracia y ciudadanía en el campo. Los primeros Consejos de Salarios Rurales en el Uruguay". Ed. DS, FCS, Udelar. Montevideo.
- MALLIMACI – GIMENEZ (2006) "Historia de vida y métodos biográficos" En: Vasilachis, I. (coord.) "Estrategias de investigación cualitativa" Editorial Gedisa, Barcelona (págs. 175 a 212)
- MALINOWSKI, B. (1978) "Una teoría científica de la cultura" Colección Perspectiva. Ed. Sudamericana, Buenos Aires.
- MANSILLA SEPÚLVEDA, J. (2007) "El método cualitativo en relación al método cuantitativo y los tipos de investigación cualitativa." (s/d)
- MASTRANGELO, A. (2009) Usos locales de las certificaciones globales." En revista IDeAS, v. 3, n. 1, p. 115-132, jan./jun. 2009 http://r1.ufrj.br/cpda/ideas/revistas/v03/n01/IDeAS-v03_n01_artigo_ANDREA_MASTRANGELO.pdf –diciembre 2010-
- MENENDEZ, V. (2009) "Trabajadores forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral". Monografía de grado. DS, FCS - Udelar. Montevideo.
- MILES, M. – HUBERMAN, M. (s/d) ANALISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS. RECOPIACION DE NUEVOS MÉTODOS. (s/d) Introducción. Cap. I – II – III.
- MITJAVILA, M. – FERNÁNDEZ, J. E. (1998) "Factores sociales, salud y enfermedad." En: Hugo Dibarboure & Juan Macedo. INTRODUCCIÓN A LA MEDICINA FAMILIAR. Departamento de Publicaciones de la Universidad de la República Montevideo.
- MSP. (2009) "La salud de los hombres uruguayos desde una perspectiva de género" MSP. PROGRAMA NACIONAL SALUD DE LA MUJER Y GÉNERO, Montevideo http://www.unfpa.org.uy/userfiles/informacion/items/763_pdf.pdf –enero 2011-
- NEFFA, J.C. Y DE LA GARZA TOLEDO, E. (2010) "Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización". En: Neffa, JC. y De la Garza Toledo, E. (compiladores) Trabajo y modelos productivos en América Latina. Clacso, Buenos Aires. Pp. 15-47. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/toleneffa.pdf> - marzo 2012-

- NOVICK, M. (2003) “La transformación de la Organización del Trabajo”. EN: De la Garza, E. (coord.) TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. FCE, México D.F. (págs. 123 – 147)
- ORTI, A. (1992) “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo.” En: GARCÍA FERRANDO, M. – IBAÑEZ, J. – ALVIRA, F. (Comp.) El análisis de la realidad social. métodos y técnicas de investigación. Ed. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- PEIRÓ, J.-PRIETO, F. (1996) “Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto.” Editorial Síntesis, Madrid.
- PEIRÓ, J. M. (2001) “El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva”. En: Revista Investigación Administrativa, Enero – Junio 2001. Año 30 No. 88. (págs. 31- 40)
- PIÑEIRO, D. (2008) “El trabajo precario en el campo uruguayo”. DS – FCS, Udelar. Montevideo
- PIÑEIRO, D. (2011) “Precariedad Objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias”. En: Revista de Ciencias Sociales n°28 Territorio, metodologías e imputabilidad penal. DS, FCS. Udelar (págs. 11 – 33)
- PUCCI – NIÓN – CIAPESSONI (2011) Componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas. Informe de investigación Num. 48 DS, FCS – Udelar. <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Informe%20No.%2048.pdf> – enero 2012-
- PUCCI, F. (2004) “Aprendizaje organizacional para la gestión del riesgo”. CINTERFOR, OIT, Montevideo.
- PUCCI, F.; LEVIN, R.; TRAJTENBERG, N.; BIANCHI, C. (2004) “La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya”. Informe Final del Proyecto CSIC. Montevideo.
- PUJADAS MUÑOZ, J. (1992) “El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales.” CUADERNOS METODOLÓGICOS (CIS) N°5. Ed. Closas – Orcoyen, S.L, Madrid.
- QUIÑONES MONTORO, M. (2009) Presentaciones de clase en formato power point. Maestría en Sociología, FCS – Udelar. Montevideo.

- REQUENA, A. – CARRERO, V. – MIRAS, R. (2006) “Teoría Fundamentada. La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional.” Cuadernos Metodológicos 37. CIS. Madrid.
- RIELLA, A.; RAMÍREZ, J. (2007) “Población rural y forestación: el estudio de la dinámica poblacional en los territorios forestales del Uruguay”. Ponencia presentada a la 6ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.
- RIELLA, A. – MASCHERONI, P. (2009) “Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso.” DS – CSIC – FCS, Udelar. Europe Aid Co-operation Office, Montevideo.
- RIELLA, A.- TUBÍO, M.- MASCHERONI, P. (2009) “La calidad del empleo en la forestación uruguaya”. <http://lasa.international.pitt.edu/members/congress-papers/lasa2009/files/RiellaAlberto.pdf> -enero 2012-
- RODRÍGUEZ, J. (1987) “Salud y sociedad. Análisis sociológico de la estructura y la dinámica del sector sanitario español”. Editorial Tecnos. Madrid.
- SARAVIA, B. (1985) “Historias de vida”. En: REIS N°29 Enero – Marzo 1985: 165 – 186.
- SCRIBANO, A. (2008) “El proceso de investigación social cualitativo.” Prometeo libros, Buenos Aires.
- SCHUTZ – LUCKMAN (1973) “Las estructuras del mundo de la vida” Amorrortu editores, Buenos Aires.
- STRAUSS, A. – CORBIN, J. (2002) “Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.” Primera edición en español. Universidad de Antioquia, Medellín.
- SUPERVIELLE, M. (2009) Guías de clase n° 1 “Notas epistemológicas”. Maestría en Sociología, FCS – Udelar. Montevideo
- SUPERVIELLE, M. (2009) Guías de clase n° 8 “La observación”. Maestría en Sociología, FCS – Udelar. Montevideo
- SUPERVIELLE, M. (2008) “Apuntes sobre las categorías del entendimiento” En: El Uruguay desde la sociología VI. Depto. de Sociología – FCS – Udelar. (págs.. 95 a 117)
- SUPERVIELLE, M; QUIÑONES, M. (2000) “La instalación de la flexibilidad en el Uruguay” DT n° 45 DS – FCS, Udelar Montevideo

