UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Tesis Licenciatura en Trabajo Social

Las condiciones y medio ambiente de trabajo como determinante del modo de vida. Estudio de caso: asalariados/as rurales del sector arrocero de la cuenca de la Laguna Merín.

Mariana Vadell

Tutor: Celmira Bentura

2013

ÍNDICE

Introducción **2**

Justificación **5**

Capítulo 1:Complejo Agroindustrial Arrocero **7**

1.1 Contextualización de la producción agropecuaria en la zona de la Cuenca de la Laguna Merín 7

1.2 Descripción del Complejo Agroindustrial Arrocero 8

1.3 Descripción de la fase agrícola del proceso de producción de arroz 13

Capítulo 2: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo **16**

2.1 Cambios en la producción 16

2.2 Relación contractual 19

2.3 Remuneración 21

2.4 Jornada laboral 23

2.5 Seguridad laboral 24

2.6 Organización sindical 28

2.7 División sexual del trabajo 31

Capítulo 3: Modo de vida **34**

3.1 Conformación de los hogares 35

3.2 Vivienda 36

3.3 Ingresos del hogar 38

3.4 Alimentación 40

3.5 Educación 42

3.6 Salud 46

3.7 Tiempo libre 50

Reflexiones finales **52**

Bibliografía consultada **55**

Anexo 1: Mapa con la delimitación del área de estudio **58**

Anexo 2: Pautas de entrevista individual a trabajadores pertenecientes a SUTAA y no sindicalizados **59**

Anexo 3: Pauta de entrevista a trabajadores de chacra **60**

Anexo 4: Pauta de entrevista a equipos de salud **63**

INTRODUCCIÓN

La presente monografía de grado correspondiente a la Licenciatura de Trabajo Social, trata de las condiciones y medio ambiente de trabajo en que los asalariados rurales del sector arrocero desarrollan su actividad laboral e intenta una aproximación a la interrelación que implican con el modo de vida de estos trabajadores.

El trabajo que se desarrolla a continuación utiliza como principal insumo el material empírico recabado durante casi 4 años de trabajo con los asalariados del sector arrocero de la Cuenca de la Laguna Merín. El primer acercamiento al sector fue en el segundo semestre del 2009 en el marco de un curso-taller sobre Extensión y Desarrollo Rural, dictado por el Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) que constaba de instancias teóricas y prácticas a través de las cuales se intentó una aproximación al modo de vida de los trabajadores vinculados al Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA) y los trabajadores no sindicalizados, como así también identificar las limitantes para la sindicalización, en la ciudad de Río Branco (Cerro Largo). En el marco del curso se realizaron entrevistas a trabajadores y familiares, teniendo como eje los siguientes aspectos: descripción de las actividades que realizan diariamente, organización sindical, condiciones laborales, cómo han influido los cambios tecnológicos en la producción y en su tarea, uso del tiempo libre, relaciones familiares, entre las principales. En una segunda etapa se trabajó durante el 2010 junto a la Unidad de Extensión de Cerro Largo en la sistematización de los factores de riesgo para la salud de los trabajadores, en esta oportunidad abarcando la Cuenca arrocera de la Laguna Merín[1] y surgiendo como producto de la misma la edición de un material: "Cartilla para trabajadores y trabajadoras del arroz. Riesgos, prevención y reglamentaciones sobre salud en el trabajo". En esta oportunidad se realizaron entrevistas a trabajadores a lo largo de la Cuenca Arrocera, donde se relevaron los riesgos para la salud en el proceso de producción arrocera (factores protectores y destructores de la salud) que identifican los asalariados.

Producto de las diversas intervenciones realizadas durante el 2009 y 2010 y la identificación junto con los trabajadores de la necesidad de diversas problemáticas de salud vinculadas al modo de producción arrocero, es que surge la necesidad de

[1] La delimitación de la Cuenca comprende parte de los departamentos de Rocha, Treinta y Tres, Lavalleja y Cerro Largo. Esta región que abarca principalmente la zona Este del país es donde se concentra la mayor cantidad de suelos arrozables (suelos con determinadas condiciones referentes al clima, topografía y fuente de agua). Ver anexo 1.

ampliar la investigación. La misma es viable a través de un Proyecto de investigación interdisciplinario aprobado y financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC), inscripto en la modalidad de Proyectos de Investigación e Innovación Orientados a la Inclusión Social en áreas temáticas seleccionadas, titulado "Los trabajadores arroceros de la Cuenca de la Laguna Merín. Análisis de su situación de salud", iniciado en el 2011. El Proyecto se propone como objetivo realizar una caracterización de los procesos de salud enfermedad de los trabajadores y su relación con los procesos laborales que desempeñan, identificando procesos protectores y destructivos de la salud; que contribuya a ampliar las posibilidades de mejora de la calidad de vida de este sector de la población. Para esto se realizan entrevistas a trabajadores y trabajadoras del sector arrocero de la fase agraria y la industrial[2], entrevistas de percepción de salud a referentes de los centros de salud[3] (públicos y privados) de la zona delimitada por la Cuenca de la Laguna Merín[4] y una encuesta de percepción de morbi-mortalidad dirigida a asalariados/as o personas que hayan trabajado en el del sector arrocero pero actualmente no estén activos, ya sea por renuncia, despido o jubilación[5].

Al desarrollarse esta investigación, fueron surgiendo aspectos que quedaban fuera de los objetivos de la misma o eran abordados parcialmente, lo cual nos incentivó a retomar algunos de estos e intentar sistematizarlos y reflexionar sobre ellos en la presente monografía. Dichos aspectos consisten en las características del trabajo agrario en el sector arrocero y su relación con el modo de vida de los asalariados y sus familias.

En el marco de la presente tesis, se realizó una entrevista en febrero del presente año, a un referente teórico en la temática de la producción arrocera, Guillermo Scarlato. La misma tuvo como principal objetivo actualizar la situación de la producción de arroz en el Uruguay. En síntesis, la presente sistematización surge del análisis de los datos primarios recolectados en el trabajo de campo realizado tanto en el Proyecto como en

---

[2] En esta primera etapa del trabajo de campo se realizaron observaciones de las localidades urbanas y rurales de la Cuenca de la Laguna Merín, 19 entrevistas en profundidad y 6 talleres con trabajadores.

[3] Se realizaron 22 entrevistas al personal de salud en general y responsables de los establecimientos sanitarios, del primer y segundo nivel de atención. También se incluyeron entrevistas a los responsables departamentales de la Red de Atención Primaria (RAP) de ASSE (Administración de los Servicios del Estado) de Cerro Largo, Treinta y Tres, y Rocha.

[4] Las principales localidades abarcadas fueron Río Branco, Plácido Rosas, Rincón de Ramírez, Treinta y Tres, Charqueada, Cebollatí, Arrozal 33, Vergara, 18 de Julio, Lascano, San Luis al Medio, Paso Barrancas, Castillos y Chuy.

[5] Fueron encuestados/as 108 trabajadores/as (54 a trabajadores de la fase agrícola, de los cuales 12 no se encontraban en actividad al momento de la encuesta) de la Cuenca de la Laguna Merín.

las instancias previas que le dieron origen.

JUSTIFICACIÓN

La población rural según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (2012) representa en nuestro país un 5.3% de la población total. Si bien tiene escasa incidencia en términos demográficos, no es así en cuanto a su participación en la generación de riqueza. Si analizamos el sector arrocero observamos que es uno de los principales rubros de exportación de nuestro país, ya que su principal destino es el mercado externo. Las exportaciones de arroz en el 2011 representaron (del total de exportaciones nacionales 7.983.000 miles de dólares) 472.022 miles de dólares, sobre un total de 1.849.029 (miles de dólares) de exportaciones agrícolas, quedando en segundo lugar luego de la soja. En síntesis la exportación de arroz en el 2011 representó un 25.5% de las exportaciones agrícolas y casi un 6% de las exportaciones nacionales; es decir a nivel nacional ocupa el 5to lugar luego de carne bovina, productos lácteos, productos forestales y la soja. En cuanto a la cantidad de arroz exportado durante el 2011 fueron 931.845 (en toneladas) sobre un total de exportaciones agrícolas de 1.784.485, luego de la soja y el trigo[6]. Esta posición destacada ratifica la importancia de esta producción en la economía del país.

Desde los comienzos de la actividad arrocera, aproximadamente 1930, "las condiciones de vida y trabajo fueron extremadamente duras". (GONZÁLEZ. 1994:87). Una década mas tarde, se aprueba la Ley 9.991[7] para regular el trabajo en los establecimientos que producen arroz; dicha decisión legislativa, se considera muy temprana debido a que se produce "varios años antes de que se aprobase el Estatuto del Trabajador Rural" (LATORRE. 1991:209). Dicho autor fundamenta lo rápido de la regulación debido a las "deficitarias condiciones laborales existentes" (Ibídem). A pesar de dicha reglamentación, las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados rurales continuaron siendo deplorables, convirtiendo a los avances legislativos en letra muerta. (GONZÁLEZ. 1994).

---

[6] Extraído de http://www.mgap.gub.uy/Dieaanterior/Anuario2012/DIEA-Anuario-2012web.pdf Última actualización 2/5/2013.

[7] En dicha ley se establece un régimen de trabajo y se fijan condiciones para la vida del personal. Dentro de los artículos que establece la ley se destacan: libre acceso a proveedores como forma de evitar el pago con bonos canjeables únicamente en la cantina de la empresa; condiciones de calidad e higiene en las viviendas de los trabajadores y capacidad máxima de 8 personas por habitación; servicios higiénicos con agua caliente y separado para hombres y mujeres; acceso a agua potable; disposición de transporte gratuito en la empresa para distancias mayores a 1500 metros; botiquín de primeros auxilios y un servicio médico con visitas semanales al establecimiento; jornada de 8 horas de trabajo con al menos 1 hora de pausa; suministro por parte de la empresa de botas de goma o cuero; fijación de un salario mínimo. (Ley 9.991)

No obstante el importante crecimiento económico del sector, la actual situación laboral de los trabajadores asalariados no ha acompañado el desarrollo del rubro y continúa presentando importantes niveles de precarización.

En 2011 los trabajadores rurales se estiman en 175 mil personas, representando el 10,7% del total de ocupados del país[8]. Pretendemos que este estudio aporte al conocimiento de un sector de los asalariados rurales[9], hasta el momento poco analizado, como forma de contribuir a diseñar soluciones que apunten a mejorar el bienestar de estos trabajadores, como así también generar elementos para la discusión teórica de las condiciones del trabajo rural en nuestro país.

Si bien existe amplia bibliografía referida a las características de la producción arrocera poco se cuenta con información referida a las condiciones en que trabajan y viven los asalariados del sector. Entendemos importante su visualización como insumo para futuras intervenciones que podrán generarse para modificar esta situación.

En cuanto a la pertinencia del Trabajo Social en el abordaje del tema planteado, consideramos que es una disciplina que se centra en la intervención social, a través del relacionamiento con los sujetos individuales y colectivos, el territorio, para la resolución de necesidades y conflictos; con una constante práctica reflexiva y un compromiso ético-político. Para esto el Trabajo Social es preciso que sea "pensado desde los procesos sociales en los que se inserta" (MATUS. 1992:25)

Por tanto el presente trabajo busca, a través de una interpretación crítica de nuestras prácticas, reflejar algunos de los aportes surgidos a partir de las experiencias de intervención que se desarrollaron desde extensión universitaria en el marco del trabajo conjunto entre universitarios y trabajadores asalariados del sector arrocero, particularmente en la zona de la Cuenca de la Laguna Merín.

---

[8] Extraído de http://www.mtss.g+ub.uy/files/Rurales_agosto2012.pdf Última actualización 2/5/2013.

[9] En el Censo 2010 se estimó la cantidad de asalariados rurales en el sector arrocero en 4681 y no se cuenta con datos actualizados.

Capítulo 1: COMPLEJO AGROINDUSTRIAL ARROCERO

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA EN LA ZONA DE LA CUENCA DE LA LAGUNA MERÍN

Para analizar el trabajo asalariado en la Cuenca de la Laguna Merín, es necesario en primera instancia caracterizar de modo breve las particularidades del modo de producción de la zona.

La actividad principal que se desarrolla en la zona es la ganadería de carne y la producción arrocera, ya sea únicamente arrocera o arrocera ganadera. En la actualidad se diferencian tres regiones productoras de arroz a nivel nacional (Este o Cuenca de la Laguna Merín, Centro y Norte), y ya en la década de los 90, debido a las características de la zona (sobretodo de sus suelos, la disponibilidad hídrica y el clima de la región), "más del 80% de la superficie de arroz se cultivaba en la Cuenca de la Laguna Merín". (DIEA-MGAP. 2003:4). Si bien en la zona se pueden identificar productores chicos, medianos y grandes, la mayoría de la producción arrocera se concentra en estos últimos. Debido a los altos costos y al nivel tecnológico requerido -lo cual implica cierta escala de producción y nivel empresarial- la producción arrocera no es una actividad que se realice a nivel de los productores familiares. Los productores arroceros desarrollan cierta especialización en el rubro, ya que por lo general se dedican únicamente al cultivo de arroz o integran la producción ganadera, mediante diversos sistemas de rotación arroz-pasturas. (DIEA-MGAP. 2003:14).

Como lo muestra el Cuadro 1 en la zona Este es donde se ubica el área mayor de siembra de arroz representando el 71,5% del área total de siembra de arroz y el 69% de la producción nacional. En cuanto a la superficie de las regiones agropecuarias, las zonas arroceras ocupan el tercer lugar (10,5% de la superficie agropecuaria total), luego de la ganadería pura (50,8%) y la agrícola ganadera (11%)[10].

[10] Extraído de www.mgap.gub.uy. Anuario DIEA 2012. Última actualización 2/5/2013

Cuadro 1: Área sembrada, producción y rendimiento de arroz, por año agrícola y región[11].

Región	Zafra 2011/2012
TOTAL NACIONAL	
Área (en ha)	**181.371**
Producción (en ton)	**1.423.857**
Rendimiento (kg/ha sembrada)	**7.850**
Norte y Litoral Oeste (1)	
Área (en ha)	35.764
Producción (en ton)	308.826
Rendimiento (en kg/ha sembrada)	8.635
Centro (2)	
Área (en ha)	15.922
Producción (en ton)	135.006
Rendimiento (en kg/ha sembrada)	8.479
Este (3)	
Área (en ha)	129.685
Producción (en ton)	980.025
Rendimiento (en kg/ha sembrada)	7.557

Fuente: MGAP-DIEA en base a Encuesta Arrocera.

(1) Conformada por Artigas, Salto, Paysandú, Río Negro y Soriano.

(2) Conformada por Rivera, Tacuarembó y Durazno.

(3) Conformada por Cerro Largo, Treinta y Tres, Rocha y Lavalleja.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL ARROCERO

Complejo agroindustrial (CAI)

Definiremos al **Complejo Agroindustrial** como un "Conjunto económico compuesto por la división de etapas productivas vinculadas a la transformación de una o más materias primas, cuya producción se basa en el control del potencial biológico y del espacio físico". (VIGORITO. 1977:189). Para nuestro análisis entendemos necesario ampliar dicha definición e incluir el conjunto de trabajadores y trabajadoras que participan en el proceso durante las distintas etapas del mismo, tanto en la producción como en la comercialización, ya que son un eslabón imprescindible para el funcionamiento del complejo.

Complejo Agroindustrial Arrocero (CAI-A)

Siguiendo la noción de CAI de Vigorito, Scarlato lo define como "un conjunto de actividades que tienen entre sí relaciones asimétricas..." y "...tiene la especificidad de

[11] Extraído de www.mgap.gub.uy DIEA Anuario 2012. Última actualización 2/5/2013

incluir una actividad agropecuaria". (SCARLATO. 1993:4). Específicamente el complejo arrocero "está integrado por la articulación de las actividades de cultivo, transformación industrial y comercialización hasta el consumo final o la entrada del arroz o derivados en otros complejos como un insumo". (SCARLATO. 1993:4). Esto abarca el cultivo del arroz, la postcosecha, la elaboración industrial y la comercialización tanto de productos como de subproductos (cáscara de arroz, etc.). Esta organización implica la integración de una fase productiva, una industrial, y una comercial, donde se identifica a la segunda como dominante, dentro del complejo.

En lo que refiere a los actores y agentes involucrados en el CAI-A, por un lado en la fase agrícola se encuentran los productores y los asalariados rurales. El empresario agrícola está representado gremialmente en la Asociación de Cultivadores Arroceros (ACA) contando con poder y organización para negociar con la industria y el gobierno. Los trabajadores asalariados por su parte están agrupados en el SUTAA y se caracterizan por vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario que es el principal o único ingreso para su reproducción.

En la fase agrícola (considerada el motor del complejo) se encuentran los empresarios molineros y los asalariados industriales. Los empresarios molineros están organizados en la Gremial de Molineros Arroceros (GMA). Por su parte los trabajadores industriales se agrupan en dos sindicatos, la Federación de Obreros y Empleados de Molinos y Afines (FOEMYA) y una minoría pertenece a SUTAA, dependiendo de la región donde se encuentre.

A lo largo del proceso se constata la aparición de otros grupos o categorías que tienen participación en algún momento de una u otra fase: el Estado, empresarios comerciales, proveedores de insumos y bienes de capital, propietarios de tierras y/o agua que arriendan a cultivadores[12], los contratistas de servicios (tercerización) y los intermediarios.

En el presente trabajo nos centraremos principalmente en los asalariados rurales, a los cuales caracterizaremos como productores de bienes que venden su fuerza de trabajo generando por lo tanto plusvalía[13] y constituyendo un grupo social subordinado ocupando una función dependiente en la organización de la producción. (LATORRE.

[12] "...las empresas SAMAN y COOPAR administran un sistema de riego con base en la Represa de India Muerta, obteniendo de este modo, un plus basado en la renta de agua..." (LATORRE. 1991:218)

[13] Valor que genera el asalariado, a través de su trabajo, por encima del valor de su fuerza de trabajo; dicho valor es apropiado por el dueño de los medios de producción (capitalista).

1986).

Existen cinco grandes grupos económicos que concentran la mayor parte de la producción arrocera en el país; ellos son SAMAN, COOPAR, GLENCORE, CASARONE y ARROZAL 33. Esto se debe a que la producción arrocera en Uruguay, responde a la modalidad del agronegocio, desplazando la producción familiar, ya que cada vez requiere mayor inversión tecnológica (maquinaria e insumos químicos) y menos mano de obra. Las crisis económicas a nivel mundial que se sucedieron a lo largo del siglo XX, perjudicaron a los pequeños y medianos productores, provocando que muchos de estos tuvieran que dejar la producción; la cual fue incorporada en gran medida, por los grandes grupos económicos que comienzan a expandir sus áreas de cultivo, otorgándoles cada vez mas poder dentro del sector.

Según los datos preliminares del Censo Agropecuario 2011 se registraron 330 explotaciones de arroz, representando el 0.7% del total de explotaciones en el país y un 2.3% de la superficie total explotada.

Debido a que aún no se cuenta con gran parte de la información del censo agropecuario realizado en el 2011, se manejan los datos del censo agropecuario del 2000, donde se registraron 5.508 personas ocupadas en las explotaciones arroceras, donde el 85% de la mano de obra es personal asalariado. Por otra parte, en el 2000 "El 91 % del personal ocupado estaba constituido por trabajadores permanentes y el resto por mano de obra temporaria. La distribución espacial de la mano de obra lógicamente es similar a la del área del cultivo, por lo que la región Este concentra el 59% de la misma". (DIEA-MGAP. 2003:30). En cuanto al origen de los productores arroceros, el 70% son uruguayos, el 29% son brasileros y 1% de otra nacionalidad. (DIEA-MGAP. 2003).

Cuadro 2. Evolución histórica del cultivo de arroz en Uruguay y principales hitos

Cronología del desarrollo del Complejo Agroindustrial Arrocero en Uruguay
1869 – 1915 Primeros ensayos y pequeños cultivos de arroz en Rivera, Canelones y Maldonado.
1926 – Primer arrozal comercial en Paysandú (300hás).
1928 – Primer cultivo de arroz en la Cuenca de la Laguna Merín en el departamento de Treinta y Tres. Instalación de CIPA.

1930 – Instalación de Arrozal 33. Se cultivan 1000 hás en todo el país.

1935 – La producción alcanza para el autoabastecimiento del mercado interno.

1937 – Instalación de Casarone.

1940 – Sanción de la Ley Arrocera. Ley 9991.

1943 – Instalación de SAMAN.

1947 – Creación de la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA).

1950 – El precio del arroz al productor comienza a ser fijado por el Poder Ejecutivo, que tiene en cuenta los costos. El arroz se constituye en un rubro de exportación relevante. Creación de la Gremial de Molineros Arroceros (GMA).

1952 – Una delegación de trabajadores del arroz se entrevista con organismos de los poderes públicos para informar sobre las condiciones de trabajo en la cuenca arrocera y manifestar el incumplimiento de la ley de 1940.

1956 – Se crea el SUDA (Sindicato Único De Arroceros).

1957 – Huelga de peones arroceros denunciando malas condiciones de trabajo. Delegados del SUDA, realizan marcha a pie desde La Charqueada hasta Montevideo para reclamar ante el Parlamento para presentar su plataforma sindical.

1959 – El Estado deja de fijar el precio al productor, pasa a definirse entre arroceros y molineros (ACA y GMA), según los costos de producción, precio interno y de exportación y proporciones de cada destino.

1961 – Creación de Coopar.

1963 – Creación de Coparroz (Tacuarembó).

1965 – Inicio de la actividad industrial de Coopar y Coparroz.

1978 – Instalación de Arrozur.

1979 – Coopar se transforma de cooperativa a sociedad anónima. Cierra Coparroz.

1981 – Comienza la exportación de arroz a Brasil.

1985 – Grave endeudamiento del sector.

1988 – Casarone es comprado por un grupo de productores arroceros.

1989 – Arrozal 33 es comprada por el principal grupo económico brasileño vinculado al arroz.

1991 – CIPA es comprada por un grupo de productores arroceros, se convierte en

PROCIPA.

2005 – Por primera vez en la historia se instala el Consejo de Salarios para trabajadores de Arroz.

Fuente: Scarlato (1993) González Sierra (1994), A.C.A.

A partir de la década del 30 se emprende el cultivo comercial del arroz, acompañado de una sostenida expansión del rubro tanto en áreas cultivadas como en la incorporación de nuevas tecnologías; tanto las grandes empresas y molinos, como el Estado (a través de políticas específicas) acompañaron e impulsaron este crecimiento. La comercialización de arroz comenzó a ocupar un lugar cada vez mas relevante en las exportaciones uruguayas, llegando a ocupar "...el segundo, tercer y cuarto lugar como rubro generador de divisas, luego de la carne, cueros y lana, según el año". (DIEA-MGAP. 2003:12). El cultivo del arroz y su expansión están íntimamente vinculados al precio del mismo, el cual es fijado internacionalmente, ya que "alrededor del 90% de la producción de arroz se exporta". (DIEA-MGAP. 2003:10-11).

A comienzo de los años 90 se acelera la incorporación de los cambios técnicos, entre los cuales se destacan la masiva utilización de agroquímicos, incremento de los volúmenes de agua utilizados, aumento del área sembrada, casi desaparición de la producción familiar, intensificación de la producción, diminución de la mano de obra contratada y concentración del capital en las grandes empresas arroceras. (SCARLATO. 1993)

En la actualidad el CAI-A sigue siendo "un conglomerado de los mas integrados de la economía de base agropecuaria del país" (Entrevista SCARLATO. 2013). Con un crecimiento que se basa principalmente en mejoras de los implementos para incrementar la productividad, ya que desde hace tiempo, el agua es su principal frontera para el incremento del área cultivada. Si bien el complejo ha acompañado la evolución en el mundo del punto de vista productivo (calidad, rendimiento, etc.), en ocasiones estos cambios no han sido tales respecto a las condiciones en que los trabajadores desarrollan sus tareas.

Un cambio importante que se viene produciendo en los últimos años es el proceso de extranjerización de los capitales; es decir, la retirada de capitales nacionales, sobretodo en el sector industrial. Dicha extranjerización, si bien no es ajena a lo que ha pasado en otros sectores del país, el CAI-A "*era de los pocos casos de la industria nacional con empresarios*". (Entrevista SCARLATO. 2013). Los cambios de titulares en

las empresas también traen cambios en el modelo de gestión, que suelen ser muy distintos al tipo de agricultura que se venía realizando en Uruguay. (Entrevista SCARLATO. 2013)

El papel que tienen los gremios empresariales, en particular la (ACA), se fundamenta en la forma de funcionamiento en base a diversos acuerdos, sobretodo referentes al precio del grano de arroz y forma parte de una política sectorial muy compacta.

El **CAI-A** está compuesto por dos fases. La agrícola, que comprende la preparación del suelo, la siembra, el riego, la cosecha y la entre zafra (inoculación de semillas, mantenimiento de canales, caminos, puentes, etc.); y la industrial, a la cual se integra la comercialización. El proceso de industrialización del grano de arroz comprende a las etapas de ingreso del arroz a la planta (pesada, calada y descarga del arroz), secado, almacenamiento, elaboración, embolsado y carga.

1.3 DESCRIPCIÓN DE LA FASE AGRÍCOLA DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE ARROZ

En las últimas décadas esta fase ha tenido importantes modificaciones en lo que tiene que ver con una importante tecnificación y mecanización, que ha traído como consecuencia altas inversiones de capital fijo y elevados costos operativos. La desaparición de pequeños y medianos productores en los últimos años es la forma en que se expresa una tendencia concentradora en la producción arrocera, disminuyendo la cantidad de productores y aumentando el área promedio. Otros factores que explican la desaparición de productores son la tenencia de la tierra y el abastecimiento de agua, este último se constituye en un insumo decisivo en los resultados de la producción.

Para poder entender y explicar las condiciones y medio ambiente de trabajo es necesario, por su relevancia en el tema, explicitar el proceso de producción. Por **proceso de producción** nos referimos al proceso mediante el cual se realiza la transformación del suelo y semillas en cultivo, dando lugar a plantas como producto para su uso alimentario u otros procesos de transformación. Participa de este proceso, la actividad humana, a través del manejo de determinados objetos y medios de producción. Es necesaria también cierta organización del trabajo, donde cada etapa del proceso requiere tareas específicas.

Dicho proceso, en la etapa agrícola de la producción del arroz, está fuertemente pautado por los ciclos y tiempos biológicos del cultivo de arroz; por lo cual los diferentes momentos del proceso acompañan dichos tiempos. Si bien los momentos son similares en las distintas chacras, las tareas varían según el tipo de tecnología con que cuente la empresa.

La fase agrícola se desarrolla principalmente desde setiembre con la preparación del suelo para la siembra[14] hasta junio que culmina la cosecha.

Cuadro 3. Proceso de producción del arroz en chacra: tareas que implica según el momento del ciclo

Momentos	**Preparación del suelo**	**Siembra**	**Riego**	**Cosecha**	**Entre zafra y campo**
Tareas que implica cada momento	Manejo del tractor	Manejo del tractor	Terminación de boquetes y corte de agua manual con pala	Manejo de tractor y cosechadora	Inoculado y curado de semillas
	Desgote de forma manual	Control de siembra	Mantenimiento del riego	Mantenimiento diario de tractor, cosechadora y carro granelero	Trabajo de cuadrillas junto a retroexcavadora: mantenimiento de canales, puentes, caminos, bombas, etc.
	Preparación de agroquímicos		Manejo de bombas	Desparramado del arroz	Manejo de retroexcavadora, topadora y tractor
	Mantenimiento de maquinaria			Operación de carro granelero	Operación y mantenimiento de moledora de ración

Elaboración propia.

En cuanto a las herramientas y objetos que utilizan los trabajadores para realizar las tareas (medios de producción) se observa una importante tecnificación a lo largo de la Cuenca. La incorporación de maquinaria avanzada, ha modificado la actividad en el campo, remplazado algunas de las tareas, que antes realizaba el asalariado rural, por

[14] La variedad de semilla que se utiliza en la mayoría de las chacras es El Paso 144, pero también suelen utilizarse las variedades INIA Olimar y Tacuarí.

máquinas especializadas. A pesar de esto las tareas en chacra implican trabajo manual con palas, lo cual conlleva un gran esfuerzo físico a la intemperie.

La adquisición de nuevas tecnologías, varía según el capital de inversión que posea la empresa, siendo las mas pequeñas las que cuentan con maquinarias menos sofisticadas. Por otra parte se ha implementado el sistema de contrata, lo cual implica que las empresas arrienden los diferentes servicios junto con las maquinarias, como son la fumigación, cosecha, siembra, entre los principales. Los insumos (en especial los agrotóxicos) utilizados durante el proceso de producción también influyen en las condiciones de trabajo, como veremos mas adelante.

La **organización** y la **división del trabajo** definen la forma como se dirigen, ejecutan y realizan las tareas involucradas en los distintos momentos del trabajo agrícola. La manera en que estas se realizan determina las características de la actividad tanto física como mental de los asalariados; es decir varían según la naturaleza del objeto sobre el cual se trabaja, la tecnología que se aplique en la producción y las relaciones existentes con la fuerza de trabajo.

En cuanto a la forma en que se organiza el trabajo en esta fase, cabe destacar una importante rotación en las tareas que realizan los asalariados durante el año, ya que deben realizar las labores que exige cada momento del ciclo productivo. Esto implica que los trabajadores deban tener un dominio integral de la producción a lo largo del ciclo y cuenten con conocimientos específicos para cada momento de la fase. En el caso particular del encargado del riego (aguador), éste juega un papel decisivo en el rendimiento del cultivo, haciendo responsable a dicho trabajador de los resultados de toda la producción, como veremos en el siguiente capítulo.

Capítulo 2: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Definiremos las **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (CYMAT – término acuñado por OIT[15]) como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el/la trabajador/a realiza sus tareas y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social y los salarios.

"El objetivo final del trabajo agrícola se encuentra dirigido a transformar el suelo, las semillas o pequeñas plantas en cultivos que van a generar un producto que tendrá una diversidad de usos, siendo la alimentación del ser humano la más importante. Para que esto sea factible es necesario la presencia de la fuerza de trabajo del ser humano, intermediada por los medios de trabajo con diverso grado de desarrollo tecnológico". (BETANCOURT. 1999:112)

2.1 CAMBIOS EN LA PRODUCCIÓN

Las lógicas de producción han cambiado con el correr del tiempo, hoy se exige más rendimiento con menos trabajadores, ya que se incorporó mayor cantidad de maquinaria, sustituyendo mano de obra. Es importante destacar que el pasaje de la tecnología tradicional al "paquete" tecnológico vigente, produjo cambios en el proceso de trabajo y en las condiciones de vida de los asalariados rurales de este sector.

En general en las zonas donde se ubican los productores chicos (100-300 hás aprox.), éstos arriendan tanto las tierras como el sistema de riego y remiten la producción a los molinos de las grandes empresas o complejos agroindustriales, generando una dependencia con los molinos,

> "*El productor está bastante atado a los molinos, que por lo general son dueños de las tierras y/o el sistema de riego y además son los compradores del arroz producido*". (E25. Rocha)

La incorporación de tecnología en el CAI-A, sin duda ha traído como consecuencia cambios en la forma de trabajo y en la explotación de la fuerza de trabajo del

[15] Organización Internacional del Trabajo.

asalariado arrocero. A partir de las entrevistas realizadas se interpretó que los trabajadores son conscientes de vivir ambas consecuencias. Por un lado consideran positivos los cambios técnicos respecto a las mejoras en la maquinaria y la incorporación de algunos instrumentos como el GPS[16],

> "*Antes donde yo empecé ahí era con los aviones y se hacía de bandera, no había GPS, no había eso y te caía todo arriba, no te daban equipo, no te daban gorro, no te daban nada. Ahora por lo menos con el GPS no estás adentro de la chacra cuando lo echan, pero se manejan siempre igual, sin equipo...*" (E29. Rocha);

pero por otro lado manifiestan que ha sido perjudicial para los asalariados por la disminución de los puestos de trabajo y por consiguiente la mano de obra necesaria por establecimiento y para los productores chicos.

> "*La mano de obra fue decayendo, pero fueron surgiendo otras arroceras también,... pero desapareciendo la gente que andaba por la campaña, desaparecieron los pequeños productores, criaban la familia en 20 cuadras, eso fue desapareciendo*". (E12. Treinta y Tres)

Las nuevas y mas eficientes máquinas sumado a los cambios en los productos utilizados, acarrearon no sólo la merma de mano de obra, sino también implicó que muchos trabajadores no tuvieran empleo todo el año, sino que fueran contratados en los períodos de zafra (siembra y cosecha del arroz), quedando un número reducido de empleados durante la entre zafra y el resto pasan al seguro de paro.