- TARRÉS, M. LUISA. Coord. (2001) "Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la Investigación Social." Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.
- TAYLOR, S. – BOGDAN, R. (1987) "Introducción a los métodos cualitativos de investigación." Ed. Paidós, Barcelona.
- TAYLOR-GOOBY, P. – ZINN, J. O. (2006) "Risk in social science" http://kar.kent.ac.uk/8383/1/alaszewski_risk_and_health.pdf -marzo, 2012- -
- TAYLOR-GOOBY, P. – ZINN, J. O. (2006b) "Current directions in risk research: New developments in psychology and sociology." En: Risk Analysis, Vol. 26, no. 2. 2006. [págs. 397 – 411]
- THOMPSON, P. (1993) "Historias de vida en el análisis del cambio social." En: En: Marinas, J. M, Santamarina, C. "*La historia oral: Métodos y experiencias*". Ed. Debate, Madrid.
- TOMASINA, F. (2008) "La salud ocupacional. Una visión crítica de la misma. http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos_saludocup/Contenido/Material/archivos/Salud%20de%20os%20Trabajadores.PDF –septiembre 2009-
- VALLES, M. (s/d) "Técnicas cualitativas de investigación social". Ed. Síntesis. Capítulo 3.
- VALLES, M. (2002) "Entrevistas cualitativas" Cuadernos metodológicos 32. CIS, Madrid.
- VIBEL, N. (2008) "El trabajo en la forestación. Una mirada desde la subjetividad de los trabajadores de Piedras Coloradas". Monografía de grado. DS, FCS - UdelaR. Montevideo.
- VOLKOFF, S. (1993) "Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo". Asociación Trabajo y Sociedad. Buenos Aires.
- WALTER, J. – PUCCI, F. (dir.) "La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones." Ed. Ateneo – Univ. de San Andrés – Foncsi. Buenos Aires.
- ZARAFIAN, PH. Objetivo competência. Por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001
- ZINN, J. O. (2006) "Recent Developments in Sociology of Risk and Uncertainty" [36 paragraphs]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 7 (1), Art. 30, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0601301>. –octubre, 2010-
- ZINN, J. O. (2006b). Risk, Affect and Emotion [32 paragraphs]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 7(1), Art. 29, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0601293>

ZINN, J.O. & TAYLOR-GOUBY, P. (2006). Introduction: Learning about Risk [20 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7(1), Art. 24, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0601246>. -

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo y la investigación que lo sustenta fueron posibles gracias a la colaboración y apoyo de diversas personas.

En primer lugar, cabe resaltar el apoyo en la inclusión de preguntas y realización de entrevistas, que me fue brindado por Francisco Pucci, Soledad Bonapelch y Fiorella Ciapessoni, quienes formaban parte del proyecto de investigación CSIC I+D *Componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas*. Especialmente a Francisco y Fiorella por permitirme insertar mi trabajo final de Maestría a lo largo de toda la investigación.

Por otro parte, quiero agradecer a Pablo de los Reyes (Dirección Centros MEC), Cecilia Medero, Robert Urgoite (centros MEC Río Negro) y Melina Díaz (Centro MEC Sarandí de Navarro), por su colaboración, alojamiento, traslado y apoyo en la realización de entrevistas a trabajadores y ex trabajadores/as forestales en su localidad de residencia.

En esta misma línea, quisiera agradecer a los/as responsables de las empresas donde se realizaron las entrevistas, quienes no sólo facilitaron el acceso al campo, sino también en algunos casos nos apoyaron con el traslado.

Muy especialmente, va mi agradecimiento más sincero a todos/as las personas que accedieron a ser entrevistados/as; me permitieron conocer su realidad, sus valoraciones y sus aspiraciones, y fueron fuente de inspiración.

En otro orden, quisiera agradecer el apoyo de Ana Vigna, Fiorella Ciapessoni, María Fernanda de Torres y Nicolás Spinelli en el proceso de culminación de este trabajo, atendiendo a mis consultas e *inseguridades*.

En este sentido, quisiera agradecer a Francisco Pucci, que como jefe y como tutor me ha permitido aprender en todo este proceso, corrigiéndome y escuchándome cuando lo he necesitado. Francisco no sólo compartió generosamente su conocimiento en el tema, sino que también me apoyó en las líneas que en lo personal quise abordar, permitiéndome de este modo lograr un enriquecimiento tanto profesional como persona doble.

Deseo agradecer a Mónica (mamá), Francisco, Jorge (Tata) y Diana, por su apoyo a lo largo de todo este proceso. Agradecer a toda la familia, especialmente a Vicky Stanham.

Por último, agradecer también a Mathias y a Vicente por alimentar mi inspiración, convicción y vocación todos los días, por darme sus horas para poder terminar este proyecto personal, y recordarme dónde se recogen los frutos del esfuerzo.