> "*Aquí ha habido muchos cambios... Hoy en día se hace un laboreo, se pone el químico para los pastos y ya se siembra arriba directo.... Antes había más trabajo también, hoy en día termina la cosecha y se para, pero antes terminabas la cosecha y tenías que arrancar a arar, no terminabas nunca, no parabas nunca*". (E26. Rocha)

A partir de estos cambios además un solo trabajador es capaz de controlar mayor cantidad de hectáreas En definitiva, tareas que antes eran desarrolladas por varios trabajadores, con el avance tecnológico las realiza uno solo, generando también que toda la responsabilidad recaiga sobre este trabajador, quién según la tarea asignada, pasa a ser responsable de toda la producción del área que se le asigne, generando

[16] En algunas chacras donde aún no se ha incorporado este instrumento, es el banderero u hombre bandera el que señaliza desde el campo por donde debe pasar el avión fumigando; exponiendo al trabajador a todos los agroquímicos que descargue el avión.

grandes niveles de estrés en los trabajadores. Los encargados del riego en la chacra (aguador), visualizan cierta presión por parte de la empresa en cuanto a que la producción final "salga buena", o sea se sienten sobrecargados de alguna forma,

> *"La mas complicada, que mas responsabilidad tiene es el riego, le sale mal el riego a uno y pierden ellos también, el riego es lo principal en el arroz*". (E26. Rocha)

> "*...el aguador es el que tiene la responsabilidad de todo. Claro, porque el aguador tiene que estar, no puedes faltar y tiene que preocuparse porque salga la producción, porque la producción la culpa es siempre del aguador, sale mal la cosecha y es la culpa del aguador siempre*". (E29. Rocha)

> "*Antes se trabajaba con menos hectáreas de campo, pero con mas trabajadores. Hoy día en cosecha tenemos unos 12, 13 por ahí 14* (trabajadores), *donde antes eran 40, 50*". (E23. Treinta y Tres)

Los puestos de trabajo que se pierden por la tecnificación, no son absorbidos por otro sector, normalmente hay un conjunto de personas que queda fuera del mercado de trabajo. Esto trajo como consecuencia un progresivo despoblamiento de los campos, ya que muchos de los trabajadores que vivían alrededor de las zonas arroceras o dentro de la empresa, al ser desplazados de las chacras, tuvieron que buscar otras alternativas en zonas urbanas. Algunos de los trabajadores entrevistados lo viven como una expulsión del campo:

> "*Mandaron la gente a los pueblos, despoblando el campo, sacaron la gente del campo y la metieron en los pueblos, eso es lo mismo que encerrar un ganado en una manguera...*" (E12. Treinta y Tres)

E identifican el avance tecnológico en la producción con un incremento de los accidentes laborales,

> "*Y los accidentes, todos los accidentes que conocí, que oí, o que supe y me tocó ir a algún velorio, todo fue después que empezaron a andar las maquinarias, los tractores, antes de de eso no*". (E12. Treinta y Tres)

Esto también puede deberse a la poca capacitación que reciben los trabajadores, sobre el funcionamiento de las máquinas modernas, al aumento de la velocidad de producción en épocas de cosecha o siembra y a la falta de elementos de protección, como veremos mas adelante.

Por otra parte la creciente extranjerización de las tierras, el aumento de las superficies con las que cuentan las grandes empresas y la ya mencionada disminución de la mano de obra por hectárea, genera una despersonalización del trato de los asalariados con los patrones, así lo perciben algunos de los entrevistados,

> "*Antes los establecimientos tenían sus empleados y los patrones, ahora no se sabe ni quienes son los dueños, son unos pocos empleados*" (E12. Treinta y Tres)

Esto también genera en algunas empresas que a la hora de establecer un contrato laboral, el acuerdo no se haga con los dueños de la empresa, sino con intermediarios o mandos medios, desconociendo muchas veces el trabajador la identidad el patrón.

2.2 RELACIÓN CONTRACTUAL

"Las relaciones contractuales en el sector agrícola son generalmente temporales. Contratos a corto plazo que refleja una amplia rotación de la mano de obra y la precariedad del empleo". (BETANCOURT. 1999:117)

A lo largo del año parte de la fuerza de trabajo cuenta con un contrato estable y otra parte es contratada para reforzar los momentos de mayor requerimiento (zafra), de forma individual o a través de las "contratas"[17]. Los grupos de trabajadores de las empresas tercerizadas denominados por los entrevistados como "la tropa" que trabaja en las chacras, realizan diferentes tareas en diferentes momentos del año. Otra forma de incrementar la fuerza de trabajo para poder cumplir con los requerimientos que demanda la producción es la realización de horas extras por parte de los trabajadores estables, incrementando de esta manera, la ya de por sí extensa, jornada laboral.

En las entrevistas también se hace referencia a aspectos relacionados a la organización de la producción y dentro de esta, a las estrategias de utilización de la mano de obra; en las cuales los trabajadores han planteado en reiteradas oportunidades su disconformidad con algunas situaciones, reclaman que en momentos de zafra aumenta el número de empleados y se generan irregularidades en los aportes patronales de estos trabajadores.

---

[17] Mecanismo muy extendido a través del cual las empresas descentralizan su actividad productiva, contratando a otra empresa para la ejecución de determinadas tareas como siembra, riego, cosecha y/o fumigación.

"*Los que están firmes todo el año están en caja*" (E23. Treinta y Tres).

Pero en época de siembra y cosecha,

> "*alguno lo toman en negro pero por unos días, para salir del apuro*". (E23. Treinta y Tres)
>
> "*Ahora siguen viniendo brasileros, menos pero vienen, como los que plantan son brasileros, los traen. Se ha trabajado mucho para que no vengan, pero siempre vienen y van a seguir viniendo*". (E12. Treinta y Tres)

Otro elemento que hace a la situación psicosocial del trabajador y su estabilidad laboral, es la situación del contrato laboral confusa por cambio de firma. En los últimos años las empresas arroceros han experimento diversos cambios de firma, generando en los trabajadores situaciones de confusión e incertidumbre sobre su continuidad en la empresa, los requerimientos de los nuevos inversores, si se les va a reconocer la antigüedad o no, entre las principales.

Dado las formas de operar de las empresas (expansión empresarial), al cambiar de firma suelen producirse cambios en la forma de organizar la producción y el trabajo.

Estas condiciones de trabajo inestables pueden producir una situación de inseguridad laboral que es importante considerar, ya que estas formas contractuales más flexibles y los arrendamientos y subarrendamientos son formas corrientes en las chacras arroceras de la Cuenca de la Laguna Merín.

Los trabajadores realizan múltiples tareas dentro de la chacra, según las necesidades de la empresa y del momento productivo, lo cual implica una alta rotación de los trabajadores en diferentes puestos. Incluso algunas tareas se utilizan como forma de castigo al asalariado.

> "*Tú tienes que estar todo el día arriba de un tractor, tienes que ir a alambrar, de repente te mandan a hacer un alambre y eso, tienes que ir y descargar un camión que te llegue cargado de fertilizante o con semillas a la chacra y tienes que descargarlo*". "*...dentro de horario allí hacés lo que haya para hacer. No sos solo para una cosa*". (E26. Rocha)

El asalariado por otra parte, no recibe una remuneración acorde a la diversidad de tareas que realiza, ya que por lo general se lo contrata como peón, pero algunas de las tareas que realizan son especializadas.

2.3 REMUNERACIÓN

Las formas de remuneración en el sector suelen ser en base al salario básico y complementado con salarios a destajo[18] o con primas por rendimiento que son arregladas "de palabra' con el patrón y no siempre se cumplen.

> "*Vas a trabajar arriba de una máquina, te dicen que dan un porcentaje y después nunca mas te pagan*". (E26. Rocha)

Por otra parte, si bien el trabajo muchas veces es zafral, la mayoría de los trabajadores entrevistados declara estar aportando al BPS (Banco de Previsión Social). No obstante reclaman que en ocasiones aportan por el mínimo a pesar de trabajar largas jornadas, no recibiendo el cobro de otros beneficios sociales como aguinaldo, licencia, etc. o que no les aportan por el total de meses trabajados, perjudicándolos entre otros aspectos a la hora de ingresar al seguro de desempleo.

> "*Son 8 horas nomás, trabajás 12 de repente y te pagan 8. Yo entré en otra arrocera este verano, me fueron a parar ahora y tenía 3 meses de caja, trabajé 7 y tenía 3 de caja*". "*De repente tu reclamas, pero de repente tu no cobras,...va a juicio y te pagan como ellos quieren también*". (E26 Rocha)

> "*Trabajé 3 años y me aportaba lo mínimo en la caja y nunca me pagó aguinaldo, ni licencia nada y cuando nos paró, supuestamente dio de baja a la empresa y no nos liquidó nada, quedó por esa nomás y yo me presenté en la caja y ahí les cobré mas o menos la plata...lo primero que hizo fue decir este muchacho se presentó en la caja, no le den trabajo que...lo primero que hizo fue eso, te ensucian, pero tu no les cobras nada que no es tuyo. Le estás cobrando lo que te debe, aguinaldo, licencia*". (E29. Rocha)

También relatan que no siempre realizan estos reclamos por temor a las repercusiones del mismo y la dificultad para luego conseguir trabajo en otra empresa del rubro; ya que entre los dueños de las empresas o productores de la zona se comunican y avisan cuando un trabajador denuncia irregularidades,

---

[18] Forma de remuneración, dependiente de la productividad del asalariado; es decir, a mayor productividad, mayor es el importe que se cobra. Esta modalidad de pago incrementa el número de accidentes laborales y lesiones por esfuerzo repetitivo, ya que condiciona al trabajador a realizar un sobreesfuerzo físico en menores tiempos y sin las pausas adecuadas. (TOMASINA y GÓMEZ. 2008:85)

"*...después también se complica, porque están trabajando en otro lado y se llaman por teléfono. Y si vos te andás quejando que no te ponen en caja y eso, después empiezan a pasarse la voz entre ellos*". (E26. Rocha)

Respecto a los trabajadores que no están aportando al BPS y por tanto no cuentan con una cobertura de salud, en caso de existir un accidente laboral, los patrones arreglan la situación con la mutualista en el momento:

"*...hay todo un manejo, si tu no estás en caja y te lastimas, te arreglan como que entraste, siempre hay arreglo*". (E29. Rocha)

A lo largo de 3 años de trabajo junto con los asalariados, en las diversas entrevistas y charlas con los mismos, se observó que existe una clara relación de paternalismo con el empresario arrocero, manifestada en una gran dependencia del asalariado hacia su patrón. El patrón fija el salario a partir del mínimo que decreta el Estado y según su criterio otorga premios o sobresueldos a sus empleados. Además en los casos en que la vivienda, la comida y el traslado son parte del acuerdo salarial, se acentúa esta relación de dependencia. En parte esta relación es promovida por el patrón como parte de los mecanismos de "violencia simbólica"[19] para continuar reproduciendo el orden existente. (BOURDIEU. 2002). Respecto a esto, uno de los trabajadores entrevistados realiza la siguiente valoración sobre el dueño de una empresa en la cual trabajó,

"*Patrón en la cuenca arrocera como (...) no hay ninguno. Por ejemplo junta toda la maquinaria que no usa, se la vende a un comercio que compra chatarra y luego compra electrodomésticos, y hace una fiesta con los "pichis" y los sortea. En verano se va para Punta del Este y los deja solos, y cada uno es dueño de su parte. Todos los trabajadores tienen auto. Les ayuda a comprar la casa*". (E19. Treinta y Tres)

El acto de ayudar a comprar una casa o el auto a los trabajadores (quienes pasan a estar en deuda con el patrón e incrementan la relación de dependencia que tienen con él), es vista por los trabajadores como una relación afectiva y de bondad por parte de los patrones; y la deuda que generan con el mismo es agradecida por los asalariados.

[19] Bourdieu (2002) define a este tipo de violencia como "formas suaves o eufemísticas de la presión", ejercida a través de "los mecanismos económicos y sociales, como aquellos del mercado de trabajo y de la violencia legítima de las reglas del derecho". Es una forma de violencia indirecta ejercida (en este caso) por el patrón sobre el asalariado; estos últimos no son conscientes de esta dominación a la que están sometidos, por lo cual se convierten en cómplices de la misma. Al no ser una violencia física, no deja de ser menos real y efectiva que otros tipos de violencia.

De esta manera, quedan encubiertas una vez mas, las relaciones de dominación y sumisión sobre los asalariados.

Otro de los mecanismos con los cuales se busca, de forma encubierta, legitimar la dominación sobre los asalariados es la visión de la empresa como una familia. Así nos lo expresa un trabajador,

> "*...la gente no se anima a reclamar sus derechos. Los patrones siempre dicen que la empresa es una familia, donde ellos disfrutan y nosotros no*". (E24. Rocha)

Esta perspectiva es trasmitida por los patrones hacia los empleados como forma de presión, sobretodo en cuanto a los reclamos de los derechos de los asalariados, convirtiendo de esta manera, en "traidores de la familia" a los trabajadores que realizan reclamos sobre las condiciones de trabajo.

2.4 JORNADA LABORAL

A pesar que los tiempos de trabajo se encuentran bien definidos, no son raros los momentos de trabajo a sobretiempo, en jornadas prolongadas, en días festivos y con escasos o cortos períodos de descanso. Esto sucede especialmente en épocas de alta demanda del producto agrícola específico. (BETANCOURT. 1999:118)

El trabajo se realiza por lo general 6 días a la semana en época de entre zafra y los 7 días en época de zafra. En cuanto a la carga horaria en entre zafra realizan 8 horas y en momentos de zafra deben acompañar los tiempos productivos, por lo cual trabajan entre 12 y 16 horas diarias[20].

En siembra,

> "*8 horas son lo reglamentario, pero son 12, 15, 18*". "*Si tu vas y dices, no mira, yo no hago esto porque yo hago 8 horas, bueno van y consiguen a otro, es fácil*". "*.. pagan un sueldo igual, el mismo sueldo que es de día, te pagan de noche*". (E26. Rocha)

> "*...en siembra hacíamos 13-14 horas después en el riego eran 10 horas y después 8, el mínimos son 8 horas*". (E27. Rocha)

[20] Incumpliendo la ley mencionada anteriormente, que limita la jornada a 8 horas diarias.

"...en las otras empresas trabajábamos siempre de noche, 12 por 12 te hacían hacer. Entrás a las 6 de la tarde y salís al otro día a las 6 de la mañana...te mandan a la noche y trabajás en la noche, no tienes opciones de elegir". (E29. Rocha)

Según el régimen de cada empresa, algunas realizan horarios cortados, es decir interrumpen la jornada por 1 o 2 horas, debiendo el trabajador permanecer en la chacra, ya que se ve imposibilitado por los tiempos, falta de locomoción y las largas distancias, de desplazarse hasta su residencia u otro lugar. En diversas situaciones debe agregarse a las extensas jornadas, el tiempo de traslado, ya que algunos trabajadores deben desplazarse varios kilómetros hasta el lugar de trabajo, ya sea por sus propios medios o en el ómnibus de la empresa.

Otra característica es que en algunas empresas aún perviven los poblados que fueron construidos dentro de las mismas para los trabajadores, siendo utilizadas como lugar de residencia de trabajadores y su familia de forma permanente o como residencia temporaria de los trabajadores zafrales. Que como veremos en el siguiente capítulo encubre un control sobre la vida de los asalariados y sus familias.

2.5 SEGURIDAD LABORAL

En este punto intentaremos aproximarnos a una caracterización de algunos de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y los mecanismos de seguridad que se implementan, ya sea para eliminar el riesgo o para minimizarlo.

En primer lugar queremos mencionar que el trabajo en las chacras se caracteriza por realizarse principalmente a la intemperie, lo cual implica estar continuamente expuestos a los factores climáticos como la lluvia, el calor, el frío y la radiación solar, dependiendo de la época del año y del turno que realice (diurno o nocturno).

Algunos elementos protectores relacionados a la dimensión salud, están vinculados a la maquinaria (cabina en los tractores, protectores para los sinfines, cardanes y tomas de fuerza, filtro de aire en el tractor, entre los principales) y en los implementos de seguridad personal (suministro de guantes, botas, ropa adecuada, sombrero, mascarilla con filtro, equipo de lluvia, protección auditiva y filtro solar). La mayoría de los entrevistados piensan que las protecciones brindadas por la empresa son mínimas y es el trabajador el que se tienen que ocupar de conseguir el resto de los implementos.

En ocasiones se trabaja con maquinaria vieja y en mal estado, que no cuentan con las protecciones de seguridad debido a que son obsoletas. Pero en ocasiones se trabaja sin los elementos de protección, no por falta de los mismos, sino porque cuando la producción requiere aumentar el ritmo de trabajo, se las hacen quitar para que el tractor o la cosechadora trabaje mas rápido; exponiendo de esta manera al trabajador que está en contacto con la máquina a una mayor probabilidad de sufrir un accidente. Es decir, cuando los costos de producción se ven afectados, la seguridad del trabajador pasa a un segundo plano, así lo expresan ellos mismos,

> "*Hay empresas y hay empresarios, la salud es vista como gasto y la seguridad se respeta hasta donde afecta la productividad*" (E14. Treinta y Tres).

> Los cardanes sin protección "*Eso te enganchas cuando está girando, ya ha habido accidentes con eso también. Hay máquinas que han agarrado la ropa de la gente y las manos, las correas y eso*". Los guantes, "*A mí me dieron un año y nunca me dieron mas. Tenés que llorarles para que te den un par de botas*". (E26. Rocha)

> "*Con el trabajo con los herbicidas se trabaja así sin guantes, sin nada*". "*Maquinaria y eso, cambió, pero en agroquímicos, cambiaron algunos agroquímicos, que vienen otros, pero el manejo sigue siempre igual, nunca te traen un equipo, ni nada*". (E29. Rocha)

> "*Te vas para tu casa y el ruido de los tractores lo seguís sintiendo. Yo voy a dejar de trabajar en el tractor porque estoy quedando mal de la cabeza*". (E20. Rocha).

Dichas condiciones de trabajo deficientes y riesgosas parecerían requerir de una atención permanente de los trabajadores para no verse afectados. Podría decirse que existe una situación de alerta en el trabajo para evitar tener accidentes, sobretodo cuando deben acelerar el ritmo de producción. En reiteradas ocasiones nos encontramos con trabajadores que tienen compañeros de trabajo y/o familiares que han sufrido accidentes trabajando en el arroz, por la falta de protecciones. La exigencia de las protecciones y el negarse a realizar determinadas tareas si no se cumplen las condiciones de seguridad, son parte de las reivindicaciones de muchos de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo.

> "*Mirá,...la otra vuelta tuve una discusión con un patrón porque quería que yo entrara dentro de una carreta y le dije que no entraba. Esas si no tienen*

unas parrillas adentro vos no podés entrar, porque ahí está el sinfín. Todos nos quejamos y ahora le ponen parrilla...y viste que te queda arroz pegado adentro y tenés que entrar a sacarlo, con los pies y las botas embarradas y eso, quién va a entrar ahí, te resbalás y...ya ha pasado con muchos que los agarran los sinfines. A mi tío nomás, le cortó un pie un sinfín". (E26. Rocha)

Dentro de los reclamos de los asalariados, no sólo se exige que se les brinden los implementos de seguridad regularmente, sino también que sean los indicados para las tareas que realizan. Algunos de los elementos que les brindan no son los adecuados, por ejemplo las mascarillas deben tener una protección respiratoria con filtro, en ocasiones deben cambiar la mascarilla varias veces al día porque los filtros no son lo apropiados y les dificulta respirar con el mismo. Otro ejemplo de esto son las botas que utilizan los aguadores, cuando la chacra está inundada, en las partes mas hondas les entra el agua por arriba, además de dificultar el andar en el agua y barro con ese calzado.

"*Lo que más te joden son los pies. Entrás con las botas pero en un rato se te moja todito. Te entra el agua cuando entrás para la parte honda, te salen ampollas, granos en los pies de los herbicidas*". (E26. Rocha)

En determinadas situaciones, el elemento de protección pasa a ser un obstáculo para realizar la tarea, debido a lo incómodo y el enlentecimiento que genera, por lo cual algunos trabajadores prefieren no usarlo para poder cumplir con los tiempos requeridos por la producción. Otros sin embargo los utilizan a pesar de las dificultades que presenta,

"*...acá mucha gente anda descalza, aguando descalza, pero eso yo no, porque sé que te hace mal, yo ando siempre con botas y trato de que cuando se echa el herbicida, de no tener mucho contacto con el agua; pero cuando lo echan siempre 2 o 3 días de que lo echan te da alergia, por lo menos a mí me da alergia*". (E29. Rocha)

Un aspecto que resaltan los entrevistados dentro de esta dimensión son los procedimientos que se llevan adelante en situaciones de accidentes, donde nuevamente se pone de manifiesto la actitud tomada por el patrón, según como la situación pueda afectar a la empresa o no, donde en los casos en que la empresa se pueda ver afectada, los trabajadores son presionados para no hacer denuncias. Además en caso de que el trabajador cobre seguro por accidente, lo que recibe por día es muy inferior a su sueldo.

Otra afección que mencionan los trabajadores, refiere a los "problemas de columna" que sufren gran parte de los asalariados entrevistados debido a los esfuerzos físicos que requieren las tareas, la sobrecarga que deben manipular, los movimientos repetitivos y tareas que requieren mantener la misma posición durante un tiempo prologado.

> "*...en arrocera difícil que no tengas problema de columna o en la cintura*". (E27. Rocha)

A pesar de estas dolencias y las recomendaciones médicas, algunos trabajadores prefieren continuar trabajando, sabiendo que las tareas que realizan agravan su situación de salud, debido a que no pueden compensar el salario con una pensión por incapacidad; viéndose en la necesidad de continuar en el rubro hasta la jubilación ya que tampoco tienen oferta laboral en otros rubros.

> "*Problema en la columna tengo hace años. Tengo la columna desviada abajo...cuando me atendió el doctor... me dijo que si quería dejar de trabajar que dejara nomás que me sacaba una pensión, pero yo con una pensión de 2800 pesos no vivía...y bueno me dijo, la fuerza lo menos que puedas hacer, lo que pasa es que en la arrocera tu no vas a ver uno que está haciendo fuerza solo y no lo vas a ayudar, porque si trabajas en conjunto...tienes que hacer fuerza, no tienes otra...".* (E27. Rocha)

El contacto directo con los agroquímicos es otro problema que preocupa a los trabajadores y han denunciado en diversos ámbitos.

> "*El que va arreglando la máquina, que va parado atrás, ese come toda la tierra. El que va sembrando ve clarito si cae el arroz o no. El del fertilizante no, por eso es que tienen que poner uno atrás. Lo que pasa es que no te dan nada pa ponerte, no te dan una máscara, no te dan nada. El loco que andaba atrás se sonaba la nariz y tierra pura...y la tierra con los productos que tiene encima*". (E27. Rocha)

Un reclamo recurrente en las entrevistas realizadas como forma de mejorar las condiciones laborales es la presencia de inspectores laborales en las chacras. Los trabajadores con mayor antigüedad en el sector mencionan que es la escasa o nula realización de inspecciones laborales en el lugar de trabajo, aún cuando ellos mismos han realizado denuncias de irregularidades. Manifiestan que son necesarias para mejorar la compleja situación de precariedad en la que se encuentran algunos trabajadores y regularizar la distribución de los implementos de seguridad y su calidad.

"*La inspección pocas veces ha venido, al taller nomás, como estaban las oficinas iban*". (E23. Treinta y Tres)

"*si vienen lo paran en la portera y lo mandan de vuelta para atrás, "ta todo bien, andate"*". (E26. Rocha)

Por último no queremos dejar de mencionar que existen otro tipo de afecciones y riesgos que sufren los trabajadores, que por ser no tan visibles y sus efectos se sienten mas a mediano o largo plazo, no son evidenciadas por la mayoría de los implicados. Por ejemplo, se ha identificado a nivel general ciertos síntomas relativos al uso prolongado de la maquinaria, "Se ha visto que la permanencia por mucho tiempo expuesto a las vibraciones de las máquinas agrícolas puede causar "fatiga, náuseas, dolor, pérdida de la sensibilidad de las manos" (OIT)". (BETANCOURT. 1999:123); sin embargo este y otros síntomas no siempre son reconocidos como consecuencia de la actividad laboral desarrollada. Esto sigue siendo una de las reivindicaciones mas fuerte a nivel sindical, junto a la presencia del Estado a través de las inspecciones laborales, ya que si no hay un control sobre las leyes y acuerdos establecidos, la reglamentación queda en el papel.

2.6 ORGANIZACIÓN SINDICAL

Consideramos los sindicatos como un instrumento imprescindible para la lucha de los trabajadores, en la defensa de sus derechos laborales y la reivindicación de mejores condiciones laborales y de vida. "Las posibilidades de planificar y ejecutar programas de salud de los trabajadores son diferentes si se cuenta o no con organizaciones de trabajadores o empleadores. Cuando un sindicato, comité de empresa o cualquier tipo de asociación laboral se involucra en distintas actividades de salud de los trabajadores es más probable que se lleven a cabo, que si surge de la inquietud o anhelo de un solo trabajador". (BETANCOURT. 1999:38)

En lo referente a la sindicalización de los trabajadores si bien sus inicios fueron tempranos, no ha existido una relación estable a lo largo de la historia; ejemplo de esto son la formación y desarticulación del SUDA, de UTAA (Unión de Trabajadores Arroceros de Artigas) / UTAE (Unión de Trabajadores Arroceros del Este), el SUPA (Sindicato Único de Peones Arroceros) y la UTRA (Unión de Trabajadores Arroceros de Artigas). (GONZÁLEZ. 1994)

Actualmente el SUTAA, nuclea a trabajadores de chacras arroceras y a una parte de trabajadores de molino, a su vez está afiliado a la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA). El resto de los trabajadores molineros como ya mencionamos en el capítulo anterior, está sindicalizado en FOEMYA. Esta división en dos sindicatos (chacra y molino), con representantes gremiales y consejos de salario diferentes, implica una desarticulación de la organización sindical, ya que en las grandes empresas que desarrollan ambas fases de la producción (agrícola e industrial) existen dos sindicatos de trabajadores. Debido al proceso productivo y la organización del trabajo en las chacras (grandes extensiones por trabajador, por tanto se trabaja en solitario), es el sector de la fase agraria el que se ve mas afectado en esta segmentación.

A pesar del aislamiento de los trabajadores y las dificultades para reunirse (jornadas extensas, horarios cortados, falta de lugares de encuentro, etc.) los asalariados han logrado reunirse y formar diversos sindicatos de base a lo largo de la cuenca que integran al SUTAA. Los Consejos de Salario en el 2005 fueron el motor para volver a organizarse y poder estar representados como sector en los mismos, así lo relata uno de los integrantes del SUTAA,

> *"La integración al sindicato surgió por la necesidad de organizarse del sector para que los trabajadores tuvieran participación en los Consejos de Salarios; tenemos que estar representados en los Consejos de Salarios, porque es donde vas a negociar tu sueldo que es algo muy importante".* (E7. Cerro Largo)

La formación y el desarrollo de los sindicatos rurales en especial la del sector arrocero, cuenta con una extensa historia. En los relatos de los trabajadores mas antiguos en el sector, aún está presente una gran huelga del arroz que detuvo la actividad por semanas y los trabajadores se movilizaron a Montevideo. Al retornar a las arroceras se suceden despidos en masa y una gran desarticulación del sindicato, lo cual quedó instalado en el imaginario de los trabajadores y de la población.

> *"Ahí fue medio que movilizó a la gente, y hubo una huelga muy grande, en esa huelga grande en el 50 y pico no recuerdo bien...los liquidaron igual. Ellos después fueron a Montevideo, la gente de FUNSA[21] los alojó y les dio*

[21] Fábrica Uruguaya de Neumáticos Sociedad Anónima.

comida, estuvieron muchos días, pero volvieron y los despidieron". (E12. Treinta y Tres)

Otro de los factores que dificulta la formación de sindicatos es la persecución sindical que realizan algunos patrones sobre los afiliados, ya sea por el trato diferencial que se les brinda, mayor control de su tarea, aislamiento del resto de los trabajadores, cambios de tarea, reducción de las horas extras, exclusión en el reparto de sobresueldos o propinas, entre las principales. Estas estrategias son utilizadas como medidas ejemplificantes que buscan por una parte el debilitamiento de los trabajadores sindicalizados y por otra desestimular la participación del resto de los asalariados.

"De la cosechadora por la persecución me sacó. Ahora en especial como soy delegado sindical estoy solo todo el año, me evitan que esté en contacto con mis compañeros a toda costa". (E7. Cerro Largo)

"Compañeros de trabajo, a veces son comprados por el patrón, con máquinas mejores, y salarios. Algunos afiliados renuncian al otro día, no tienen conocimiento, no se dan cuenta que están esclavizados". (E4. Cerro Largo)

"En un momento se integró un muchacho y la empresa lo compró, el patrón lo compró. Pasaba la información que nosotros hablábamos, se la pasaba al patrón". (E5. Cerro Largo)

En una de las entrevistas realizadas a trabajadores, debido a que se realizaba en su lugar de trabajo, la patrona estuvo presente en parte de la entrevista y cuando se le pregunta a los trabajadores sobre la existencia de sindicato en la zona, ella interviene y comenta:

"*...por suerte hasta ahora no han llegado*". (E25. Rocha)

Los integrantes del sindicato perciben que desde la formación del sindicato han mejorado diversos aspectos de su trabajo y han obtenido avances en aspectos que son viejas reivindicaciones del sector y otras que surgen con las nuevas formas de producción.

"*Desde su formación el sindicato ha mejorado la situación*" (E2. Cerro Largo)

"*Las mejorías que ha logrado el sindicato se notan, las mejoras salariales, la canasta, ahora hay un curso de computación*[22]". (E1. Cerro Largo)

"*Hay beneficios que la gente nunca pensó que iba a tener: ropa, ómnibus, que las camionetas anduvieran mas despacio, bancos, casillas para los aguadores, cocina para calentar la comida. La gente tenía miedo, ahora hay más de 30 personas afiliadas". "Con el sindicato cambiaron muchas cosas, injusticias. Ahora hay derechos, salario vacacional, aguinaldo*". (E4. Cerro Largo)

"*Todavía existen patrones que te pagan 8 horas aunque trabajes 12 o 14 horas y no te pagan tampoco domingos ni feriados. Y el sindicato ha logrado cambiar muchas de esas cosas. Cuando nosotros comenzamos a ir al Consejo de Salarios es que se consiguió los tres medios aguinaldos*". (E6. Cerro Largo)

Otro aspecto que afecta la organización de los trabajadores es la tercerización del trabajo, ya que

"*se subcontratan trabajadores que están en condiciones de mayor precariedad*". (E14. Treinta y Tres)

A lo largo de la cuenca se tuvo contacto con trabajadores de diversas zonas y de empresas de distintas dimensiones. Durante este recorrido se pudo constatar la escases de espacios sindicales (sobretodo en el sur de la cuenca), lo cual repercute en la desinformación sobre acuerdos salariales y derechos laborales en general.

2.7 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El trabajo en el sector del arroz y en particular en la fase agrícola, está fuertemente masculinizado, como en gran parte del medio rural. Sin embargo las mujeres se han ido incorporando paulatinamente en algunas tareas, mayoritariamente en los molinos, pero también en las chacras.

En el sector industrial del arroz se encuentran mujeres trabajando sobretodo en el sector de control de calidad, laboratorio, tareas de limpieza y administración, si bien ha

[22] Convenio realizado entre el SUTAA y el PUR-MGAP (Programa Uruguay Rural del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca).

ido en aumento, aún es un número muy pequeño en relación a la cantidad de hombres que se emplean en el sector.

En las grandes chacras que cuentan con comedor, por lo general es una mujer la que cumple el rol de cocinar para los trabajadores y limpiar, ocupando a las mujeres en tareas que son extensiones del ámbito doméstico. Otro trabajo que desempeña el sexo femenino, es en los pueblos arroceros, el relativo a la limpieza tanto de la empresa como de las viviendas del personal que ocupa los cargos de mayor jerarquía

> "*...en el arrozal las mujeres que trabajan, trabajan de auxiliar de limpieza para la empresa, para la parte de la oficina y la parte de la casa de los dueños y los chalet de los jefes, y administración. Pero el porcentaje es mas chiquito, la mayoría de las mujeres no trabajan*". (Referente de salud 13. Treinta y Tres).

No obstante esta división de tareas por género, se identificó una tarea concreta que realizan en la chacra grupos de mujeres, y que está en desuso debido a la incorporación de las nuevas tecnologías, en particular los agroquímicos utilizados,

> "*...hay cuadrillas de mujeres que sacan el arroz rojo, se saca con la mano de raíz y lo van metiendo en bolsones que llevan colgados. Esto ha disminuido con el uso de arroz modificado genéticamente, tiran glifosato y mata todo*" (E22. Treinta y Tres).

Por otra parte hay un imaginario en los trabajadores en general, de que el trabajo en las chacras no es para las mujeres,

> "*Acá no hay trabajo para la mujer en Cebollatí, la industria se fue toda para Lascano*" (E24. Rocha).

Si bien algunas han incursionado en el manejo de maquinaria, en particular del tractor, los mismos trabajadores opinan que las mujeres no saben arreglar el tractor y las chacras chicas no pueden tener separado al tractorista y al mecánico; relacionando al género femenino únicamente al trabajo industrial.

Por último queremos destacar, la inadvertida pero no menos importante, presencia de la mujer en la vida sindical, tomando como ejemplo las medidas de lucha tomadas en el marco de la huelga de mayo de 1957 cuando impidieron la entrada de los camiones a Arrozal 33 para retirar arroz de los secadores. Al respecto son muy ilustrativas las citas que realiza GONZÁLEZ (1994) sobre un texto inédito de Alcoba (mujer que narra su experiencia junto al grupo de mujeres de arrozal) "frente al hambre y la miseria de

nuestros hogares queremos hacer conocer nuestra movilización junto a la lucha de nuestros esposos, hijos y hermanos". "...nuestros hogares enteros se han incorporado a ella y, codo a codo nos preparamos para lo que sea necesario". (GONZÁLEZ. 1994:102)

Estos testimonios dan cuenta una vez mas de la importancia del contexto familiar que hay detrás del asalariado y como influye la participación y el involucramiento de la familia en los diversos aspectos de la vida.

Capítulo 3: MODO DE VIDA

Tomando a De Martino M, nos referiremos al término modo de vida "...como "algo que no se reduce a los indicadores objetivos de las **condiciones de vida y trabajo**, pero que es construido a través de prácticas y representaciones mediante las cuales los trabajadores lidian con esas condiciones" (TELLES Apud DE MARTINO. 2009:5). En definitiva el estudio del modo de vida intentará desentrañar "...las peculiaridades de las formas más importantes de la actividad vital de los sujetos, a saber: carácter, contenido y condiciones del trabajo; aspectos de la actividad social en sentido amplio; actividad cotidiana y del tiempo libre; vivencias subjetivas e interpretaciones de sentidos imputados a los anteriores elementos" (DE MARTINO. 2009:18).

"A los problemas específicos de las condiciones de trabajo se suman los intrínsecos a la marginalidad e iniquidades sociales, a las trabas del centralismo gubernamental, a la carencia de créditos y soporte técnico, a la ausencia de caminos vecinales y en general a las pobres condiciones de vida de los trabajadores y sus familias (viviendas rudimentarias, carencia de servicios sanitarios básicos, alimentación fundamentalmente hidrocarbonada, carencia de servicios de salud, educación, etc.)." (BETANCOURT. 1999:111)

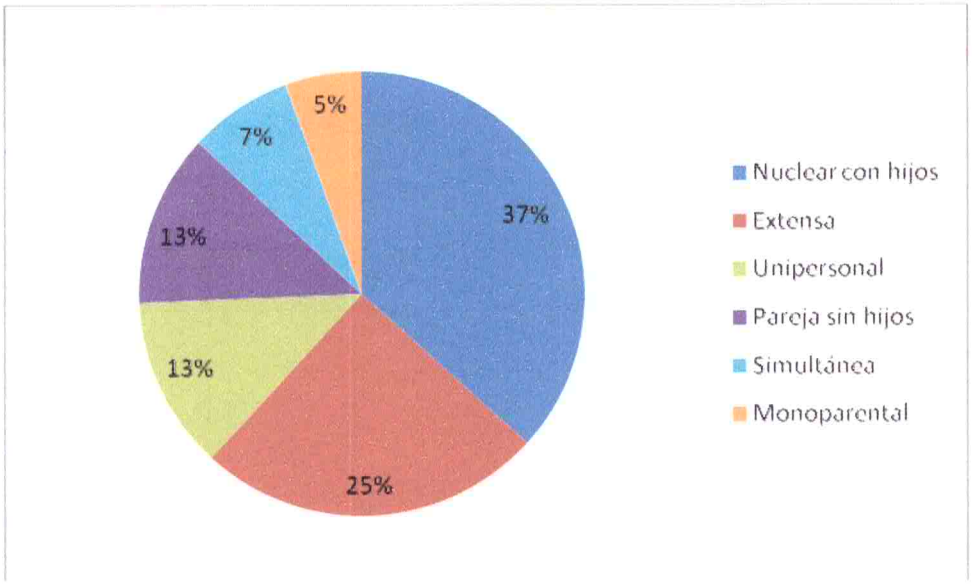
Para intentar comprender el modo de vida de los trabajadores y aprehenderlo en su verdadera integridad, es imprescindible tener en cuenta tanto los momentos que se desarrollan en el lugar de trabajo, como así también los momentos que se encuentran por fuera del espacio laboral. Por esto, para caracterizar el modo de vida de los trabajadores desde un enfoque integral, tomaremos elementos que comprendan el lugar social, económico y político en el que se desarrollan los individuos. Para lo cual se tomarán diversos elementos como son: conformación de los hogares, características de las viviendas en las que habitan y los servicios con los que cuentan, la forma de alimentarse, el uso del tiempo libre y las relaciones familiares que establecen, nivel educativo alcanzado, la atención en la salud, vínculo con el trabajo, entre las principales. (BETANCOURT. 1999).

3.1 CONFORMACIÓN DE LOS HOGARES

En cuanto a la estructura de las familias de los trabajadores, se identificaron diversos arreglos familiares, entre los que predominaban los de tipo nuclear con hijos (integrada por dos generaciones, unidas por lazos de consanguinidad que conviven bajo el mismo techo, es decir padres e hijos), familia extensa (conformada por una pareja con o sin hijos y otros miembros consanguíneos), pareja sin hijos (dos personas que conviven sin hijos), y unipersonal (lo integra una sola persona). No obstante, también se encuentran, pero en menor medida, familias simultáneas (también denominada superpuesta, integrada por una pareja con o sin hijos, donde uno o ambos han tenido otras parejas; pueden integrarla también los hijos de ambos y/o de ellos con las anteriores parejas) y familias monoparentales (integradas por un solo progenitor y sus hijos) (QUINTERO. 1997: 19-22).

El siguiente gráfico se elaboró en base a los datos recabados en un total de 55 encuestas realizadas a los largo de la Cuenca, a trabajadores de chacra.

Cuadro 4. Porcentaje de hogares según el tipo de arreglo familiar[23]



En cuanto a las familias monoparentales, creemos que el porcentaje es reducido debido a que los entrevistados son hombres y este es un arreglo familiar en el cual la mayoría de las situaciones en que la pareja se disuelve, es la mujer quién se queda a cargo de los hijos.

[23] Se habla de porcentajes siempre referidos a los trabajadores encuestados, no a la población total de asalariados rurales del sector arrocero.

Por otra parte, como se observa en el gráfico, predominan los hogares nucleares con hijos y las familias extensas. Este último se sustenta sobretodo en una estrategia de solidaridad ante situaciones de dificultad económica y acceso a la vivienda de las familias, como veremos en las siguientes secciones.

3.2 VIVIENDA

Para una adecuada recuperación de la energía, los trabajadores deben disponer "de vivienda con las condiciones mínimas para el reposo, aseo y posibilidad de compartir de manera tranquila con los familiares". (BETANCOURT. 1999:35)

Existen determinados parámetros que elabora el INE sintetizados en un Índice de Condiciones de Vivienda que permiten establecer si la vivienda es apta o no para que el trabajador y su familia realicen las funciones necesarias.

En muchas ocasiones las entrevistas se realizaron en la vivienda del trabajador, pudiendo registrar las características de la misma. En dichas observaciones se constató que la mayoría de las viviendas cuentan con los servicios básicos[24] (electricidad, agua potable, servicio sanitario). No obstante se evidencias diferencias entre las viviendas rurales y urbanas, en lo relativo al servicio sanitario, ya que las primeras poseen el baño fuera de la misma y por lo general sin agua caliente. Por otra parte en algunos de los pueblos arroceros los trabajadores cuentan que

> "*el agua en el pueblo no es muy potable*" (E23. Treinta y Tres).

En cuanto a la calidad de las viviendas se identificó cierto número de trabajadores (mayoritariamente residentes en zonas rurales) que presentan gran deterioro de las mismas; como ser el suelo de contrapiso, paredes de bloque sin terminar en mal estado y con humedad, los techos con goteras, puertas y ventanas deterioradas. Según el índice de condiciones de vivienda elaborado por el INE, "La presencia predominante de estos materiales en paredes, techos o pisos, indica baja calidad de la vivienda, al no asegurar condiciones mínimas de resguardo y protección frente al clima o a factores ambientales adversos"[25].

Los trabajadores que residen con sus familias en los pueblos arroceros identifican, en las últimas décadas, cambios positivos en las características de las viviendas que les

---

[24] Ver índice del INE. Disponible en: www.ine.gub.uy.
[25] Índice de Condiciones de vivienda. Disponible en: www.ine.gu.uy

otorgan, ya que las condiciones de las mismas es responsabilidad de la empresa que la provee,

> "*Por la década del 70 empezaron a ser de material, pero originalmente las casas (...) eran de terrón y chilca*" (E23. Treinta y Tres).

En otros aspectos expresan disconformidad con algunas situaciones que se dan a consecuencias de vivir en el lugar de trabajo

> "*El avión fumiga por arriba del pueblito*" (E19. Treinta y Tres);

afectando entre otras cosas las huertas de autoconsumo que cultivan muchos en el patio de la casa.

El hecho de que la empresa sea a la vez espacio de convivencia y espacio de producción trae aparejado que las condiciones de vida del trabajador y su familia tiendan a compartir los riesgos propios del modelo de producción. Aunque en ocasiones los pueblos no se alejan mucho de las empresas, no es lo mismo vivir a unos kilómetros del predio de la empresa que vivir dentro del predio.

Tener la vivienda como parte del salario, en ocasiones, conlleva que tengan que cumplir ciertas normas que impone la empresa a los trabajadores y sus familias, uno de los entrevistados que vive en la empresa, nos relata que en la vivienda que tienen en la chacra, pusieron la orden de avisar cuando reciben gente en la casa, e incluso en otros lugares les hacen firmar un papel. Esto creemos que atenta contra la libertad de tener una vida social fuera de la esfera laboral, ejerciendo un control, por parte de la empresa, sobe la vida extra laboral de los asalariados y sus familias.

Creemos que existe una naturalización por parte de los trabajadores, de ciertas condiciones en las que viven, es decir se han acostrumbrado a la realidad en la que viven y aunque otros trabajadores intenten modificar dicha situación, es muy difícil desnaturalizarla,

> "*A un vecino (...) que trabajaba (...) en una casa precaria, el sindicato a través de su presidente, intercedió para mejorar sus condiciones de vivienda, señalando que no podía trabajar en esas circunstancias. La empresa accedió y cuando fueron a hablar con él, dijo que no le molestaba para nada vivir así, ni así, que él estaba bien así*" (E19. Treinta y Tres).

Esta naturalización, encubre los componentes estructurales de las condiciones de vida precarias y la desigualdad en cuanto a oportunidades y acceso a recursos,

legitimándolas. Las condiciones de vida y las estrategias, conscientes o no, que desarrolla cada familia para la reproducción, están definidas por la relación entre las estructuras objetivas (formas en que se distribuyen los distintos tipos de capital: económico, social, cultural y simbólico y los mecanismos utilizados para asegurar la reproducción) y las estructuras subjetivas (disposiciones de los agentes o grupos). (BOURDIEU. 2002)

A estas condiciones habitacionales, se les debe agregar el magro ingreso que perciben la mayoría de estos trabajadores y sus familias, lo cual no les deja mucho margen para invertir en este rubro, ya sea para mejorarla o para obtener una vivienda adecuada. A este respecto existe una variabilidad de situaciones, dependiendo de las posibilidades económicas de la familia, la disponibilidad de la zona para alquilar o adquirir una vivienda, así como la existencia de programas de vivienda adecuados a los ingresos como MEVIR (Movimiento para la Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural) o el Plan de Vivienda Sindical del PIT-CNT[26], son algunos de los elementos que intervienen en el acceso a una vivienda digna.

3.3 INGRESOS DEL HOGAR

Los asalariados rurales es de los sectores de trabajadores con ingresos más bajos (relación tiempo-remuneración); dentro de este grupo no son la excepción los asalariados arroceros. A esto se debe agregar la poca valoración de la sociedad respecto a este trabajo, lo cual ayuda a la baja remuneración que perciben los trabajadores por las tareas realizadas. Este hecho determina condiciones de vida precarias que inciden en diversos aspectos, no sólo de la vida del trabajador, sino también de su familia. Para incrementar el ingreso, debe trabajar horas extras y los días de descanso, haciendo la jornada diaria mas extensa de lo habitual y sin día libre para recuperar las energías. Esto repercute en el rendimiento del trabajador, en sus relaciones familiares, en su calidad de vida y por ende en su salud.

Respecto al ingreso que perciben estos trabajadores por las tareas que desempeñan y las jornadas que realizan, ellos sienten que,

> "*Se ha esclavizado a la gente, le pagaban muy poquito*" (E15. Treinta y Tres)

[26] Central sindical única de trabajadores del Uruguay.

"*En San Luis y 18 de julio están en condiciones espantosas, sueldos de 7500*[27] *congelados*" (E24. Rocha).

"*Trabajas y trabajas y el dinero no te da, eso genera problemas en la familia*". (E22. Treinta y Tres)

En la época de entre zafra el salario disminuye aún mas debido a la imposibilidad de realizar horas extras o trabajar más días, ya que el trabajo en las chacras mengua. Otra forma de incrementar el ingreso del hogar es complementar con otro trabajo, por lo general no vinculado al arroz.

"*Por ejemplo a veces necesitan choferes para los taxis y podes empezar ahí porque son unas horas, pero sino te queda trabajar en la arrocera 12 o 14 horas para cobrar un poco mas*". "*Y mira que es difícil pero tenes que a veces llegar y te aparece una changa y tenes que agarrarla. Yo hago eso; si me aparece una changa lo hago y sino vendo leña acá, sino no me da*" (E6. Cerro Largo).

"*Trabajo en el baby fútbol*[28] *también, cuidando las canchas, corto pasto, corto alambre*" (E9. Cerro Largo).

Los trabajadores zafrales por su parte, quedan sin ingresos o pasan al seguro de desempleo durante 3 o 4 meses y deben también complementar parte o la totalidad del sueldo.

"*Antes había mas trabajo también, hoy en día termina la cosecha y se para, pero antes terminabas la cosecha y tenías que arrancar a arar, no terminabas nunca, no parabas nunca*" (E26. Rocha).

Algunas de las estrategias que encuentran son

"*Pescar y salir a cortar leña. Y salir a cortar un mazo de paja para vender. De algo tenés que sobrevivir. De alguna changuita para ir comiendo*" (E26. Rocha).

La búsqueda de ingresos complementarios, en tareas que no son las habituales para el trabajador, en ocasiones acarrea consecuencias negativas. Ya sea por desconocimiento de la tarea, por cansancio debido a las largas jornadas (son tareas

[27] Dato correspondiente a agosto del 2011.
[28] La consolidación de los cuadros de baby fútbol y su equipamiento, fue un logro del sindicato a través de un convenio con el PUR-MAGAP el cual brindó la financiación.

que se pagan por productividad, sin ingreso fijo), por falta de condiciones de seguridad, los referentes de la salud detectan un importante número de accidentes laborales.

> "*Ahora que empieza la zafra de los vendedores de leña, que se meten en cualquier monte y hacen leña de donde venga, donde haya un árbol parado, si claro, los locos comen con eso, y aparecen lesiones por motosierra, o por mal estado de la máquina o por exceso de confianza...*". (Referente de salud 3. Rocha)

En cuanto a los demás integrantes de la familia, la mayoría tiene ingresos en otros empleos, que por lo general son precarios y no son estables. Además en los casos que tienen hijos chicos, deben combinar los horarios para el cuidado de los mismos. Dicha fragilidad económica provoca una tensión permanente en el hogar en torno a la misma, colocando al trabajador y su familia en una situación de vulnerabilidad, desencadenando diversos efectos en la dinámica familiar y social, en la educación, la salud, la alimentación, la recreación y tiempo libre, como se detallarán en los siguientes ítems.

3.4 ALIMENTACIÓN

No sólo el tipo de alimentos que ingiere el trabajador, sino las condiciones y la frecuencia en la que realiza dicha ingesta, repercuten tanto en su salud como también en su desempeño laboral. "El organismo de una persona mal nutrida, con poca ingesta de proteínas y vitaminas tiene menor posibilidad que sus órganos resistan a los impactos de las malas condiciones de trabajo". "A más de las repercusiones en la fisiología, la alimentación inadecuada influye en el mismo rendimiento del trabajador". (BETANCOURT. 1999:36).

En cuanto a las pausas de descanso y alimentación, la mayoría de las chacras no cuentan con infraestructura adecuada para las mismas; pocas empresas tienen comedores adecuados donde el trabajador pueda alimentarse correctamente (un lugar físico cómodo y disponibilidad de calentar o refrigerar los alimentos), ya que no sólo alimentación suficiente y de buena calidad son necesarias para recuperar energías sino también la forma en que esta se realiza.

> "*Trabajás desde las 7 de la mañana hasta las 7 de la tarde, en ese tiempo apenas se para a mediodía y se come en media hora que es lo máximo que*

tenés. Son doce horas de corrido, tenes 15 minutos para tomar café y a veces ni eso. Tú te llevas un bolsito con café y con la comida, lógico que terminás comiendo la comida fría. Tenés que parar ahí a mediodía y poner una carpita, una lonita de nylon para que el rayo del sol no te de y poder comer o paras en la orilla de algún canal" (E6. Cerro Largo).

En las chacras con grandes extensiones, por lo general no cuentan con transporte para ir al comedor durante las pausas, ni con casillas para realizar el descanso, conservar la comida y refugiarse del sol, frío y lluvia; quedando la mayor parte del tiempo sólo y a la intemperie.

"*Las 2 horas de corte obligatorio muchos se quedan en la chacra, porque estamos hablando de lugares de 12 mil, 13 mil hectáreas de campo, que te lleva de repente 15, media hora ir hasta la central y de vuelta perdés media hora que con ese horario te das cuenta de que lo tenés que utilizar para descansar, o sea, la siesta se hace obligatoria; porque no es fácil aguantar 7 u 8 meses 14 horas levantándote a las 4 de la mañana, llega un momento que el cuerpo. Almuerzo y sesteo, al aire libre, en el sol, en la lluvia, en la lluvia acá cuando se acuerdan me van a buscar*" (E7. Cerro Largo).

En ocasiones ni siquiera pueden disponer del tiempo de descanso o almuerzo, ya que deben acompañar los tiempos de producción y dependiendo de la tarea y el turno que estén realizando, no siempre se puede cumplir la pausa.

"*Todo el día o toda la noche manejando cansa mucho, cuando vas en el tractor no hay corte en el medio*" (E22. Treinta y Tres).

El hecho de no contar con un lugar para los descansos, debiendo hacerlos en el puesto de trabajo acarrea diversas implicancias para la salud del trabajador, ya que no sólo permanece expuesto a los factores climáticos durante este tiempo, sino que en ocasiones ingiere la comida en mal estado. En verano las altas temperaturas y la falta de refrigeración descomponen los alimentos; en invierno deben ingerir comidas que son calientes (guisos, etc.) a temperatura ambiente.

"*Los descansos son a la intemperie o en casetas de lata, en cuanto a cuándo y cuánto descansar eso se acomoda según las necesidades de la empresa, a veces no paras, a veces tenés dos horas ahí esperando. No dan agua para tomar*" (E22. Treinta y Tres).

"*Estando lejos se lleva la comida en bolsa, en vianda, y se come en la chacra. Buscan debajo de una sombra de algún eucalipto por ejemplo*". "*...cada uno hace un rancho con paja o nylon, se acomodan para no estar a la intemperie*". (E23. Treinta y Tres)

Respecto a las consecuencias que implican las malas condiciones en las que realizan la ingesta, los trabajadores mencionan

"*malestar de estómago, la mayoría de las veces se come comida fría*". (E22. Treinta y Tres)

La disponibilidad de agua potable en las chacras, es otro factor relevante en este punto, ya que muchas veces la empresa no les brinda el agua y deben proveérsela los trabajadores. Este hecho afecta la salud y por tanto las condiciones de vida de los asalariados, ya que "El consumo de agua no tratada y la alimentación irregular ocasiona con frecuencia diversas enfermedades gastrointestinales". (BETANCOURT. 1999:123). Tanto esta como otras afecciones que veremos mas adelante, son difíciles de relacionar con las condiciones laborales, debido a las características generales de las mismas y la falta de seguimiento.

3.5 EDUCACIÓN

En cuanto al nivel educativo alcanzado por los trabajadores, la mayoría completó la educación primaria, otro sector no menor tiene incompleto el nivel primario y una minoría cuenta con estudios del nivel secundario, por lo general cursos de UTU (Universidad del Trabajo del Uruguay). Mas allá de que haya un alto porcentaje de trabajadores que culminaron primaria, no significa necesariamente que tengan un nivel básico de lecto-escritura, ya que en varios talleres y entrevistas realizadas con asalariados del sector, nos encontramos con trabajadores que por un lado tienen dificultades para leer y escribir por desuso y por otro que no aprendieron a leer ni escribir. Algunos de los entrevistados nos comentan al respecto que en el sector arrocero la inmensa mayoría no acostumbra a leer y muchos de ellos ya no saben o nunca aprendieron.

Los motivos de deserción educativa se evidencian en parte en su trayectoria laboral, ya que la gran mayoría de los entrevistados comenzó a trabajar siendo menor de edad (entre 12 y 16 años). Por otra parte, las chacras donde se cultiva el arroz suelen estar aisladas y alejadas de los centros poblados y no siempre cuentan con buenos accesos

(locomoción pública asidua, caminos en buen estado, etc.), por lo que la movilidad para asistir a los centros de estudio suele ser difícil de instrumentar. A lo que se suman las extensas jornadas laborales en la época de zafra que suelen ser de un promedio de 12 a 14 horas diarias.

El intercambio de conocimientos también se realiza entre generaciones, ya que muchas veces los jóvenes ingresan a trabajar a la chacra junto con su padre, el que a su vez comenzó a trabajar con su progenitor también; por lo tanto, algunas familias son la tercer o cuarta generación de trabajadores del sector arrocero. Esta temprana inserción al mercado laboral en ocasiones es acompañada de una separación del núcleo familiar, ya que el padre e hijos, durante el período de zafra se trasladan a la chacra, donde conviven durante los meses de mayor trabajo. Así nos cuenta un aguador cómo comenzó su trayectoria laboral en el arroz,

> "*tuve que dejar los estudios e irme a trabajar porque mis padres no tenían condiciones para mantenernos; éramos nueve. Yo me tuve que ir y me fui para Rincón de Ramírez, que era el lugar donde mi padre trabajaba en un arrozal*". "*...también fue uno de mis hermanos y trabajábamos también con mi cuñado*" (E6. Cerro Largo).

Por tanto, la aprehensión de los saberes se produce en el campo; los jóvenes comienzan a trabajar como peones, junto a algún trabajador experiente en el sector que les van transmitiendo los conocimientos, incluso algunas de las tareas como por ejemplo el aguador, no se enseña en los cursos de UTU, por lo que es un oficio que se transmite entre los trabajadores.

> "*Yo aprendí trabajando, yo vine sin saber nada, yo de arroz no sabía nada,... ya a los 12 años me dieron un tractor*" (E23. Treinta y Tres).

> "*...cuando recién empiezas a trabajar en una arrocera lo primero que haces es andar cargando bolsas y cargando sembradoras, hasta que no aprendes algo*". (E27. Rocha)

> "*En el transcurso en que vas trabajando con uno y vas trabajando con otro y con gente que hace esto hace años, te van indicando como es. Es como cuando vos estudias, pero tu estás buscando una manera de que aquello te vaya quedando mejor, va evolucionando tu manera de tu trabajar*" (E6. Cerro Largo).

> "*Salí de la escuela y me fui para la arrocera*" (E19. Treinta y Tres).

En este sentido, aprehender el trabajo a partir del contacto con otros trabajadores que cuentan con experiencia, es una forma dinámica de ir adquiriendo los conocimientos en la práctica concreta e incluso puede resultar muchas veces la única forma de conocer el trabajo, al tiempo que genera contención y apoyo ante un mundo laboral que le es nuevo y desconocido. Este mecanismo de transmisión de los saberes, también puede presentar algunas dificultades, en el sentido de la transmisión de prácticas que contribuyan a la prevención de enfermedades y accidentes laborales. En diversas entrevistas y talleres, los trabajadores han planteado su preocupación por la ausencia de una real conciencia de los impactos que puede ocasionar en la salud, la no utilización de los elementos de seguridad personal.

Otro factor que incide en la temprana incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo junto a sus padres, es el hecho de que los productores arroceros incentivan constantemente a los empleados para que lleven a sus hijos a la chacra y les enseñen el oficio,

> "*el patrón le ayuda al padre a enseñarle al hijo que lo que tiene que hacer es quedarse trabajando ahí en la empresa*" (E11. Cerro Largo).

Esto beneficia a los dueños de las chacras, ya que obtienen mano de obra barata (los jóvenes ingresan como aprendices haciendo todo tipo de tarea) bajo el rótulo de que están aprendiendo para tener un oficio en el futuro.

Otra característica del trabajo en chacras arroceras, son los pueblos que se forman dentro de las mismas, donde viven los trabajadores con su familia. Incluso en algunos de estos, cuentan con escuela, almacenes y otros servicios y la familia desarrolla su vida en ellos, generando un sentimiento de pertenencia que los une al pueblo. Es importante destacar que a lo largo de la Cuenca Arrocera se pudieron observar escuelas dentro de las empresas, a las cuales asisten los/as hijos/as de los trabajadores que viven en las casas de la empresa. Si bien esto es algo propio de otros tiempos y se han ido cerrando, en algunos pueblos arroceros aún continúan funcionando. Ejemplo de esto es el relato de un trabajador jubilado que desempeñó toda su vida laboral en un pueblo arrocero

> "*había escuela... Había todo en el arrozal. Hasta esa época había unas 400 personas en el pueblo, entre el personal con su familia, ahora con la mecanización quedan mucho menos*" (E23. Treinta y Tres).

Otro trabajador jubilado también recuerda su trayectoria en el pueblo

"Me crié en Arrozal, fui a la escuela allí y trabajé todo mi vida en la chacra. Me jubilé porque me enfermé". (E22. Treinta y Tres).

No sólo cierto nivel educativo es importante para que los asalariados puedan mejorar su situación laboral, sino que la capacitación de los trabajadores es un factor clave en la prevención y protección en el lugar de trabajo. Los trabajadores deben estar permanentemente actualizados sobre el funcionamiento de la maquinaria con la cual trabajan, las características de las sustancias que manipulan y sus posibles efectos, las formas de transporte del arroz, las medidas de higiene recomendadas.

"La mecanización de los procesos es la regla. Se incorporan una amplia variedad de máquinas, manejadas por personal capacitado y de mayor categoría que el peón agrícola. Sin embargo, existen casos que se ubica en estos puestos a cualquier trabajador, sin una adecuada capacitación con todos los peligros que esto acarrea". (BETANCOURT. 1999:118). Los trabajadores que ingresan por primera vez a trabajar en las chacras, en su mayoría no conocen las maquinarias modernas y sus riegos, además por lo general no hay una capacitación previa (o si hay es muy escueta) sobre su buen uso y normas de seguridad; incrementando así la probabilidad de que ocurra un accidente por falta de información.

Por otra parte es importante aclarar que en materia de regulación sobre este tema, se encuentra vigente lo estipulado en los Consejos de Salario, donde las empresas están sujetas a ciertas normativas. A este respecto durante el trabajo realizado junto a los trabajadores pudimos identificar que no siempre tienen pleno conocimiento de la normativa que los ampara.

En cuanto a los cursos dictados sobre el tema específico del arroz, si bien en la ciudad de Río Branco, departamento de Cerro Largo, se cuenta con un curso de idóneo en tecnología arrocera y en la ciudad de Vergara, departamento de Treinta y Tres, un curso de Formación Profesional Superior Arrocero, ambos dictados por UTU, de los trabajadores entrevistados en las diferentes etapas, ninguno contaba con estudios relacionados al sector arrocero. Esto puede deberse en parte a que ambos cursos requieren ciclo básico completo (3 años de educación media) y la gran mayoría de los trabajadores abandonan sus estudios luego de culminar la enseñanza primaria para iniciarse en el mundo laboral.

El hecho de que no se detecten trabajadores con estudios relativos a la producción arrocera, pone en cuestión algunos aspectos. En primer lugar el acceso y la disponibilidad real a estos cursos, tanto en términos del tiempo necesario para su

realización, como sus costos y la pertinencia de la propuesta. En segundo lugar coloca en cuestión si la educación contribuye a resolver o al menos mitigar las desigualdades existentes. Creemos es una tarea pendiente tanto para las empresas como para el sistema educativo, desarrollar cursos adaptados a la población objetivo (asalariados rurales arroceros) que favorezcan un buen desempeño en las tareas que realizan y una adecuada protección y seguridad en el trabajo.

3.6 SALUD

En cuanto al acceso al sistema de salud y la atención que se brinda, se identificaron diversos aspectos. En las ciudades se cuenta con servicios de primer nivel de atención[29] tanto de ASSE (policlínicas) como del sistema privado (CAMCEL[30], CAMDEL[31], COMERO[32], Médica Uruguaya entre las principales). Las policlínicas de menor tamaño cuentan con un médico de área (es referente de una determinada área geográfica, que se extiende más allá del pueblo en el que está ubicada la policlínica) y una o dos enfermeras según el lugar. En las zonas rurales se ha implementado el sistema de "rondas"[33], que consiste en un equipo de salud (cuenta con un equipo básico que consta de enfermera, médico y una nurse, luego según la necesidad de la zona, se llevan los diferentes técnicos) que recorre el interior cubriendo las consultas una vez a la semana.

> "*Hay en todas las localidades servicios de primer nivel y cuando sobrepasan el nivel pasan a la atención centralizada*". (Referente de salud 8. Treinta y Tres).

---

[29] "El primer nivel es el más cercano a la población, o sea, el nivel del primer contacto. Está dado, en consecuencia, como la organización de los recursos que permite resolver las necesidades de atención básicas y más frecuentes, que pueden ser resueltas por actividades de promoción de salud, prevención de la enfermedad y por procedimientos de recuperación y rehabilitación. Es la puerta de entrada al sistema de salud. Se caracteriza por contar con establecimientos de baja complejidad, como consultorios, policlínicas, centros de salud, etc. Se resuelven aproximadamente 85% de los problemas prevalentes. Este nivel permite una adecuada accesibilidad a la población, pudiendo realizar una atención oportuna y eficaz". (VIGNOLO. 2011).

[30] Cooperativa Asistencial Médica de Cerro Largo.

[31] Cooperativa Asistencia Médica de Lavalleja.

[32] Cooperativa Médica de Rocha.

[33] Si bien se denominan Rondas en el departamento de Treinta y Tres, el mecanismo funciona bajo otros rótulos en los demás departamentos, por ejemplo en Cerro Largo se denomina policlínica rural, el funcionamiento es similar y abarca las localidades de menos de 5000 habitantes, las cuales se visitan una vez por semana.

Es así que se cubre el territorio en el primer nivel de atención pero no así en el segundo nivel de atención[34] (Centros de mayor complejidad, especialistas, quirófano), teniendo que ser derivados por lo general a las capitales departamentales y principales ciudades. En cuanto a la trasmisión de la información entre los niveles (referencia y contrarreferencia) la mayoría de los referentes de los centros de salud destacan que si bien existe dicho mecanismo, por lo general no funciona y queda librado a la disposición del médico tratante obtener la información del paciente que deriva a otro nivel de atención.

Respecto a la movilidad de los pacientes y los traslados a los diferentes centros de atención, se evidenciaron diversas dificultades, sobretodo en las policlínicas de primer nivel que deben trasladar a sus pacientes a centros de mayor especialización. Principalmente se mencionaron las vinculadas a la disponibilidad de ambulancia en la policlínica

> "*...ahora todo se traslada. Hay una sola ambulancia en el pueblo y la tiene Salud Pública. Hay un solo taxi y está roto, la gente se tiene que trasladar en auto particular*". (Referente de salud 1. Rocha)

En los casos en que cuentan con un solo vehículo para traslado, en ocasiones también tienen inconvenientes,

> "*...tenemos un móvil que bueno en estos momentos justamente andamos en malas porque se nos rompió el motor de la ambulancia*". (Referente de salud 3. Rocha)

Otro aspecto que debe mencionarse referido a la accesibilidad a los servicios, es que si bien las distancias de los pueblos arroceros a la policlínica son relativamente pequeñas (30km aprox.), existe dificultad en algunas rutas y caminos que conectan localidades. Además en muchas ocasiones dependen de los recursos individuales para el traslado, ya que el transporte público es sólo por rutas y existe escasa conexión entre los pueblos arroceros.

> "*...cuando se tienen que trasladar por ejemplo, nuestro puesto de atención más cercano...está a unos cuantos quilómetros y si bien las arroceras tienen medios de transporte y ante la urgencia lo sacan pero implica todo un*

[34] "En el segundo nivel de atención se ubican los hospitales y establecimientos donde se prestan servicios relacionados a la atención en medicina interna, pediatría, gineco-obstetricia, cirugía general y psiquiatría. El tercer nivel de atención se reserva para la atención de problemas poco prevalentes, se refiere a la atención de patologías complejas que requieren procedimientos especializados y de alta tecnología". (VIGNOLO. 2011).

día. ...no es lo mismo para un trabajador (de la arrocera) venirse a hacer una ecografía que el que vive acá en la ciudad que lo hace en un ratito". (Referente de salud 9. Treinta y Tres).

"*...a veces cuando vienen de noche, mucha gente viene y llegan a las 4 de la mañana pero están con un dolor por ejemplo desde las 11 de la noche y no tienen en qué venir. Tienen que salir caminando hacer dedo, a veces los trae algún camión, algún patrón, tienen que andar consiguiendo en qué venir*". (Referente de salud 12. Treinta y Tres).

Respecto a esto, complementando lo ya mencionado, también se puede citar un artículo que recaba la información de un pueblo arrocero, evidenciando las carencias y dificultades del servicio de salud en dicha zona, "las condiciones de vida parecen haber retrocedido. En Arrozal 33 no existen servicios médicos ni ambulancia. Una vez por semana hay visita de un médico pero cuando un trabajador o su familia se enferman o se produce un accidente de trabajo, son cargados en la caja del primer vehículo a mano y trasladados a Vergara. Hasta hace unos meses en el pueblo funcionaba una policlínica, pero la única enfermera renunció y su puesto aún no ha sido ocupado."[35]

Respecto a la atención en la salud, tanto trabajadores como personal de salud mencionan que con la implementación del FONASA (Fondo Nacional de Salud), se dio un marcado pasaje de los afiliados a instituciones públicas hacia las privadas.

"*La mayoría de los trabajadores de la arrocera no tienen la cobertura a nivel de salud pública*". (Referente de salud 2. Rocha).

Por lo tanto, la población trabajadora se asiste en su mayoría en el sistema privado y acude a ASSE muchas veces fuera de zafra cuando deja de aportar a FONASA. Incluso a nivel de la RAP departamental de Cerro Largo se plantea una variabilidad en la población usuaria estrechamente relacionada con los ciclos productivos del arroz.

Algunos trabajadores denuncian que

"*las empresas promueven que los trabajadores se afilien a privados*". "*Los centros médicos no hacen los análisis adecuados ni se deriva al banco de seguros*". "*El tema más importante es recabar información de un Centro de salud ya que la empresa banca a la mutualista*" (E16. Treinta y Tres).

---

[35] Extraído de Sergio Israel. Semanario Búsqueda, Montevideo, 8-11-2012.

Este reciente pasaje de los trabajadores al sector privado, para muchos de los asalariados del sector arrocero implica que si bien cuentan con cobertura en la salud para ellos y su familia, no siempre pueden hacer uso del servicio, ya que la accesibilidad tanto para las consultas como para la obtención de medicación es dificultosa también por su costo.

> "*...cuando van a la consulta empiezan a sentir la falta de dinero para los tickets, tanto para atenderse como de la medicación es cuando te preguntan cómo pueden pasarse a ASSE*". (Referente de salud 14. Treinta y Tres)

Respecto a la prevención y promoción de la salud, los planes que se desarrollan a nivel departamental responden a los que se establecen como prioridad a nivel nacional, sin tener en cuenta las particularidades de cada departamento. No existe flexibilidad de los servicios para recepcionar los problemas del territorio, donde la salud laboral es uno de ellos. Los referentes de la salud también plantean por una parte la inflexibilidad de las prioridades en las campañas de prevención y promoción, las cuales dejan constantemente de lado las condiciones en que se produce y por otro lado la insuficiencia de controles por parte del Estado,

> "*...en la parte de salud laboral es una cosa que no se toma muy en cuenta en Uruguay...cuando exportamos carne, arroz, te exigen a nivel de pautas internacionales como llega el producto final, pero no les importa el costo, si es a costa de la salud del trabajador...hay pocos controles también del Estado sobre estas cosas, de toda la parte de producción*". (Referente de salud 2. Rocha).

El principal control que se realiza es el que ponen los países compradores de arroz, que es un control sobre el producto final (el grano de arroz) que no debe tener determinados productos químicos, no sobre la producción ni mucho menos sobre las condiciones de trabajo en las que se produce el mismo.

En cuanto a las tareas que realiza el asalariado, los mismos manifiestan que tampoco se los tiene en cuenta, ni a ellos ni al trabajo que deben realizar, durante las campañas de prevención que realiza el Estado,

> "*El Ministerio de Salud Pública en verano sale con toda la compaña de prevención de las horas que uno puede estar al sol...la gente que hace playa, pero la gente que trabaja...no corre. Y para hacer el riego siempre tenés que estar al sol. Esos siempre hacen campaña para las playas pero para el trabajador nunca*" (E29. Rocha).

En definitiva la prevención está enfocada sólo en enfermedades o en controles médicos y biológicos, que responden más a lineamientos nacionales del MSP (Ministerio de Salud Pública) que a las realidades de los territorios.

3.7 TIEMPO LIBRE

La ausencia de espacios de recreación y esparcimiento, como así también la falta de tiempo libre, repercuten en la calidad de vida de los trabajadores, ya que la recreación con la familia o amigos es necesaria para "desenchufarse" del mundo laboral y recuperar energías y "la estabilidad emocional deteriorada en el centro laboral" (BETANCOURT. 1999:37).

Disponer de tiempo libre para la recreación, el deporte, la crianza de los hijos, el relacionamiento con la familia, amigos y demás miembros de la comunidad, no siempre es posible; además se dispone del mismo según el momento en que se encuentre la producción del arroz, ya que en épocas de zafra las jornadas son extensas, y del tiempo de traslado que requiera para ir desde el hogar hasta la chacra.

> "*Y terminas a las 7 allá (chacra) para poder llegar a las 8 acá (hogar); o sea que son 14 horas. A nosotros nos dejaban en la principal que queda a unas 7 cuadras de acá y ahí dejábamos las bicicletas en un galpón y nos veníamos. Y bueno... llego a casa y me baño y a veces tomo unos mates. Aunque a veces comía y me acostaba porque al otro día viste que a las 5 de la mañana todo empieza de nuevo. Esa es la rutina de 3 meses de aguación*". "*...en esa época no tenés día libre; esto es de noviembre hasta fines de febrero y a veces se va hasta el 15 o primeros días de marzo*". "*En zafra, a mis hijos yo los veía de noche y en siembra hay veces en que no los ves porque llegas y ya están dormidos*" (E6. Cerro Largo).

A pesar de las extensas jornadas y el escaso tiempo libre del que disponen los trabajadores, la mayoría manifiesta que lo dedica a estar con la familia, sobretodo a jugar con sus hijos. Los lugares de esparcimiento más concurridos son las plazas y parque.

En las épocas de entre zafra, donde la jornada laboral se reduce por lo general a 8 horas diarias, se dispone de mayor tiempo para realizar otras actividades y compartir con la familia.

"*Cuando termina la aguación, ahí lo que pasa es que querés compensar el tiempo que pasaste lejos de tu familia*". "*Recién que pasa la cosecha y se levanta el arroz y hacés 8 horas; ahí si es otra cosa te da para salir, para ir al club, para ir a jugar fútbol de salón, irte a pescar. Acá a mis gurises y a mi señora les gusta mucho pescar y los fines de semana me voy con ellos a pescar*" (E6. Cerro Largo).

Por otra parte los entrevistados también han manifestado no contar con lugares de esparcimiento ni con actividades para realizar con la familia.

"*La parte de disfrutar no hay mucho donde ir. Podes salir a la plaza si la tenés cerca. Los domingos podés ir a las mesitas en el río, que es donde se junta toda la gente*" (E3. Cerro Largo).

Esta escasez de actividades y lugares de esparcimiento, también es detectada por el personal de salud que recorre los pueblos arroceros, calificándolo como un aspecto negativo para la salud de los trabajadores y su familia.

"*...esa gente no tiene actividad recreativa, porque en la familia en sí, cuando tu vas a esos los lugares, los niños van a la escuela y no tienen nada más, no tienen un lugar donde pasen una película, donde haya alguna actividad con payasos para los niños, ese tipo de actividad no hay... y los adultos menos. Entonces lo que vos ves en esos lugares es algo armado con caballos, perras*". (Referente de salud 14. Treinta y Tres).

En definitiva no sólo la falta de tiempo libre para la recreación, sino también la ausencia de espacios y actividades recreativas, se conjugan una vez mas para limitar la vida social y extra-laboral del asalariado y su familia.

REFLEXIONES FINALES

Podemos concluir que en el territorio abordado existe trabajo precario, entendido en el sentido que lo desarrolla Piñeiro (2008); existen condiciones objetivas y subjetivas que nos permiten afirmarlo. En el transcurso de tres años de investigación en la zona, se constataron elementos referidos a la existencia de trabajos eventuales, ingresos insuficientes para la reproducción social de los trabajadores, fuerte persecución sindical por parte de la patronal, falta de presión y control de las organizaciones sindicales que permitan disminuir las asimetrías en las relaciones de poder entre patrones y asalariados, carencia de inspecciones por parte del Estado lo cual viabiliza condiciones de trabajo con jornadas extensas y procesos laborales con altas exigencias físicas y en condiciones que no son las apropiadas para la salud de los trabajadores. Por otra parte también se evidencia el contenido subjetivo de la precariedad, se detectó en las diferentes entrevistas y talleres, la existencia de insatisfacción de parte de los trabajadores respecto a las condiciones en que realizan su trabajo.

La realidad de los asalariados que venden su fuerza de trabajo zafralmente, agudiza aún mas las condiciones del trabajo precario. En gran parte, al ser informales, se profundizan las condiciones objetivas de la precarización como ser el no contar con protección social aumentando su vulnerabilidad y la de la familia. Ya que una vez cesado en sus tareas, cesan también los derechos que le correspondían como asalariado (no sólo el salario, sino también beneficios sociales); lo cual implica que la empresa no tenga responsabilidad alguna. En este sentido, el trabajador zafral debido a sus situación de inestabilidad laboral, en los meses que mengua la producción debe aceptar (al no tener otra opción laboral) trabajos, que por lo general son mal pagos y en condiciones laborales que no cumplen con los requisitos de seguridad por lo cual tornan peligrosas a las tareas que debe realizar.

El creciente desarrollo de los servicios tercerizados en las chacras arroceras, acarrea algunas problemáticas en el sector. Por un lado cumplir con la normativa en lo referido a la infraestructura de servicios higiénicos, locativos, etc., para los trabajadores, lo cual a su vez dificulta aún mas los escasos controles por parte del Estado. Por otra parte, intensifica la inestabilidad laboral de los asalariados, los cuales trabajan en función de las necesidades de los diferentes ciclos productivos.

En el caso de las mujeres se observa más fuertemente la subjetividad de la precarización en el sentimiento de falta de oportunidades y posibilidad en el medio donde desarrollan su trabajo.

Las extensas jornadas laborales y la disminución de los días libres, tienen -y tendrán aún más en el mediano y largo plazo, si no se modifican las condiciones de trabajo, consecuencias sobre la salud de los trabajadores. Dicha situación además del cansancio (físico y mental) que produce y la necesidad de búsqueda de otras opciones laborales para complementar el sueldo, limita la posibilidad de capacitarse y mejorar las condiciones laborales.

Por otra parte la temprana incorporación al mundo laboral de jóvenes menores de edad, creemos que por una parte no cumple con las condiciones del trabajo de menores, ya que tienen las mismas características que el trabajo de adultos (ya de por sí irregular y precario); y por otro lado trunca la posibilidad de continuar capacitándose. Este último aspecto, limita el nivel de instrucción de los trabajadores de este sector y restringe la posibilidad de optar por cambiar de sector, ya que en muchas ocasiones cuando se los consulta por qué trabajan en el arroz, nos comentan "es lo que sé hacer", "siempre trabajé en el arroz". Los asalariados también deben estar informados y capacitados para poder conocer y reclamar sus derechos y participar en todas aquellas decisiones que pueden afectar su salud y la del entorno.

Otro cambio que se ha producido en las últimas décadas, debido al modelo de gestión de las empresas en el medio rural, es la urbanización de los asalariados, debiendo los mismos desplazarse hasta las chacras, muchas veces en vehículos no apropiados o en malas condiciones y además incrementando el horario de la jornada laboral, en un promedio de 1 a 2 horas.

Respecto a la búsqueda de datos secundarios sobre este sector de la población, no se encontró información sobre muchos aspectos de las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados del sector. La ausencia de antecedentes sobre esta perspectiva micro, deja en evidencia que lo que se investiga por lo general en este tema, son las grandes variables económicas, dejando de lado al trabajador y su familia, el cual es considerado un mero objeto de producción y consumo.

En definitiva la organización del trabajo se transforma en función de las necesidades del modelo de producción adoptado por el CAI-A, no acompañando estos cambios un avance en las condiciones laborales, ya sea salud laboral, salario, extensión de la jornada laboral, seguridad social, entre las principales.

La notoria relevancia que tiene a nivel de la economía nacional, este sector de la producción agropecuaria y su constante crecimiento, ponen de manifiesto la pertinencia de atender tanto las condiciones en que trabajan los asalariados como las condiciones en que viven y su salud; para que el crecimiento de esta actividad y su productividad no se realice a coste de la salud de los trabajadores y de las condiciones de vida de ellos y sus familias, ya que en definitiva son los que realizan la producción día a día.

A lo largo del presente documento se intentaron identificar las diferentes formas de dominación que sufren los asalariados por parte de los dueños de los medios de producción y que son encubiertas de diversas maneras. Por otra parte pretendemos que lo desarrollado en estas páginas sea un aporte a la desnaturalización de dichas relaciones de dominación, como así también de las condiciones en que trabajan y viven los asalariados del sector analizado.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- BETANCOURT, Óscar. 1999. "Salud y seguridad en el trabajo". OPS/OMS-FUNSAD. Quito. Ecuador.

- BOURDIEU, Pierre. (1988). "Cosas dichas". Ed. Gedisa. Buenos Aires.

- BOURDIEU, Pierre. (2002) "Estrategias de reproducción y modos de dominación". Colección Pedagógica Universitaria 37-38 enero-junio/julio-diciembre 2002. Última actualización 20/4/2013. En: http://www.uv.mx/cpue/coleccion/n_3738/c%20bourdieu%20estrategias%20dominacion.pdf

- DE MARTINO, Mónica. (2000). "Perspectiva teórica metodológica para el análisis de las intervenciones en procesos familiares". Serie documentos de trabajo. Montevideo.

- DE MARTINO, Mónica. (2009). "Modos de vida: debates y aportes para el trabajo social con familias". Revista Textos & Contextos Porto Alegre v. 8 n.1 p. 3-21. jan./jun. Última actualización 22/2/2012. En: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/5672/4124.

- G.E.S.T.A. (2012). Cartilla para trabajadores y trabajadoras del arroz. Riesgos, prevención y reglamentaciones sobre salud en el trabajo. CSEAM. Ed. Tradinco SA. Montevideo, Uruguay. Disponible en: www.extension.edu.uy/editorial

- GONZÁLEZ, Yamandú. (1994). "Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay". Cap. IV: Explotación y revuelta en los arrozales (1932-1973). Ed. Nordan. Montevideo. Uruguay.

- HELLER, Agnes. (1982). "La revolución de la vida cotidiana". Editorial Península. Barcelona. España.

- ISRAEL, Sergio. 2012. "Algunas arroceras del Uruguay combinan el uso de una tecnología avanzada con relaciones de trabajo propias del feudalismo". Búsqueda 8/11/2012. Montevideo. Uruguay.

- LATORRE, Raúl. (1986). "Asalariados rurales". Ficha bibliográfica Nº 13. Facultad de Agronomía. Cátedra de Sociología. Ed. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.

- LATORRE, Raul. (1991). "Los grupos sociales del arroz en el Uruguay". En: Piñeiro, D. (editor). Nuevos y no tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo. CIESU. Ed. Banda Oriental. Montevideo. Uruguay.

- MATUS, Teresa. (1992) "Trabajo Social ¿una disciplina en tensión evolutiva? En Revista de Trabajo Social Nº 61. Ed. Escuela de Trabajo Social. Santiago de Chile. Chile.

- MGAP-DIEA. 2003. El cultivo de arroz en Uruguay contribución a su conocimiento. Montevideo. Disponible en www.mgap.gub.uy (Estadísticas)

- NOTARO, Jorge y CANZANI, Agustín. 1984. "Los asalariados: condiciones de vida y de trabajo". Fundación de Cultura Universitaria. Nº 214. Servicio de documentación en Ciencias Sociales. Montevideo. Uruguay.

- PIÑEIRO, Diego. (2008) El trabajo precario en el campo uruguayo. CSIC. UDELAR. Montevideo.

- QUINTERO, Ángela 1997. "Trabajo Social y procesos familiares". Ed. Humen/Humanitas. Buenos Aires. Argentina.

- ROCHA, Ángel. 1992. "Reflexiones en torno a las condiciones de salud y trabajo del asalariado rural". CIEDUR – DATES. Nº 58. Montevideo. Uruguay.

- ROSENCOF, Mauricio. (1987) "La rebelión de los cañeros y Los hombre del arroz". Ed. Tae. Montevideo.

- SCARLATO, Guillermo. (1986) La producción de granos: ¿una actividad en crisis? Capítulo III: El complejo arrocero. CIEDUR. Montevideo. Uruguay.

- SCARLATO, Guillermo. (1993) Gestión ambiental de los humedales de La cuenca de La Laguna Merín. Nº 7 La actividad arrocera en la Cuenca de la Laguna Merín: Perspectiva Histórica. CIEDUR. Montevideo.

- TOMASINA, F y GÓMEZ, M. (2008) "La salud de los trabajadores rurales". En: UDELAR-CSEAM/PIT-CNT. Los trabajadores olvidados. Los asalariados rurales y la jornada de ocho horas. Taller Gráfico. Montevideo.

- UDELAR-CSEAM/PIT-CNT (2008) "Los trabajadores olvidados. Los asalariados rurales y la jornada de ocho horas". Taller Gráfico. Montevideo.

- VIGNOLO, Julio y otros. (2011). "Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud". Última actualización 3/3/2013. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0250-38162011000100003&script=sci_arttext#2

- VIGORITO. R. (1977). "Criterios metodológicos para el estudio de complejos agroindustriales". Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales. México. Última actualización 29/4/2013. En: http://books.google.com.uy/books?id=bzfuNxgv_jYC&pg=PA187&lpg=PA187&dq=%E2%80%A2%09VIGORITO.+R.+(1977).+%E2%80%9CCriterios+metodol%C3%B3gicos--para+el+estudio+de+complejos+agroindustriales%E2%80%9D.+Instituto+Latinoamericano+de+Estudios+Transnacionales.+M%C3%A9xico&source=bl&ots=xo7vKy8cGC&sig=4KZ88Ss7UDdGRZ4b2QLLpkiXAcg&hl=es&sa=X&ei=jrx-

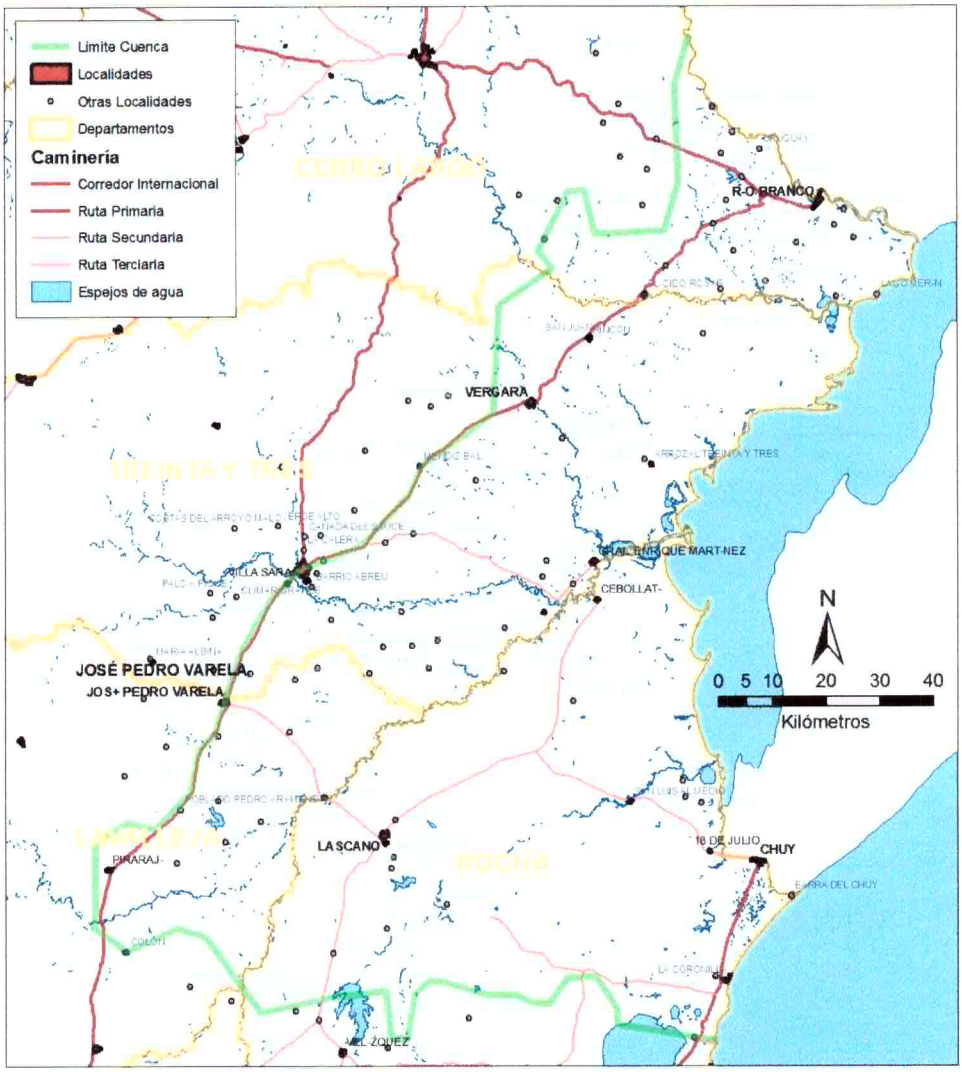
UalO0uLgA_StcYgB&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=%E2%80%A2%09VIGORITO.%20R.%20(1977).%20%E2%80%9CCriterios%20metodol%C3%B3gicos%20para%20el%20estudio%20de%20complejos%20agroindustriales%E2%80%9D.%20Instituto%20Latinoamericano%20de%20Estudios%20Transnacionales.%20M%C3%A9xico&f=true

PÁGINAS WEB

- http://www.uruguayxxi.gub.uy/wp-content/uploads/2012/07/INFORME-Sector-Arrocero-Uruguay-XXI-Jun-2010.pdf
- http://www0.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=9991.&Anchor=
- www.ine.gub.uy
- www.mgap.gub.uy
- www.oit.org
- www.utu.edu.uy

ANEXO 1

MAPA CON LA DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO



Extraído del Informe de Avance del Proyecto (2011).

ANEXO 2

PAUTA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL A TRABAJADORES PERTENECIENTES A SUTAA (2009)

1. ¿Cómo te integraste al sector?
   (*Cuándo, trayectoria laboral previa, por qué, dónde*)
2. ¿Cómo es un día en tu vida?
   (*Con quién vive, si existen otros ingresos o ayudas de otro hogar o del Estado, qué hace cuando no trabaja, actividades sociales*)
3. ¿Por qué te acercaste al sindicato? ¿A través de quién?
4. ¿En qué te ha afectado el hecho de pertenecer al sindicato?
5. ¿Tienes experiencia en otro sindicato u organización?
6. ¿Cómo son las condiciones de trabajo en tu sector?
7. ¿Qué perspectiva tienes a futuro?

PAUTA DE ENTREVISTA A TRABAJADORES DEL SECTOR ARROCERO NO SINDICALIZADOS (2009)

1. ¿Cómo te integraste al sector?
   (*Cuándo, trayectoria laboral previa, por qué, dónde*)
2. ¿Cómo es un día en tu vida?
   (*Con quién vive, si existen otros ingresos o ayudas de otro hogar o del Estado, qué hace cuando no trabaja, actividades sociales*).
3. ¿Integras o integraste algún sindicato? ¿por qué?
4. ¿Cuál es tu opinión sobre el sindicato SUTAA y los trabajadores que lo integran?
5. ¿Cuáles son las razones por las cuales no integras el sindicato?
6. ¿Cómo es tu relación con la empresa en la cual trabajas?
7. ¿Cómo son las condiciones de trabajo en tu sector?

ANEXO 3

PAUTA DE ENTREVISTA A TRABAJADORES DE CHACRA (2011)

Nombre del entrevistado:

Edad:

Chacra en la que trabaja:

Zona en la que vive:

- **Trayectoria de trabajo en el sector**

1. ¿Cuántos años hace que trabaja en el arroz?

2. ¿Y siempre trabajó en la misma empresa? (Si no trabajó siempre para la misma empresas buscar que nos cuente su trayectoria, en cuantas y cuales empresas trabajó, por cuanto tiempo... etc.)

3. ¿Siempre trabajó en la chacra? Ahí ver por cuantos puestos pasó, que actividades realizó, etc.

- **Características del trabajo actual**

1. ¿A que distancia vive de su trabajo?

2. ¿Cómo se traslada al mismo?

3. ¿Cuántas horas trabaja por día?

4. ¿y cuantos días a la semana?

5. ¿Tiene familiares trabajando, al igual que usted en la producción arrocera (chacra o molino)?

6. ¿Cuántos y quienes?

7. ¿Cual ese el tipo de contrato que tenés con la empresa?

8. ¿Y el resto de los trabajadores?

9. ¿Cuantas personas trabajan en esta chacra?

- **Percepción de cambios en la producción**

1. En el transcurso de su vida laboral, de su experiencia de trabajo en chacras: ¿Ha notado cambios en la forma en la que se produce?

2. ¿Cuáles cambios? (Recordar: maquinaria, extensión de tierra, cantidad de trabajadores, tarea realizada, exigencias, insumos utilizados, sistema de riego, etc.)

- **Intentando caracterizar los capitales**

1. ¿Sabe (o sabés) quién es el dueño de la empresa?

2. ¿Conoce el nombre de los gerentes de la misma?

3. ¿Desde que año es dueño de la empresa?

4. ¿De qué país son?

5. ¿Sabe/sabés si la empresa ha ido cambiando de dueños a lo largo del tiempo?

6. Esta empresa ¿sabés a quién/es pertenece? ¿Sabés desde que año está? ¿De qué país son? ¿Sabes si ha cambiado de dueño?

- **Salud y Trabajo**

1. ¿Qué tarea/s hace/hacés en la chacra?

2. ¿En qué consiste/n esa/s tarea/s?

3. ¿Sabe si esas tareas implican algún riesgo para la salud? ¿Cuáles?

4. Y en la empresa en la que trabaja/trabajás, ¿Te dan algún tipo de protección para hacer el trabajo? ¿Cuál? ¿Desde cuando te la dan? Ha variado con el tiempo los elementos de protección que te/le han dado?

5. ¿Tiene/ tenés algún problema de salud? ¿Cuál?

6. A su/tu juicio, ¿ese problema tiene algo que ver con el trabajo que realizás o realizaste?

7. ¿Que servicio de salud usa? O ¿Que cobertura médica tiene?
¿Dónde se atiende?

8. ¿Han habido accidentes de trabajo en la chacra? ¿Sabe las causas?

9. ¿Sabe/sabés si sus/tus compañeros de trabajo padecen alguna enfermedad/dolencia relacionada con el trabajo que realizan? ¿Que enfermedades? ¿De cuántos trabajadores se trata?
(Las mismas preguntas de salud y trabajo pero para el resto de los trabajadores)

10. ¿Cómo atienden su salud tus compañeros de trabajo? ¿Tienen algún tipo de cobertura? ¿Cuál?

- **Organización**

1. ¿Cuando se encuentran los trabajadores de esta chacra? ¿En que momento? ¿En qué lugar?

2. ¿Tienen algún tipo de organización? ¿Pertenecen a algún sindicato?

3. ¿Tienen algún vínculo con compañeros de otras chacras? ¿Y de los molinos? ¿De qué zonas?

4. Si no tienen ¿porqué no tienen actividad sindical? ¿Cuáles son las dificultades o los problemas que tienen para el desarrollo de la actividad sindical?

ANEXO 4

PAUTA DE ENTREVISTA A EQUIPOS DE SALUD (2012)

Breve presentación de la investigación y del equipo. Aclarar que se respetarán pautas éticas de confidencialidad y consentimiento informado (firma y dejar copia).

BLOQUE 1 DATOS GENERALES	
1 Fecha de la entrevista	
2 Departamento	
3 Localidad	
4 Entrevistado:	
5 Cargo que desempeña:	
6 Especialidad médica o profesional del entrevistado	
7 Edad	
8 Años de residencia en la zona:	
9 Años de trabajo en el servicio zonal de salud:	
10 Tipo de servicio donde desempeña su actividad (policlínica, centro de salud, hospital, consulta, internación, emergencia)	
11 Institución ¿pública o privada?	
12 Entrevistado por:	

BLOQUE 2 ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA ZONA	
13. ¿A que zonas (localidades, región), corresponde este servicio, o pregunta alternativa: ¿cuál es el área geográfica de cobertura de este servicio? ¿Es accesible, hay locomoción frecuente para acceder al servicio?	
14. ¿Cómo se organiza la atención de la salud en la zona? Detallar, primer, segundo y tercer nivel de atención.	
15. ¿Con qué instituciones se coordina?	
16. ¿De quién depende este servicio?	

17. ¿Cómo evalúa los mecanismos de referencia y contra-referencia entre los distintos niveles de atención?	
18. ¿Cómo y hacia donde se derivan pacientes?	

BLOQUE 3 EL EQUIPO DE SALUD	
19. ¿Cómo está conformado el equipo de este servicio? (Incluir a personal médico con especialidades, técnicos, administrativos, personal de apoyo, etc. Cantidad y cargos) PARA POLICLÍNICAS	
20 ¿Cual es la formación y/o especialidad que tienen los integrantes del equipo? PARA POLICLÍNICAS	

BLOQUE 4 PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS VINCULADAS A LA SALUD EN LA ZONA	
21. ¿Cuales son los problemas de salud que identifica en la zona?	
22. De estos, ¿cuáles son los principales o más frecuentes?	
23. ¿Existen problemas, depresión, ansiedad, otros trastornos relacionados a la salud mental? (si no se menciona en 21)	
24. De estos problemas de salud que menciona, ¿cuales son los que más preocupan al equipo?	
25. ¿A qué tipo de población afectan estos problemas?	
26. ¿Cuales son las características principales de la población usuaria de este servicio? (Indagar más en detalles en la medida en que comience a hablar, pero interesa saber edad, procedencia, perfil socioeconómico, si son trabajadores o no, etc.) ¿Consultan o se atienden personas extranjeras?	
27. A modo de resumen, digamos que los principales motivos de consulta en este servicio son:	

BLOQUE 5 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES	
28. ¿Han realizado o realizan actividades de promoción de salud o prevención de enfermedades entre la población de la zona?	
29. ¿Cuáles?	
30. ¿Existe algún tipo de actividad dedicado a la prevención, promoción y/o atención de problemas vinculados a la salud laboral?	
31. ¿Cuáles?	
32. ¿Se consideran dentro de la planificación sobre salud laboral las características productivas de la zona?	

BLOQUE 6 PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES **Profundizar en trabajadores del arroz y en qué subsector sucede (público o privado)**	
33. ¿Se asisten trabajadores en este servicio?	
34. ¿De qué rubros? ¿Se pregunta sobre esto en la anamnesis?	
35. ¿Identifican problemas de salud vinculados al trabajo de estos usuarios? Especificar bien la patología cuando aparecen problemas	
36. ¿Cuáles?	
37. ¿Acuden a este servicio trabajadores del sector arrocero? ¿Algunos de ellos son extranjeros?	
38. En estos trabajadores (los del arroz) ¿que problemas de salud han constatado?	
39. ¿Estos problemas, tienen vinculación con el trabajo del arroz?	
40. En talleres y entrevistas que el equipo de este proyecto ha realizado con trabajadores, fueron mencionados algunos problemas de salud vinculados al	

trabajo como: problemas osteomusculares, problemas respiratorios por polvillo y tierra, problemas auditivos por ruidos, vibraciones, accidentes, alergias o reacciones cutáneas, exposición solar, entre otros. ¿Identifica algunas de estas afecciones en la población que se asiste en el centro? Profundizar en cada una.	
41. ¿Han encontrado situaciones de estrés vinculadas al trabajo (presiones por productividad), situaciones de acoso laboral, depresiones, *burn-out*? Profundizar en cada una.	
42. Si dice que identifica algunas de ellas, ¿estas dolencias que señala, solo se han detectado en trabajadores del arroz o afectan a otros sectores de la población? ¿Cuáles?	
43. ¿Cuáles considera que son los más frecuentes?	
45. ¿Considera que en momentos de zafra aumentan las consultas sobre los diferentes problemas?	
46. ¿Ha detectado otros problemas vinculados a la producción arrocera que no le hemos mencionado?	
47. ¿Han detectado o tienen sospechas de la existencia de problemas de salud vinculados al uso y a exposición a agroquímicos en el trabajo? Si contesta sí, pedirle que se explaye un más y que sea lo más preciso posible. ¿Hay asociación entre la aplicación de los productos y la aparición de determinadas patologías?	
48. ¿Cuentan con información estadística o registros sobre enfermedades y accidentes laborales vinculados a la producción arrocera?	
49. ¿Hay alguna consideración más que desee hacer respecto al tema de la entrevista?	
50. ¿Tiene referencia de algún profesional médico que conozca la temática de salud laboral en los trabajadores del arroz y que pueda ser entrevistado por este equipo? (Registrar aunque el referente nombrado ya haya sido entrevistado)	
51. ¿Hay prevalencia de algunos cánceres en particular en la zona?	
52. ¿Hay más accidentes en la época de zafra?	

53. ¿Considera que todas las consultas llegan al Centro de Salud o se buscan otras alternativas: automedicación, medicina alternativa?	

Observaciones: