

Este libro es una versión abreviada de la Tesis de Doctorado que defendió en el Programa de Pós-Graduação em Sociologia, en el Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, de la Universidade Federal do Rio Grande do Sul, en el mes de mayo de 2007. En las últimas décadas el empleo atípico se ha extendido y particularmente, el empleo precario se ha convertido en una nueva plaga que afecta a los trabajadores. Sin embargo, se sostiene en estas páginas, el empleo precario no ha sido aún suficientemente estudiado y comprendido.

Por ello, abrevando en otros autores, aquí se crea un concepto más amplio del trabajo precario. Se sostiene que la precariedad debe ser definida tanto desde una perspectiva objetiva, externa al trabajador, como desde una perspectiva subjetiva, desde el propio trabajador. De esta manera **ser** un trabajador precario se define como aquel que no sólo **está** en una situación de precariedad laboral, sino también como aquel que se **siente** un trabajador precario.

Al aplicar esta definición a dos muestras de trabajadores zafrales rurales (trabajadores de la esquila y trabajadores de la cosecha del citrus) la doble perspectiva permitió una construcción más precisa del concepto. Por un lado, se identificaron distintos niveles de precariedad. Por otro, se verificaron situaciones en que el trabajador siendo objetivamente precario no se sentía como tal, e inversamente situaciones en que el trabajador se sentía precario a pesar de que los indicadores objetivos no lo colocaban en tal situación. Además de ello los indicadores de precariedad subjetiva y objetiva mostraron una razonable capacidad de predecir el comportamiento futuro de los trabajadores en relación a su continuidad en empleos zafrales.



Diego E. Piñeiro. Se graduó como Ingeniero Agrónomo en la Universidad de Buenos Aires en 1969. Empezó luego estudios de Sociología, obteniendo el título de Master of Sciences por la Universidad de Wisconsin en 1984, defendiendo la tesis de Doctor en Sociología por la UFRGS en 2007.

Se dedica a la docencia e investigación en Sociología Rural. Fue Profesor Titular de la Facultad de Agronomía (1987-2005) y desde 1988 Profesor Titular en Sociología Agraria en la Facultad de Ciencias Sociales. Fue Director del Departamento de Sociología (2006), siendo en la actualidad Decano de la Facultad de Ciencias Sociales. Autor de numerosos artículos en Revistas Académicas de su especialidad y de capítulos en libros. Ha publicado seis libros en co-autoría, siendo este su cuarto libro como único autor.

Tiene 63 años, casado, con cinco hijos y cinco nietos.

CS
/C



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

trabajo precario el campo uruguayo

EL TRABAJO PRECARIO EN EL CAMPO URUGUAYO • Diego E. Piñeiro



**EL TRABAJO PRECARIO
EN EL CAMPO URUGUAYO**

DIEGO E. PIÑEIRO

Fotos:
 Federico Estol, Matías Carámbula,
 Marcos Carámbula (h) y Aude Gallas.
 (Ver créditos en las fotos respectivas)
 Foto de la tapa: Aude Gallas

La Comisión Sectorial de
 Investigación Científica
 de la Universidad de la República
 ha financiado la edición de este libro.



Comisión Sectorial de
 Investigación Científica



UNIVERSIDAD
 DE LA REPUBLICA
 URUGUAY



Facultad de
 Ciencias Sociales

INDICE

EL TRABAJO PRECARIO EN EL CAMPO URUGUAY	
Presentación	8
Introducción	11
CAPÍTULO I	
TRABAJO Y SOCIEDAD.	16
1.- Sobre el concepto de trabajo.	16
2.- Cambios en el trabajo, sociedades que se transforman.	27
3. La sociedad salarial en América Latina	33
EL TRABAJO PRECARIO.	37
1. Trabajo típico, trabajo atípico y trabajo precario.	37
CAPÍTULO 2	
LAS ESPECIFICIDADES DE LA AGRICULTURA COMO	
ACTIVIDAD HUMANA Y LOS FACTORES QUE INFLUYEN	
EN LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO AGRÍCOLA	54
2.1. La distancia entre tiempo de producción y tiempo de trabajo.	57
2.2. Estacionalidad de la producción y ciclos ocupacionales.	58
2.3. La segmentación de los mercados de trabajo y la	
precariedad laboral en la agricultura.	62
2.3.1. Segmentación por residencia, migraciones laborales y	
precarización del trabajo agrícola.	62
2.3.2 La segmentación por género y generaciones.	72
2.4. Las innovaciones en la agricultura y su influencia sobre la	
precarización del trabajo.	75
2.4.1. Las innovaciones mecánicas.	76
2.4.2. Las innovaciones físico-químicas.	77
2.4.3. Las innovaciones biológicas.	78
2.4.4. Las innovaciones agronómicas.	79
2.5. Remuneración del trabajo agrícola, formas de organización	
y resistencia de los trabajadores y su influencia en la	
precarización del trabajo.	81
2.6. Las condiciones de la empresa y la precarización del	
trabajo agrícola.	85
CAPITULO 3	
EL TRABAJO PRECARIO EN EL CAMPO URUGUAY	88
Introducción	88
1. Los Trabajadores agropecuarios en el Uruguay.	89
2. Los Trabajadores Agrícolas Precarios en el Uruguay.	92
2.1. Los trabajadores agrícolas precarios según la ENHR.	92

2.2. Trabajadores eventuales y el trabajo precario.	93
2.3. La contribución de los ingresos de los trabajadores agrícolas al trabajo precario.	97
2.4. La cobertura y la protección social	101
CAPITULO 4	
ESTUDIOS DE CASO.	106
Ser un trabajador precario: estar en la precariedad y sentirse precario para los trabajadores de la esquila y de la cosecha del citrus.	106
Introducción a los estudios de caso	107
I. Primer estudio de caso. Los Trabajadores de la esquila.	107
1. Breve descripción de la esquila en el Uruguay.	107
2. El proceso de trabajo en la esquila. La Comparsa y los puestos de trabajo.	109
3. Una caracterización de los trabajadores de la esquila.	117
3.1. Características socio-demográficas.	117
3.2. Las condiciones de vida.	118
3.3. La tenencia de una vivienda	119
3.4. La satisfacción de las necesidades básicas.	120
3.5. La cobertura de Salud.	121
4. Hacia la determinación de la precariedad objetiva entre los trabajadores de la esquila.	122
4.1. Los contratos de trabajo entre los trabajadores de la esquila.	123
4.2. Ingresos suficientes/insuficientes.	125
4.3. La cobertura social.	128
4.4. El control de las condiciones de trabajo.	128
4.5. La construcción del Índice de Precariedad Objetiva.	129
5. La satisfacción con el trabajo en la esquila. El Índice de precariedad subjetiva.	130
6. Ser precario. La precariedad objetiva y la satisfacción con el trabajo entre los trabajadores de la esquila.	138
II. Segundo estudio de caso. Los trabajadores de la cosecha del citrus.	142
1. Breve descripción de la cosecha del citrus. El perfil del trabajador del citrus.	142
2. Hacia la determinación de la precariedad objetiva entre los trabajadores de la cosecha del citrus.	147
2.1. Los contratos de trabajo entre los cosecheros del citrus.	148
2.2. Los ingresos obtenidos.	148
2.3. La cobertura social.	149
2.4. El control de las condiciones de trabajo. Los sindicatos.	149
2.5. La construcción del Índice de Precariedad Objetiva.	150

3. La satisfacción/insatisfacción con el trabajo de la cosecha.	152
4. Ser un trabajador precario. La precariedad objetiva y la precariedad subjetiva entre los cosecheros del citrus.	155
Conclusiones del Capitulo	165
CAPITULO 5	
RESUMEN Y CONCLUSIONES	172
REFERENCIAS	201
ANEXO METODOLÓGICO	210
Índice de cuadros	
Cuadro N° 1. Perspectiva subjetiva: la relación con el trabajo	53
Cuadro N° 2. Uruguay. Explotaciones y mano de obra zafrales según tipo de explotaciones.	60
Cuadro N° 3. Uruguay. Estructura del empleo por rama de actividad de la ocupación principal según localidad	68
Cuadro N° 4. Población ocupada en condiciones de precariedad según área geográfica.	68
Cuadro N° 5. Evolución de los problemas de empleo. Total país urbano. En % sobre el total de la PEA.	70
Cuadro N° 6. Uruguay. Problemas de empleo según localización geográfica. 1999.	70
Cuadro N° 7. Uruguay. Población Económicamente Activa de la Rama 1 (Trabajadores del agro y pescadores) según área geográfica de residencia.	72
Cuadro N° 8. Uruguay. Población Económicamente Activa femenina, (trabajadores del agro y pescadores) según categoría de la ocupación. En % del total de la PEA femenina.	73
Cuadro N° 9. Población de 12 años y más de edad Económicamente activa de la Rama 1 por categoría de la ocupación. Total del País. 1975-1985-1996.	90
Cuadro N° 10. Uruguay. Trabajadores agrícolas.- 1970-1980-1990-2000 según los censos agropecuarios.	91
Cuadro N° 11. Uruguay. Ingreso promedio per cápita de los asalariados privados con residencia rural. (en % y en pesos corrientes del 2000)	98
Cuadro N° 12. Uruguay. Línea de Indigencia y Pobreza en el medio rural. (en pesos corrientes per cápita para el año 2000)	99
Cuadro N° 13. Uruguay. Atención a la salud de la población según áreas geográficas de residencia.	102
Cuadro N° 14. Uruguay. Cobertura de Salud de los Trabajadores Asalariados de la Rama 1. 1996	103
Cuadro N° 15. Resumen. Trabajadores precarios en el campo uruguayo según distintas fuentes y variables.	105
Cuadro N° 16. Satisfacción de Necesidades Básicas	120
Cuadro N° 17. Trabajadores de la Esquila. Estabilidad en el trabajo	124
Cuadro N° 18. Trabajadores de la esquila. Ingresos Suficientes	126
Cuadro N° 19. Trabajadores de la Esquila. Cobertura Social	128
Cuadro N° 20. Trabajadores de la Esquila. Índice de Precariedad Objetiva de los Trabajadores de la Esquila	129
Cuadro N° 21. Trabajadores de la esquila. Índice de Precariedad Objetiva.	130
Cuadro N° 22. Trabajadores de la Esquila. Satisfacción con el ingreso	132
Cuadro N° 23. Trabajadores de la Esquila. Satisfacción con las relaciones en la comparsa	133

Cuadro N° 24. Trabajadores de la Esquila. Rigor y riesgo en la tarea	135
Cuadro N° 25. Trabajadores de la Esquila. Índice de Satisfacción	135
Cuadro N° 26. Trabajadores de la Esquila. Índice de satisfacción ° Índice de precariedad objetiva.	139
Cuadro N° 27. Ser Precario: Los trabajadores de la esquila según distintos niveles de precariedad objetiva y subjetiva.	140
Cuadro N° 28. Trabajadores Esquila. Salir zafra 2002 ° Índice de satisfacción.	141
Cuadro N° 29 Trabajadores de la esquila. Salir zafra 2002 ° Índice de precariedad objetiva	142
Cuadro N° 30. Trabajadores de la cosecha del citrus. Estabilidad en el trabajo.	148
Cuadro N° 31 Trabajadores de la cosecha del citrus. Ingresos.	149
Cuadro N° 32. Trabajadores de la cosecha del citrus. Cobertura Social	149
Cuadro N° 33. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de precariedad objetiva	151
Cuadro N° 34. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de precariedad objetiva	151
Cuadro N° 35. Trabajadores de la cosecha del citrus. Satisfacción con el ingreso	152
Cuadro N° 36. Trabajadores de la cosecha del citrus. Satisfacción con las condiciones de trabajo de la empresa.	152
Cuadro N° 37. Trabajadores de la cosecha del citrus. Satisfacción con el rigor de la tarea.	154
Cuadro N° 38. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de Satisfacción con el trabajo	154
Cuadro N° 39. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de Satisfacción con el trabajo	154
Cuadro N° 40. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de Satisfacción ° Índice de precariedad objetiva.	156
Cuadro N° 41. Ser Precario: Los trabajadores de la cosecha del citrus según distintos niveles de precariedad objetiva y subjetiva.	157
Cuadro N° 42. Trabajadores de la cosecha del citrus. Piensa trabajar en el citrus el año que viene? ° Índice de Satisfacción Cosecheros	158
Cuadro N° 43. Trabajadores de la cosecha del citrus. Le gustaría que sus hijos trabajen en la citricultura? ° Índice de Satisfacción Cosecheros	160
Cuadro N° 44. Trabajadores de la cosecha del citrus. ¿Piensa trabajar en el citrus el año que viene? ° Índice de precariedad objetiva.	161
Cuadro N° 45. Trabajadores de la cosecha del citrus. ¿Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura? ° Índice de precariedad objetiva	162
Cuadro N° 46. Resumen. La precariedad laboral de los trabajadores zafrales. En % del total de trabajadores.	179
Cuadro N° 47. Resumen. Índice de Precariedad Objetiva trabajadores zafrales esquila y citrus	183
Cuadro N° 48. Resumen. Índice de Precariedad Subjetiva en trabajadores de la esquila y del citrus	184
Cuadro N° 49. Asociación del Índice de Precariedad Objetiva y del Índice de Precariedad Subjetiva de los Trabajadores de la Esquila y del Citrus con otras variables. Nivel de significancia del test de <i>chi</i> cuadrado.	186
Gráfico 1. Trabajadores de la esquila	170
Gráfico 2. Trabajadores de la cosecha del citrus.	170

*A mi madre
 Lía Rosa Pagliere
 quien me enseñó, con su ejemplo,
 que no hay edad para lograr
 nuestros sueños.*

Presentación

Este libro es una versión corregida y abreviada de la Tesis de Doctorado en Sociología que presenté y defendí en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul el día 24 de mayo de 2007. En particular se han suprimido tres capítulos que juzgué innecesarios para esta publicación. Uno de ellos era un breve resumen de la evolución y situación actual del agro uruguayo, escrito pensando en los lectores brasileños que integraban el tribunal de la defensa de la tesis, pero que resume información muy conocida para los lectores uruguayos. El segundo era un capítulo en el que se analizaban distintas variables que podrían contribuir a explicar los orígenes y las causas de la precariedad laboral entre los trabajadores rurales del campo uruguayo. La supresión de este capítulo obedeció a la extensión y minuciosidad estadística con que se llevó a cabo el análisis, que si bien es propio de una tesis doctoral, no lo es tanto para una publicación dirigida a un público menos especializado. Al suprimirlo hemos ahorrado al lector el complejo camino que llevó a las conclusiones del mismo, pero éstas están sin embargo, recogidas en el capítulo final de este libro. El tercer capítulo suprimido era un anexo que contenía toda la información estadística que respalda las afirmaciones que se realizan a lo largo del texto. La tesis completa esta accesible en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales y en la Biblioteca de la Facultad de Agronomía y a ella podemos remitir a los lectores académicos que deseen profundizar en los resultados.

En 1984, cuando terminé mi tesis de Maestría en Sociología Rural en la Universidad de Wisconsin, recibí el ofrecimiento de quedarme a hacer el doctorado. Varias razones, algunas de tipo familiar, otras de tipo político (se iniciaba el proceso de redemocratización del país y no me lo quería perder), me impulsaron a regresar. Realizar el doctorado me había quedado entonces, como una asignatura pendiente. En el año 2001 el Profesor José Vicente Tavares dos Santos, en ese momento Director del Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad federal de Rio Grande do Sul, me alentó y me brindó su apoyo para que pudiese iniciar esta aventura intelectual, que ha sido escribir una Tesis de Doctorado.

Es claro, que para emprender la tarea precisaba de otros apoyos. Los obtuve de las instituciones en las cuales trabajaba: el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y el Departamento de Ciencias Sociales de la

Presentación

Facultad de Agronomía. En ambos encontré amplia receptividad, traducida luego efectivamente en que durante dos años me aliviaron de las tareas docentes, para que pudiese llevar a cabo la investigación empírica, además del aliento y la comprensión en distintos momentos en que recurrí solicitando otros apoyos.

La Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la Republica me concedió un subsidio para realizar la investigación sobre los trabajadores de la esquila, una de las bases empíricas utilizadas en esta tesis. Dicha investigación, realizada durante los años 2000 y 2001, contó además con el apoyo del Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL), cuyos técnicos y directivos, se interesaron en el tema, nos abrieron las puertas de las empresas de esquila y nos brindaron sus profundos conocimientos de dicha realidad. La investigación la llevamos adelante con un entusiasta equipo de colaboradores, jóvenes profesores y estudiantes, que dieron de sí, mucho más de lo que era razonable esperar: a Mariela Bianco, Matías Carámbula, Emilio Fernández, Victoria Morena, Leticia Glik, Fernanda Pereyra y Joaquín Cardeillac, mi agradecimiento. Con el apoyo del SUL, los resultados de dicha investigación se publicaron en un libro de mi autoría, "Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un oficio rural" con la colaboración de Mariela Bianco y Maria Inés Moraes. Esta Tesis, apoyándose en la información producida por dicha investigación, avanza y profundiza en la interpretación de los datos.

Asimismo debo agradecer nuevamente a la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República, que recientemente en el 2007, me concediese un subsidio para financiar la publicación de este libro.

Debo también agradecer a los trabajadores rurales y a los pequeños empresarios de la esquila que nos recibieron en sus lugares de trabajo, nos explicaron pacientemente las peculiaridades de su tarea, contestaron nuestras preguntas y se avinieron a responder nuestros cuestionarios. Quisiera también hacer extensivo este agradecimiento a las empresas cítricas y a los trabajadores del citrus, ya que si bien fueron entrevistados por otro equipo de investigadores, también soy tributario, al utilizar sus resultados, de los aportes que hicieron.

Me siento en deuda con una cantidad de personas, de las cuales sólo puedo mencionar a algunas, por la orientación y el apoyo académico que recibí en distintas etapas de la elaboración de la tesis. Con alumnos del grado y del post grado de Sociología y con mis ayudantes, con quienes debatí en diversas oportunidades los avances de la investigación: Emilio Fernández, Matías Carámbula y Joaquín Cardeillac. Con mi colega y amigo, Marcos Supervielle, especialista en Sociología del Trabajo, que leyó varios de mis manuscritos, me hizo valiosas sugerencias y me sugirió y prestó bibliografía difícil de encontrar en nuestras latitudes. Con los colegas Mauricio Tubío y Alberto Riella que generosamente pusieron a mi disposición la base de datos de su encuesta a trabajadores del citrus y nos orientaron en como

Presentación

Este libro es una versión corregida y abreviada de la Tesis de Doctorado en Sociología que presenté y defendí en el Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul el día 24 de mayo de 2007. En particular se han suprimido tres capítulos que juzgué innecesarios para esta publicación. Uno de ellos era un breve resumen de la evolución y situación actual del agro uruguayo, escrito pensando en los lectores brasileños que integraban el tribunal de la defensa de la tesis, pero que resume información muy conocida para los lectores uruguayos. El segundo era un capítulo en el que se analizaban distintas variables que podrían contribuir a explicar los orígenes y las causas de la precariedad laboral entre los trabajadores rurales del campo uruguayo. La supresión de este capítulo obedeció a la extensión y minuciosidad estadística con que se llevó a cabo el análisis, que si bien es propio de una tesis doctoral, no lo es tanto para una publicación dirigida a un público menos especializado. Al suprimirlo hemos ahorrado al lector el complejo camino que llevó a las conclusiones del mismo, pero éstas están sin embargo, recogidas en el capítulo final de este libro. El tercer capítulo suprimido era un anexo que contenía toda la información estadística que respalda las afirmaciones que se realizan a lo largo del texto. La tesis completa esta accesible en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales y en la Biblioteca de la Facultad de Agronomía y a ella podemos remitir a los lectores académicos que deseen profundizar en los resultados.

En 1984, cuando terminé mi tesis de Maestría en Sociología Rural en la Universidad de Wisconsin, recibí el ofrecimiento de quedarme a hacer el doctorado. Varias razones, algunas de tipo familiar, otras de tipo político (se iniciaba el proceso de redemocratización del país y no me lo quería perder), me impulsaron a regresar. Realizar el doctorado me había quedado entonces, como una asignatura pendiente. En el año 2001 el Profesor José Vicente Tavares dos Santos, en ese momento Director del Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad federal de Rio Grande do Sul, me alentó y me brindó su apoyo para que pudiese iniciar esta aventura intelectual, que ha sido escribir una Tesis de Doctorado.

Es claro, que para emprender la tarea precisaba de otros apoyos. Los obtuve de las instituciones en las cuales trabajaba: el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y el Departamento de Ciencias Sociales de la

Presentación

Facultad de Agronomía. En ambos encontré amplia receptividad, traducida luego efectivamente en que durante dos años me aliviaron de las tareas docentes, para que pudiese llevar a cabo la investigación empírica, además del aliento y la comprensión en distintos momentos en que recurrí solicitando otros apoyos.

La Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la Republica me concedió un subsidio para realizar la investigación sobre los trabajadores de la esquila, una de las bases empíricas utilizadas en esta tesis. Dicha investigación, realizada durante los años 2000 y 2001, contó además con el apoyo del Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL), cuyos técnicos y directivos, se interesaron en el tema, nos abrieron las puertas de las empresas de esquila y nos brindaron sus profundos conocimientos de dicha realidad. La investigación la llevamos adelante con un entusiasta equipo de colaboradores, jóvenes profesores y estudiantes, que dieron de sí, mucho más de lo que era razonable esperar: a Mariela Bianco, Matías Carámbula, Emilio Fernández, Victoria Morena, Leticia Glik, Fernanda Pereyra y Joaquín Cardeillac, mi agradecimiento. Con el apoyo del SUL, los resultados de dicha investigación se publicaron en un libro de mi autoría, "Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un oficio rural" con la colaboración de Mariela Bianco y Maria Inés Moraes. Esta Tesis, apoyándose en la información producida por dicha investigación, avanza y profundiza en la interpretación de los datos.

Asimismo debo agradecer nuevamente a la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República, que recientemente en el 2007, me concediese un subsidio para financiar la publicación de este libro.

Debo también agradecer a los trabajadores rurales y a los pequeños empresarios de la esquila que nos recibieron en sus lugares de trabajo, nos explicaron pacientemente las peculiaridades de su tarea, contestaron nuestras preguntas y se avinieron a responder nuestros cuestionarios. Quisiera también hacer extensivo este agradecimiento a las empresas cítricas y a los trabajadores del citrus, ya que si bien fueron entrevistados por otro equipo de investigadores, también soy tributario, al utilizar sus resultados, de los aportes que hicieron.

Me siento en deuda con una cantidad de personas, de las cuales sólo puedo mencionar a algunas, por la orientación y el apoyo académico que recibí en distintas etapas de la elaboración de la tesis. Con alumnos del grado y del post grado de Sociología y con mis ayudantes, con quienes debatí en diversas oportunidades los avances de la investigación: Emilio Fernández, Matías Carámbula y Joaquín Cardeillac. Con mi colega y amigo, Marcos Supervielle, especialista en Sociología del Trabajo, que leyó varios de mis manuscritos, me hizo valiosas sugerencias y me sugirió y prestó bibliografía difícil de encontrar en nuestras latitudes. Con los colegas Mauricio Tubío y Alberto Riella que generosamente pusieron a mi disposición la base de datos de su encuesta a trabajadores del citrus y nos orientaron en como

manejarla. Con la Profesora Ema Massera responsable de la investigación sobre el complejo citrícola que nos aportó bibliografía, producto de sus investigaciones. Con el Tribunal ante el cual defendí el proyecto de la Tesis de Doctorado, la Profesora Anita Brumer y el Profesor Enrique Mielitz de la Universidad Federal de Río Grande Do Sul y la Profesora María Aparecida Moraes da Silva de la Universidad Nacional Estadual de San Pablo, que hicieron muy valiosas observaciones, en el momento adecuado y permitieron reorientar la tesis hacia su formato final. Con el Tribunal ante el cual defendí la Tesis de Doctorado, integrado por los Profesores José Vicente Tavares dos Santos, Anita Brumer, Ivaldo Ghelen de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul, la Profesora Marínes Zandavali Grandó de la Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser y el Profesor César Barreira de la Universidad Federal do Ceará por los valiosos comentarios y sugerencias que realizaron, que me permitieron mejorar este texto.

A José Vicente Tavares dos Santos en su papel de orientador de la tesis, el apoyo a lo largo de los seis años que me llevó prepararla, desde que tomé la decisión inicial hasta que la pude concluir, mi agradecimiento por su aliento, por la comprensión de lo que ella significaba para mí y por la orientación académica, que le significaron largas horas de lectura y de reuniones conmigo para comentar sus impresiones, orientarme en la lectura y sugerir correcciones y modificaciones.

Un agradecimiento especial debe ir para Joaquín Cardeillac quien me dio una ayuda invaluable en la preparación de los cuadros y tablas y para Inés Carlesi que ha cuidado los detalles de presentación de este libro.

Mi profundo agradecimiento a mi compañera, María Elena Laurnaga, quien supo alentarme y apoyarme a lo largo de estos años: como esposa, porque a veces tuvo que hacerse cargo de tareas que me correspondían a mí, como colega por las numerosas horas dedicadas a conversar y debatir sobre los temas en que estaba trabajando. A mis hijos, Agustín, Juan Manuel, Enrique, Gervasio y Santiago a quienes seguramente les he retaceado mi tiempo, muchas veces, los fines de semana especialmente, porque debía dedicárselo a trabajar en la tesis.

Introducción

Las últimas décadas del siglo XX han sido ricas en cambios sociales. Desde los procesos de globalización que si bien son más intensos y perceptibles en su vertiente económica y comercial, también abarcan los aspectos sociales, políticos y culturales. Los cambios tecnológicos guiados por la informatización, la robotización industrial y la biotecnología en las ciencias de la vida. La creciente percepción de que hay en marcha cambios climáticos, efectivamente ocasionados por las actividades antrópicas, que pueden alterar profundamente los equilibrios de los ecosistemas y por lo tanto modificar nuestras sociedades, en sus prácticas y costumbres. Los cambios geopolíticos que han acaecido luego de la caída del muro de Berlín y del fin de la guerra fría, y el predominio político y militar de una potencia rompiendo con el equilibrio de la bipolaridad.

No menos importantes han sido los cambios en el mundo del trabajo. A mediados del siglo XX predominaba un sistema político en los países desarrollados de occidente y en muchos de los países no desarrollados, denominado Estado de Bienestar. Bajo esta denominación y al amparo de un enorme crecimiento económico, se cobijaba una tregua en las relaciones conflictivas entre capital y trabajo, dando lugar a un sistema económico, social y político en el cual predominaba el pleno empleo y la protección de los derechos del trabajador. Poderosos sindicatos se enfrentaban con no menos fuertes gremiales empresariales, en la negociación de los acuerdos colectivos.

Todo ese andamiaje comienza a resquebrajarse en la década del 70 y termina desmoronándose en la década siguiente. Su caída, más que un resultado del dominio incontestado de la ideología neoliberal, es el resultado de cambios tecnológicos profundos y de la globalización económica y comercial. Desmanteladas las barreras aduaneras que defendían los mercados de cada Estado, estos tienden a unificarse. En consecuencia, los precios de la mano de obra se fijarán teniendo en cuenta los salarios de un mercado de trabajo globalizado, influyendo los costos del trabajo en los países del sudeste asiático. Pero, peor aún, el desempleo se extiende como una epidemia. No sólo en los países subdesarrollados, donde era relativamente frecuente, sino afectando ahora principalmente, al corazón del capitalismo. Los países europeos implementan medidas de auxilio, pero gradualmente se convencen que

este desempleo ya no es circunstancial sino que es estructural. Millones de trabajadores quedan "desafiliados" es decir no sólo desempleados, sino también desprotegidos de aquellos otros derechos que estaban adscriptos al empleo, con el derrumbe de la sociedad salarial (CASTEL, 1997). Los países subdesarrollados y en particular América Latina siempre habían tenido altas tasas de desocupación, si bien disimuladas por la creación de ocupaciones informales que proporcionaban una inserción precaria en el mundo laboral a casi la mitad de la fuerza de trabajo del continente.

De esta manera, presionados por el desempleo, la presencia de un mercado de trabajo globalizado y debilitados los sindicatos, el trabajo atípico y el trabajo precario cobraron una importancia insospechada. En los países desarrollados y también en los subdesarrollados se sucedieron los estudios y el debate acerca de este fenómeno. Tanto para lograr definirlo, como para caracterizarlo, como para proporcionar una explicación acerca de sus causas, que permitiesen enfrentar las terribles consecuencias humanas del empleo precario, del desempleo y la desafiliación.

El trabajo agrícola no podía escapar a los cambios globales que se estaban desarrollando en el trabajo industrial y en los servicios. Es cierto, que la situación del trabajo agrícola era muy distinta al trabajo en los otros sectores de la economía, desde el punto de vista de la estabilidad y la protección del trabajador. Por las propias condiciones del trabajo agrícola, ligado a los ciclos biológicos, la demanda de fuerza de trabajo es estacional, lo que siempre favoreció el trabajo temporal. Sin embargo, un importante contingente de trabajadores agrícolas tenía contratos de trabajo permanentes. Hasta dónde estos empleos gozaron de la estabilidad y la protección que gozaban los trabajadores de la industria y los servicios, es materia de especulación, dado los escasos estudios al respecto, pero es posible afirmar que estos variaban según los países y los contextos. En muchos países, la legislación laboral también abarcaba a los trabajadores rurales pero su control y aplicación, siendo débil e infrecuente, favorecía la no observancia de las normas. En síntesis, el trabajo precario parece haber sido mucho más extendido en los países subdesarrollados que en los países desarrollados y más en la agricultura que en la industria, el comercio y los servicios.

Siendo esto así, llama la atención la escasa importancia que los científicos sociales dedicados a la cuestión agraria le han atribuido al tema. El objetivo de esta investigación ha sido describir, evaluar, explicar, el trabajo precario en la agricultura uruguayo: describir las distintas formas que adquiere, evaluar su extensión y distribución en el territorio y su magnitud relativa frente al trabajo agrícola típico o formal; explicar las causas por las cuales en la agricultura uruguayo esta relación de trabajo se ha extendido tanto.

Es claro, que este objetivo se inscribe en otro más general, cual es la discusión acerca del significado conceptual del trabajo precario y cual es la mejor

forma de medirlo. En este sentido, en esta investigación se dedicó mucho tiempo y esfuerzo a intentar construir una definición de trabajo precario aceptable, que fuese capaz de dar cuenta, tanto de los factores objetivos, como de las relaciones subjetivas que el trabajador establece con su trabajo. La hipótesis que se propuso fue que, el trabajo precario es aquel en que el trabajador no sólo tiene vínculos precarios con su empleo, sino también tiene vínculos de precariedad en su relación con la tarea concreta que lleva a cabo. Los vínculos precarios con su empleo son objetivamente verificables y tienen que ver con la inestabilidad del contrato laboral, los bajos ingresos, la falta de protección social y de control de las condiciones de trabajo por parte del trabajador. Los vínculos precarios con su tarea, son generados por la insatisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos relativos que percibe, o con las relaciones de sociabilidad en su entorno laboral.

Ante la imposibilidad de poner a prueba esta hipótesis para todos los trabajadores de la agricultura uruguayo por la ausencia de información empírica apropiada, se decidió contrastarla con dos estudios de caso del campo uruguayo: el de los trabajadores de la esquila de la lana y los trabajadores de la cosecha del citrus.

El primer capítulo de esta investigación está dedicado a discutir el concepto de trabajo y en particular del trabajo precario. En el primer apartado, se recorren las distintas definiciones y conceptos sobre el trabajo humano y se analiza como este concepto evolucionó a lo largo de la historia. En particular, se hace referencia a la ambivalencia del concepto ya que siempre tuvo incorporado un aspecto de sufrimiento, de dominación y de alienación, aunque también tiene un aspecto que es la expresión de la capacidad humana de crear a través del trabajo. En este sentido, y en particular en las sociedades industriales y pos-industriales, la identidad de los individuos y su posición en la estructura social es conferido por su vínculo con el trabajo. En este apartado se analizan con más detenimiento los cambios ocurridos en el mundo del trabajo en las últimas décadas del siglo XX, durante las cuales se desmoronó el Estado benefactor y la sociedad del pleno empleo. En el transcurso de este apartado también se trata de distinguir y diferenciar la forma que adquirió este proceso en las sociedades desarrolladas y en las subdesarrolladas.

La ocurrencia de estos fenómenos lleva a destacar la importancia de analizar y comprender el trabajo precario que es la materia del segundo apartado de este primer capítulo. Se comienza con una amplia revisión bibliográfica sobre el origen del término, sus distintas acepciones, concluyendo acerca de la polisemia del mismo y la necesidad de construir una definición aceptable del término, que también fuese suficientemente instrumental como para permitir una posterior operacionalización del mismo, con el fin de detectar y medir su importancia. El

capítulo se cierra entonces proponiendo, como hipótesis, una definición general del trabajo precario. A lo largo de toda la investigación se trata de probar que nuestra definición es más útil para comprender el fenómeno del trabajo precario que las definiciones más comúnmente empleadas.

En el capítulo segundo se profundiza acerca de las particularidades del trabajo en la agricultura. La idea conductora es que la agricultura tiene especificidades que la hacen distinta de otras actividades como la industria, los servicios o el comercio debido a su vinculación con la tierra y la sujeción a las condiciones naturales en que se desenvuelve. El trabajo agrícola está influido por aspectos como la estacionalidad, los ciclos biológicos, la diferencia marcada entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo, la fijación a un territorio, las características peculiares de la innovación en la agricultura, la segmentación de los mercados de trabajo rural por razones espaciales o por género y generaciones, etc. En el análisis de cada uno de estos aspectos, además de su discusión teórica, se aplica la teoría al caso de la agricultura uruguayo.

En el tercer capítulo, el esfuerzo está centrado en estimar la distribución y la importancia del trabajo precario en el Uruguay, a partir de la información secundaria disponible. Se deben enfrentar varias dificultades que relativizan los resultados obtenidos. En primer lugar, la información disponible sobre trabajo agrícola precario o sobre las variables que intervienen en su definición, están siempre relacionadas al indicador de precariedad objetiva, ya que ningún instrumento estadístico mide la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. En segundo lugar, la información disponible es escasa, fragmentada y con dificultades de compatibilización. Con todo, el capítulo termina con un cuadro que resume la información disponible sobre la importancia del trabajo agrícola precario en el Uruguay.

En el cuarto capítulo, se presentan los dos estudios de caso sobre los trabajadores de la esquila y los trabajadores de la cosecha del citrus. La amplitud de la información disponible permite hacer lo que no había sido posible en el capítulo anterior: construir los indicadores de precariedad objetiva y subjetiva, evaluar su importancia, combinarlos para construir un índice de precariedad del trabajo agrícola y aún más probar la efectividad de los índices a partir de su capacidad de predecir el comportamiento futuro de los trabajadores. A nuestro juicio, el trabajo empírico realizado con los dos estudios de caso, prueban la hipótesis de que el trabajo precario es mejor medido, a partir de la combinación de los indicadores de precariedad objetiva y subjetiva. También muestra como la precariedad laboral tiene distintos niveles, pudiendo abarcar un amplio espectro de situaciones posibles. Quedará claro que no es conveniente hablar de trabajo o trabajadores precarios, sino de trabajadores que están en distintas situaciones de precariedad.

Finalmente, un último capítulo resume toda la investigación, destaca los hallazgos, sintetiza las conclusiones y sugiere nuevas líneas de investigación sobre esta temática.

La metodología de esta investigación combinó una serie de técnicas y fuentes de información: la revisión bibliográfica, la utilización de información estadística secundaria y el relevamiento de información primaria a través de las técnicas de entrevista y de encuesta. En relación a la información estadística, se trabajó con reprocesamientos del Censo General de Población y Vivienda de 1985 y de 1996, aislando la variable trabajador rural asalariado y asociándola a variables demográficas, de residencia y educación, acceso a la seguridad social, indicadores de necesidades básicas, condición de actividad, etc. También se utilizó extensamente el Censo General Agropecuario recogiendo la información sobre trabajadores que aporta este Censo, en particular la información sobre trabajo safral.

En cuanto al empleo de información primaria se utilizaron las bases de datos cualitativas y cuantitativas provenientes de tres estudios: uno es el estudio de los trabajadores de la esquila realizado por el autor entre 2000 y 2002, otro es el estudio sobre los maquinistas de la esquila también realizado por el autor en la misma fecha, y un tercero es el estudio de los trabajadores de la cosecha del citrus realizado por Riella y Tubío en 1997 y cuyas bases de datos fueron cedidas por los autores. En el Anexo Metodológico se reseñan las características de estas tres encuestas.

Otra fuente de información que se empleó extensamente fue la "Encuesta sobre empleo, ingresos y condiciones de vida de los hogares rurales" realizada por el MGAP en el año 2000. Esta encuesta es de cobertura nacional y en ella se empleó la misma metodología que se utiliza para las Encuestas Continuas de Hogares (que son sólo urbanas) lo cual facilita la comparabilidad con éstas.

Por último, es preciso aclarar que si bien el estudio se concentró en la precariedad del trabajo agrícola en las últimas dos décadas del siglo XX, la mirada sociológica no descuidó una perspectiva histórica, analizando el desarrollo tecnológico de la agricultura bajo el capitalismo industrial, para comprender los sistemas agrícolas predominantes y las relaciones entre capital y trabajo en el campo uruguayo.

CAPÍTULO I

Trabajo y Sociedad

1. Sobre el concepto de trabajo.

Los economistas liberales han resaltado el aspecto del trabajo como creador de servicios o riquezas. Esta definición destaca el aspecto de utilidad del trabajo, no comprendiendo actividades que no la tengan. Otras definiciones han puesto el énfasis en el trabajo como actividad transformadora de la Naturaleza.

Esta es la posición de Marx.

“El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza” (MARX, 1988: 215).

Friedmann y Naville (1978:14) definen el trabajo como: *“el conjunto de acciones que el hombre ejerce, con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos de sus instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que, a su vez, reaccionan sobre el hombre, lo modifican”*. Pero la definición anterior es parcial porque hay una serie de actividades humanas que escapan a esta definición. Por ejemplo, todas las actividades terciarias o de servicios donde no hay transformación de la materia. La definición dada encaja bien a la imagen del *“homo faber”*, aunque hoy estas actividades de transformación cada vez más la realizan las máquinas, dejando para los hombres el control de dichas máquinas y las actividades terciarias.

El trabajo muchas veces tiene un contenido de enajenación y de explotación. En el primer caso cuando el trabajador siente que las actividades que realiza le son ajenas, ya sea porque el proceso de producción se ha fraccionado de tal forma

que no se siente parte de la construcción de un producto final o porque realiza labores despersonalizadas, rutinarias, en las que no debe poner nada de su creatividad. El trabajador también puede sentir que es explotado, que no recibe una remuneración acorde con su trabajo o en relación con lo que reciben otros trabajadores que hacen su mismo trabajo. En estas circunstancias la sensación de ser explotado llevará al trabajador a actitudes de desganado y desinterés por su trabajo, cuando no de abierta rebeldía (FRIEDMANN y NAVILLE, 1978).

El trabajo tiene un carácter de obligación, que a su vez puede ser interno o externo. En el primer caso la compulsión al trabajo proviene de razones internas al individuo, por solidaridad hacia su comunidad o por interés propio. Más comunes son las razones externas entre las cuales hasta puede mediar la fuerza física, como en el caso de la esclavitud.

Más frecuentemente las razones son de carácter económico. En este sentido, el trabajo está destinado a cubrir las más elementales necesidades de alimentación, vestido, vivienda, etc. Pero poco trabajaría la humanidad si solo se cubriesen estas necesidades. En las sociedades modernas otras necesidades son socialmente creadas, transmitidas y ampliadas por los medios de comunicación. La creación de necesidades más o menos superfluas juega un papel clave en la compulsión a trabajar para atenderlas (FRIEDMAN y NAVILLE, 1978).

Hopenhayn (2001) ha desarrollado la idea de que el trabajo humano ha sido valorado en forma ambivalente a lo largo de la historia. El trabajo ha sido visto tanto como una fuente de liberación del hombre a través de la creatividad que expresa, y por lo tanto del sentido que la vida adquiere a través del mismo, como una fuente de sujeción, de dominación, de alienación y de degradación humana. En el primer sentido el trabajo permite que el hombre se libere. En el segundo se espera que el hombre se libere del trabajo. En el primer sentido el trabajo es fuente de creación, en el segundo es solo una necesidad.

Esta dualidad conceptual sobre el trabajo humano recorre la Historia. En el cristianismo primitivo, heredero de la tradición hebrea, el trabajo es visto como un castigo impuesto para la expiación del pecado original. Pero se le agrega un matiz distinto: el trabajo produce bienes para la subsistencia humana que deben ser compartidos. Por ello en la medida en que el trabajo produce un bien, éste comienza a ser contemplado también como algo positivo en la medida que es posible, a través de él, practicar la caridad.

Posteriormente, durante la Edad Media, el pensamiento de la iglesia católica es expresado por la filosofía de Santo Tomás. Para éste, el trabajo es una obligación solo en la medida que es necesario para la reproducción de la persona y ésta sí es una obligación moral. Aquel que no tiene que trabajar para sobrevivir

no está obligado a hacerlo ya que, por el contrario, eso le permite dedicar sus esfuerzos a la oración, la contemplación y la satisfacción de sus deberes para con Dios. El trabajo manual no es despreciado en cuanto es necesario para la causa del mantenimiento de la vida, pero no es obligatorio y, por el contrario, no trabajar permite dedicarse al servicio de Dios (HOPENHAYN, 2001).

La Reforma se transformó en elemento fundamental para impulsar el naciente capitalismo. Max Weber ha sido el que ha articulado esta teoría en forma más convincente. Según él *"el espíritu del capitalismo ... (se refiere) ... a aquella mentalidad que aspira a la ganancia legítima mediante el ejercicio sistemático y racional de una profesión..."* (WEBER, 1998:122). Si en el catolicismo el trabajo era una necesidad, solo soportable como condición para mantener la vida, que a su vez debía estar dedicada a la contemplación y al servicio de la fe, en Lutero surge la idea de que el cumplimiento de los deberes en este mundo es el único camino para satisfacer a Dios, pues es él el que ha dispuesto este "orden natural". La tarea que le toca a cada individuo según su posición en la sociedad es su "profesión" y cumplirla lo mejor posible es una forma de honrar a Dios que ha dispuesto dicho orden "natural". Lutero desarrolla la *"tesis de que el cumplimiento de los deberes intramundanos es en cualquier circunstancia el único camino para complacer a Dios, pues ellos y solo ellos son la voluntad de Dios y, por lo tanto, toda profesión lícita tiene el mismo valor ante Dios"*. (WEBER, 1998:141).

Las influencias religiosas de la Reforma estuvieron implicadas, en cierta medida, en la formación cualitativa y en la expansión cuantitativa del espíritu del capitalismo en el mundo. Sin embargo, fue el calvinismo la secta religiosa que más influyó en la concreción del desarrollo del capitalismo (WEBER, 1998:156 y ss.). La teoría de la predestinación de Calvino establecía que los hombres estaban condenados a la muerte eterna o predestinados a la gracia de Dios desde su nacimiento. Nada de lo que hiciesen en la vida podría transformar este *"dictum"*¹. Sin

1 Weber refiere que en la doctrina calvinista la pregunta más angustiante para cada uno de sus adeptos era saber si era un elegido para la salvación eterna o si por el contrario estaba predestinado al infierno. Si bien Calvino predicaba que no había ninguna señal exterior que pudiese dar cuenta de esta pregunta, la acción pastoral posterior "que a cada momento estaba en relación con los tormentos causados por la doctrina... salvó estas dificultades de diversas maneras. Si no se reinterpretó, suavizó y en el fondo abandonó la predestinación, aparecieron como característicos dos tipos interrelacionados de consejos para la actividad pastoral. Por una parte, se afirma que es un deber considerarse elegido y rechazar toda duda en tanto tentación del diablo, pues la falta de autocerteza es consecuencia de la insuficiencia de la fe y, por tanto, de un efecto insuficiente de la gracia. La exhortación del apóstol a "perseverar" en la propia profesión es interpretada aquí como el deber de obtener en la lucha cotidiana la certeza subjetiva de haber sido elegido y de estar justificado. En lugar de los humildes pecadores a los que Lutero promete la gracia si se confían a Dios con fe arrepenida, se cría a aquellos "santos" seguros de sí mismos que reencontramos en los duros comerciantes puritanos de aquella época heroica e incluso en algunos ejemplares de nuestros días. Y por otra parte se recomendó el trabajo profesional incesante como medio sobresaliente para obtener esa auto-certeza. Sólo él disipa la duda religiosa y da la seguridad del estado de gracia" (WEBER, 1998: 173. Énfasis en el original).

embargo, como señaló Hopenhayn, la predestinación, que podría haber sido el mejor argumento para la inacción, dio lugar a la actividad febril por una curiosa inversión del razonamiento. En la medida que las obras eran del agrado de Dios, la realización de obras, la actividad económica, la ganancia y su reinversión incesante que conducía a la acumulación de riquezas, eran un signo de ser un elegido de Dios. De esta manera, el trabajo en la medida que permitía obtener ganancias, fue glorificado y llevado a su extremo, a través de una vida metódica, organizada, con un uso cuidadoso del tiempo, para permitir la mayor obtención de ganancias. El ascetismo impulsado por la Reforma servirá de palanca para el ahorro y por lo tanto para la acumulación de capital necesario para la generación de la nueva etapa, la Revolución Industrial. La restricción a los moldes de la profesión, sentarán las bases ideológicas para la posterior especialización en el trabajo, mientras que la casi enfermiza obsesión por el método, el orden y el empleo ajustado del tiempo proveerán el sustento ideológico para la división del trabajo (HOPENHAYN, 2001).

Durante el siglo XVIII, la producción artesanal sufre profundas modificaciones, primero en Inglaterra y después en otros países europeos. El naciente desarrollo de las máquinas abarata el costo de producción de las mercancías, contra las cuales los artesanos tienen grandes dificultades para competir. Por otro lado el capitalista mercantil percibe las utilidades que puede obtener con las máquinas y con la división del trabajo y como dispone de un capital que no tiene el artesano, las compra y las instala en galpones. Concentra allí a los artesanos que antes trabajaban dispersos en sus domicilios. Si antes éstos dependían de aquél para el aprovisionamiento de la materia prima y para la comercialización de su producción, ahora además se verán privados de sus instrumentos de trabajo, vueltos superfluos por la introducción de las grandes máquinas. Así los artesanos se transforman en asalariados.

Otro proceso coetáneo confluye a facilitar este despojo: el proceso de cercamiento de las tierras y la transformación de tierras agrícolas en tierras de pastizales, expulsa a los campesinos y pequeños propietarios, provocando una enorme emigración de población rural hacia las ciudades. Esta población desocupada estará dispuesta a trabajar en condiciones infra-humanas, en las nacientes fábricas industriales, que además ocuparán muchas mujeres y niños por ser los grupos más débiles, con menos capacidad de negociación. De esta manera desestimulan la resistencia que podrían oponer los artesanos.

La eliminación de las leyes que creaban y protegían los gremios artesanales hacia fines del siglo XVIII y principios del siglo siguiente en toda Europa, desprotege a los trabajadores convertidos ahora en mera fuerza de trabajo, expuestos continuamente al fantasma de la desocupación. El trabajo se convierte así, por un lado en mercancía, y siguiendo las leyes del naciente capitalismo, se trata de

comprarlo por su precio menor. Por el otro, las clases que disponen de capital se ven hostigadas por su propia concepción del trabajo: éste debe ser incesante porque insaciable es la avidez del capitalista por obtener utilidades. El empresario industrial no dejará nunca de trabajar, no disfrutará nunca de sus ganancias mediante el ocio, ya que éste está excluido de su visión del mundo por la ética de la acumulación.

Carlos Marx fue el que más logró profundizar y desentrañar las particulares características del trabajo humano. Producto de su tiempo, así como también transformador del mismo, Marx fue profundamente interrogado por las características particularmente brutales y degradantes de la condición humana que el trabajo fabril había adquirido en los inicios del siglo XIX. ¿Cómo el trabajo podía ser, a la vez una forma de realización y una forma de degradación personal del trabajador? Miles de trabajadores que habían sido previamente desplazados por el proceso de cercamiento de las tierras en Inglaterra, ahora eran prácticamente esclavizados en tareas agotadoras, jornadas laborales muy extensas, condiciones inhumanas de trabajo en las minas, en las acerías, en la boca de los hornos de las fábricas de vidrio, o sujetos a los telares. Las documentadas descripciones que Marx realiza del trabajo de los niños y de las mujeres en dichas fábricas son conmovedoras. Su indignación por las condiciones de trabajo que impone el capitalismo industrial lo llevan a tratar de desentrañar los mecanismos, no siempre evidentes, que le permiten al capital revolucionar el trabajo humano (MARX, 1988:480).

"El proceso de trabajo ... es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad" (MARX, 1988:223).

La tierra, y lo que ella contiene, proporcionan los objetos de trabajo sobre los cuales el hombre aplica su energía para transformarlos. Cuando los objetos de trabajo ya han pasado por un trabajo anterior, se denominan materias primas. Por medio de trabajo Marx entenderá aquellas cosas que el trabajador utiliza interponiéndolas entre él y el objeto de trabajo para transformarlo. Son las herramientas, sencillas o complejas, que el hombre crea para ayudarse en la transformación del objeto de trabajo y que diferencian a la especie humana de los demás animales. En el proceso de trabajo la actividad humana aplicada al objeto de trabajo, termina con la generación de un producto. Marx llamará medios de producción tanto al medio de trabajo (las herramientas) como al objeto de trabajo. El trabajo humano será así trabajo productivo.

¿Pero, qué es lo que distingue al trabajo productivo en el capitalismo, del trabajo productivo en otros modos de producción? Que en el capitalismo el propietario del capital también termina siendo el propietario del producto. De un producto que no tiene solo valor de uso sino, principalmente, valor de cambio y que es ahora una mercancía. En ese proceso el capitalista ha comprado las materias primas, ha proporcionado los medios de trabajo (herramientas y locales donde producir) y ha comprado la fuerza de trabajo del obrero por su valor. El valor de la fuerza de trabajo se determina, como las demás mercancías por su costo de producción es decir por lo que cuesta alimentar, vestir y educar al trabajador y a su familia (ya que es necesario atender a la reproducción social de la fuerza de trabajo). Pero el valor que el obrero produce con su trabajo en una jornada de labor es mayor que lo que le paga el capitalista por dicha jornada (MARX, 1979). El jornal que paga el patrón se equipara con el valor producido en cuatro o seis horas de labor. Pero éste le exige que trabaje ocho o diez horas porque él ha comprado su fuerza de trabajo por la jornada entera. Esta diferencia entre el valor producido por el obrero y el precio de la mercancía trabajo que compró el patrón es lo que se denomina plusvalor o plusvalor y de él se adueña el capitalista. Para que el dueño del capital pueda obligar a trabajar al trabajador mas allá de su costo de reproducción, es necesario que exista una masa de trabajadores desocupados que ejerzan presión sobre la oferta de trabajo.

Lo importante en esta operación es que desde el punto de vista de las leyes del capitalismo la transacción ha sido justa: el patrón ha comprado todas las mercancías (incluso la mercancía fuerza de trabajo) por su valor. Por ello la explotación del trabajador por el capital no es evidente, ni siquiera para el trabajador mismo. En esta operación una mercancía (la fuerza de trabajo) ha sido capaz de crear mas valor que el que está representado en su costo. En realidad el objetivo del capitalista no ha sido crear mercancías sino generar plusvalor y acumularlo como capital (MARX, 1988:226 y ss.).

La división del trabajo es la innovación que surge con la manufactura, que al aumentar la productividad del trabajo permite aumentar la plusvalía. En realidad, la división del trabajo ya preexistía en la manufactura artesanal. Marx cita diversos ejemplos de oficios artesanales en los cuales ya se había innovado poniendo bajo un mismo techo a diversos artesanos, que cooperaban entre sí en la producción de un solo producto. Pero en la manufactura industrial se produce un hecho que cambia el carácter de las relaciones sociales de producción. Si anteriormente el patrón era el que reunía bajo un mismo techo a diversos artesanos y le suministraba la materia prima para que produjesen el producto, llega un momento en que aquél además de proporcionar la materia prima también proporciona herramientas y máquinas, reunidas en un local y compra la fuerza de trabajo de los obreros, siendo el propietario del producto. Las diversas operacio-

nes que implica la producción, se han subdividido ahora en muchas operaciones parciales que cada trabajador ejecuta en forma repetitiva (MARX, 1988:414). Esta forma de trabajo mutila al trabajador individual ya que lo reduce a la realización de acciones limitadas y repetitivas. La especialización en una sola operación, mejora la productividad del trabajador, quien de esa manera contribuye a la producción colectiva de un producto que tendrá menos fuerza de trabajo incorporada, disminuyendo así los costos de producción y aumentando la plusvalía producida. La manufactura, a fines del siglo XVIII, revolucionó la fuerza de trabajo aumentando notablemente su productividad. La gran industria, con sus grandes máquinas y con la incorporación de la fuerza de vapor a mediados del siglo XIX, revoluciona los medios de trabajo y al reducir la parte del trabajo obrero destinado a su reproducción aumentará aun más el plusvalor producido (MARX, 1988:444 y ss.).

Marx proclama la necesidad de modificar el orden que impone el capitalismo para poder generar una utopía en la cual las relaciones de los hombres con el trabajo sean distintas. Por un lado, considera que la humanidad nunca se podrá liberar totalmente del trabajo impuesto por la necesidad. Pero por otro lado, también ve en el trabajo la forma de liberación del hombre. La dualidad queda así formulada: entre liberarse del trabajo transfiriendo a las máquinas las tareas necesarias para la producción y la reproducción de la humanidad y por otro lado, la posibilidad de liberarse del trabajo alienado, emancipándose del yugo del capital y desatando las capacidades creativas del trabajador y del trabajo. De esta manera, el marxismo hace una contribución a la comprensión de la ambivalencia del trabajo: trabajo como necesidad, trabajo como libertad. Esta tensión, esta contradicción *"entre la necesidad y la libertad en el acto del trabajo es lo que lo define: el trabajo es a la vez creación y subordinación, conquista y claudicación"* (HOPENHAYN, 2001:145).

Como lo ha hecho notar Hopenhayn en la obra ya citada, durante el siglo XX varias son las escuelas y los investigadores que teorizan y llevan a la práctica metodologías para mejorar el trabajo fabril: taylorismo, fordismo, las escuelas de psicología industrial, la escuela de Elton Mayo y luego el toyotismo o "lean production" y la flexibilización laboral, son algunas de ellas. Sin embargo, como se desprende de la cuidadosa descripción que el autor realiza de cada una de ellas (glosadas en las páginas siguientes) todos estos métodos de organización del trabajo carecen de la profundidad crítica de los pensadores previos y son más bien metodologías para organizar el trabajo más eficientemente, elevando la productividad de los trabajadores y las ganancias de las empresas.

El "taylorismo" es el primer método científico de organización del proceso de trabajo industrial. Hacia fines del siglo XIX, el capitalismo industrial había desarrollado al máximo la producción fabril, sobre la base de la división del tra-

bajo, la especialización de los trabajadores y el trabajo asalariado. En ese momento, sobreviene una crisis de sobreproducción que estimula a las empresas a buscar la competitividad a través de la reducción de costos de producción. En este contexto, es que aparece un ingeniero industrial que pondrá en práctica lo que él denominó *"la organización científica del trabajo"*. Taylor estudió los procesos productivos en las plantas fabriles, identificando las distintas operaciones de las que se componían los procesos productivos. Descompuso los procesos productivos en sus partes elementales, y estudió minuciosamente el tiempo que llevaba cada una de estas operaciones. Le encargó a la oficina de planificación de la fábrica la descripción hasta el último detalle de cada una de las operaciones y la asignación de un tiempo para llevar a cabo cada operación unitaria. Los trabajadores debían llevar a cabo la tarea unitaria, cada uno una sola tarea, en el menor tiempo posible. Se esperaba que el obrero no pensase, ni opinase, en cuanto a la tarea que tenía que llevar a cabo. Esta era la tarea del ingeniero industrial y del equipo de planificación de la fábrica. El obrero solo debía trabajar, produciendo lo más posible en un tiempo dado. De esta manera el trabajo se deshumaniza completamente. El trabajador se convierte en un mero apéndice de la máquina, sin iniciativa y sin capacidad de modificar las tareas asignadas. La presión sobre el trabajador para que realizase sus tareas en un tiempo determinado, llevó gradualmente a que fuesen las máquinas las que imponían el tiempo de trabajo, obligando al trabajador a adaptarse a ellas.

El objetivo de Taylor fue el de disminuir el tiempo de producción y de esa manera al permitir una mejor utilización de los costos fijos, aumentar la ganancia o disminuir los costos unitarios, lo que aumentaba la competitividad. Para imponer en las fábricas los objetivos de productividad, competencia individual y eficiencia, Taylor se valió de un concepto de autoridad totalmente vertical. Los resultados de la metodología de Taylor fueron rápidamente adoptados por las principales fábricas del mundo, en especial las más concentradas o monopólicas.

El taylorismo contribuirá al desarrollo máximo del capitalismo industrial, pero al mismo tiempo también llevará la alienación de los trabajadores, detectada por Marx, a su mayor expresión. Henry Ford, adoptando y perfeccionando las propuestas de Taylor, dio lugar a la organización del trabajo en cadena, lo que imprimió al trabajo una mayor celeridad al estar cada trabajador coaccionado por la velocidad del conjunto del proceso productivo "encadenado".

Pero el "fordismo" fue mucho más que esto. Los obreros de las fábricas de Ford ganaban bastante más que sus pares en otras fábricas. Es que para este industrial, el trabajador no sólo debía ser visto como tal, sino también como consumidor. En la medida que sus obreros fuesen también consumidores de los automóviles que producían, sus ventas, y por lo tanto sus ganancias, se incrementarían.

No tardaron en surgir escuelas de organización de la producción fabril discordantes con el "taylorismo". En la década del 20, en Estados Unidos de Norteamérica, la escuela de psicología industrial logró mucho predicamento aplicando los conocimientos de la psicología en los procesos de selección de personal y en el estudio y el manejo de las relaciones al interior de las fábricas. La mayoría de los estudios mostraron que los trabajadores eran algo más que los autómatas tayloristas y que su motivación por el trabajo no estaba basada únicamente en el dinero.

Los estudios de Elton Mayo en las plantas industriales de la Western Electric Company mostraron la importancia de "factores informales en la organización del trabajo, tales como la relación entre obreros, el estatus en el interior del grupo, y las jerarquías y liderazgos internos" (HOPENHAYN, 2001:162). Mas aún, también mostraron que los trabajadores estaban motivados no solo por la remuneración, sino también por la búsqueda de un sentido al trabajo, por el interés de aplicar sus capacidades intelectuales y manuales, por la búsqueda de poder al interior del grupo, por el reconocimiento social, etc. Los procesos de "ingeniería social", derivados de estos estudios, le dieron mucha importancia no solo a la organización más eficiente de las tareas en el piso de la fábrica, sino también a las relaciones informales entre los trabajadores y entre los distintos niveles jerárquicos.

Durante varias décadas las formas de organización del trabajo industrial estuvieron basadas en el "taylorismo" con modificaciones que no alteraban la esencia del mismo. En este modelo se fijaban metas de producción mensuales o anuales que los equipos de las fábricas debían cumplir (*just in case*), confiando que la propia oferta generaría la demanda por los bienes producidos. En consecuencia, se daba por sentado que la fábrica debía aumentar continuamente su producción, conquistando porciones más amplias del mercado.

Los modelos de producción mas recientes, inspirados en el "toyotismo", intentan responder a la demanda. Parten de ella para determinar el volumen que debe ser producido, y van hacia atrás a determinar la cantidad de piezas individuales que es preciso componer y el momento en que cada una de ellas debe estar pronta. Esto obliga a una producción muy ajustada en el tiempo (*just in time*) y a coordinar los equipos de trabajo con mucha flexibilidad para poder adaptarse a estas demandas que son cambiantes. Esta situación, obliga a una mayor cooperación entre los distintos equipos que intervienen en la fábrica, con lo que la comunicación entre los trabajadores y entre los distintos estamentos de supervisores y planificadores se vuelve crucial. Por lo tanto, los trabajadores deben tener una mayor flexibilidad para adaptarse a estas demandas cambiantes, tanto en cuanto al trabajo que realizan, como a sus horarios, días laborales, etc. En esta acepción del término entonces, el concepto de flexibilidad responde a la planificación del trabajo a partir de la demanda.

La especialización flexible trata de conseguir productos mas variados en el menor tiempo posible. La empresa flexible está sometida a cambios bruscos y continuos. Para adaptarse a ellos utiliza alta tecnología, basada en la informática que permite reprogramar rápidamente las máquinas industriales; por otro lado, la rapidez de las comunicaciones permite a la empresa estar permanentemente informada de las demandas del mercado global; en tercer lugar, la descentralización de las decisiones en pequeños grupos de trabajo facilita las respuestas rápidas; en cuarto lugar, está presente "la disposición a dejar que las demandas cambiantes del mundo exterior determinen la estructura interna de las instituciones" (SENNETT 2000:53).

En principio, hay dos grandes formas de ver el trabajo flexible: la flexibilidad externa a la empresa y la flexibilidad interna a la empresa (GUERRA, 1998)². Una forma de flexibilidad externa a la empresa está representada por la tendencia a la dualización en los puestos de trabajo en las empresas: por un lado hay menos puestos, de mejor calidad, mejor pagos, para los que se requiere mayor nivel de capacitación y por otro lado hay más puestos transitorios, de menor calidad. Esta estrategia permite que la empresa adapte su fuerza de trabajo total a los requerimientos de la demanda, disminuyendo sus costos, ya que no debe "cargar" con el costo de los trabajadores transitorios en los momentos de baja demanda (CASTEL, 1997; HOPENHAYN, 2001).

Otra forma de ajustar la fuerza de trabajo a la demanda es a través de las tercerizaciones: la empresa subcontrata la realización de determinadas partes del trabajo, o la realización de determinados tipos de trabajo con otras empresas. Se supone que estas empresas pueden mantener el pleno empleo por medio de la contratación con diversas empresas a lo largo del año y que por lo tanto podrían a su vez ofrecer empleo estable y seguro. En la práctica se ha observado que esto no es así y que las empresas tercerizadas tienen frecuentemente altos niveles de trabajo informal, o aún ilegal, y que son las que en la práctica precarizan el trabajo, salvando de esta responsabilidad a la empresa contratante (esta tendencia también se advierte en las tercerizaciones del sector público).

En tercer lugar, ha crecido la práctica de flexibilizar los salarios. Esto está basado en el concepto de que los salarios altos deprimen el empleo. Es decir que si los salarios bajan, los empleadores estarían dispuestos a contratar más trabajadores (para realizar las mismas tareas) o, en una explicación más elaborada, porque al aumentar su tasa de ganancia estarían dispuestos a reinvertir más y por lo

² Este concepto de flexibilidad ha sido aplicado por ejemplo por Tsakoumagkos y Bendini para estudiar el trabajo en la agricultura. Ver su artículo Tsakoumagkos, Pedro y Mónica Bendini (2000) Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del Río Negro. In: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 6, N° 12. pp.89-111.

tanto a crear más empleos. Tokman (1998) ha demostrado que la creación de empleo inducida por el abaratamiento de la mano de obra no es alta, y que por lo tanto carecerían de fundamento las argumentaciones que buscan reducir los salarios para generar más empleo. Para lograr la reducción salarial, las empresas han tendido a rechazar la negociación salarial por rama llevándola a la negociación por empresa y aun por sectores dentro de las empresas, con el argumento que es necesario y aun bueno para los trabajadores ligar el crecimiento salarial a la productividad (que es distinta para empresas de la misma rama y aun para trabajadores de distintos sectores dentro de una misma empresa).

Por otro lado está la flexibilidad interna a la empresa. En esta categoría se pueden distinguir varios tipos distintos de flexibilización. Uno es la "polivalencia", en la cual un trabajador es capaz de trabajar en distintos puestos y no ya en uno sólo. Su remuneración no se encontrará vinculada a su puesto de trabajo ya que puede desempeñar más de uno. La polivalencia no tiene porque ser negativa, habiendo varios autores que la ven como positiva, en la medida que restituye al trabajador la autonomía y la capacidad de pensar y actuar desde distintas posiciones.

Otra modalidad son los turnos rotativos tanto en los horarios diarios, como en los días de la semana. Las empresas buscan flexibilizar los horarios y los días de trabajo, tanto para adaptarse a demandas variables, como para reducir el peso de los costos fijos. En muchos casos (aunque no en todos) esta rotación crea dificultades en la organización de la vida personal del trabajador. Esta rotación evita el pago de horas extras que eran necesarias cuando el trabajo tenía horarios y días rígidos y la empresa debía responder a cambios en la demanda. Algo similar sucede cuando la empresa busca instituir la flexibilidad en el período vacacional para llevarlo a la época del año que coincide con una baja demanda por sus productos.

Desde una perspectiva y una realidad distinta Sennett (2000:60) afirma que los horarios flexibles podrían ser positivos para los trabajadores cuando se ajustan a sus necesidades. Sin embargo, asevera que no se encuentran distribuidos homogéneamente entre los trabajadores. Esta modalidad se habría originado por la creciente presencia femenina en la fuerza laboral, respondiendo a la necesidad de un horario más flexible debido a su doble rol de trabajadoras y de madres. Pero, en la última década, estos horarios también se extendieron a los hombres. Es más bien un privilegio de las capas medias y de los trabajadores profesionales a los que la mayoría de los trabajadores con menos calificaciones no pueden acceder. En Estados Unidos, los empleados blancos de la clase media tienen más posibilidades de acceder a horarios flexibles, que los operarios de una fábrica, o que los trabajadores hispanos.

Supervielle y Quiñones (2000) han sugerido que la imposición de un modelo de mayor flexibilidad en las relaciones laborales implica el retroceso de las nor-

mas y leyes arbitradas desde el Estado para dar mayor lugar a las normas construidas por los actores. Se entiende que se está en presencia de relaciones laborales flexibles cuando éstas son el fruto de las negociaciones entre los actores colectivos. La flexibilidad, deviene en desregulación, cuando la voluntad de los empleadores se impone sobre la de los trabajadores.

Por lo expresado más arriba la flexibilización laboral no lleva necesariamente a la precarización del empleo. Sin embargo, en la práctica, esto es lo que parecería que ocurre con mayor frecuencia. Muchas empresas terminan utilizando estos conceptos para desestructurar el trabajo estable y seguro, precarizándolo con el fin de reducir sus costos. Se hace necesario, por lo tanto, internarse en la discusión de las distintas formas de trabajo precario, eje teórico de esta investigación.

2. Cambios en el trabajo, sociedades que se transforman

Con los inicios de la sociedad industrial del siglo XIX nace el proletariado industrial. Este proletariado formaba parte de dicha sociedad pero no estaba integrado a la misma. Castel (1997) ha dicho gráficamente que "*acampaba en la sociedad sin ubicarse en ella*", como consecuencia de una inserción muy marginal en la cual su salario o jornal apenas le permitía reproducirse. A esto se agregaba un contrato de trabajo poco regulado, con escasas garantías legales para el trabajador, pero también la posibilidad que tenía el trabajador de trabajar algunos días y descansar otros, escapando todo lo que podía a la disciplina del trabajo industrial. La "cuestión social" consistía en que esta inserción marginal, fuertemente generadora de pobreza, amenazaba la propia sociedad industrial (CASTEL, 1997).

En la primera mitad del siglo XX tiene lugar la transformación de ese proletariado en una clase obrera. Su integración a la sociedad era ya plena. A través de la lucha social y de la negociación, la clase obrera logró que el salario no fuese ya solo el ingreso necesario para reproducirse, sino también el medio para obtener una serie de beneficios y garantías tales como acceso al consumo, a la educación, a la salud, garantías para la vejez y aún para aprovechar el tiempo libre. Así el salario pasó a significar, más que la retribución por una tarea, la verdadera pertenencia a un sistema social.

Para concretar este pasaje de una sociedad de trabajadores proletarios a una sociedad de obreros, según Castel (1997), se necesitaron cinco condiciones. La primera condición, consistió en convencer a los trabajadores que se negaban a trabajar en las condiciones impuestas por la industria, que debían hacerlo, recurriendo a la represión de la vagancia, moralizando sobre la necesidad del trabajo

y sus virtudes y por último, atendiendo mediante la filantropía a aquellos discapacitados para trabajar. Pero lo que definitivamente obligó a la integración laboral fue la máquina. Las máquinas y la cadena de montaje impedían los tiempos libres. Fue el maquinismo el gran ordenador de la fuerza laboral.

La segunda condición, fue la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso de trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada, mediante la metodología de "la organización científica del trabajo" mencionada más arriba. De ésta se derivó la separación de los trabajadores manuales con escasa calificación, de un estrato de trabajadores calificados y personal de dirección. La tercera condición, fue la ya mencionada transformación del trabajador en consumidor, con lo cual una gran masa de trabajadores (aunque no todos) pudo dejar la proximidad con la miseria y la inseguridad que había sido distintiva de la clase trabajadora en el siglo previo. Por la cuarta condición, los trabajadores tuvieron un mayor acceso a bienes públicos y comunes tales como la educación, la salud, la vivienda y el seguro de desempleo por su sola condición de trabajadores. La participación en estos beneficios, sin embargo, no era igual para todas las categorías de trabajadores. Finalmente, como quinta condición, el autor menciona la evolución del contrato salarial desde un acuerdo entre dos partes mediante el cual una pagaba a la otra por la utilización de su fuerza de trabajo, hacia un estatuto colectivo en el cual el contrato ya no es entre dos individuos (con una relación profundamente asimétrica), sino entre dos colectivos, entre los cuales las relaciones de fuerza ya no son tan asimétricas. Mediante este dispositivo cualquier contrato individual quedaba subsumido a la relación colectiva.

Castel (1997) explica que a partir de la década del cincuenta comienzan una serie de transformaciones que cambiarán totalmente las relaciones de fuerza al interior de los asalariados. Hasta entonces hablar de asalariado era casi sinónimo de hablar de clase obrera. Pero en los años siguientes ocurrirán varios procesos que cambiarán gradual y sutilmente esta sinonimia. Por un lado, la proporción de asalariados en la población activa, como ya se dijo, crecerá regularmente hasta llegar a representar, en el caso de Francia, el 83% en el año 1975. Por otro lado, hay una disminución drástica de los asalariados agrícolas convirtiendo al asalariado industrial en el último eslabón de la cadena, en el estrato más bajo de la pirámide social. En tercer lugar, hay una transformación interna en la composición de los asalariados con un enorme crecimiento de los asalariados de cuello blanco que llegan a tener el mismo número que los asalariados obreros, en 1975, para después pasarlos ampliamente. Además de ello, dentro de los asalariados no obreros, habrá un considerable crecimiento de los asalariados ejecutivos medios y ejecutivos superiores. De tal manera, hasta la década del 70 ocurre un cambio fundamental en Francia, por el cual si bien la masa total de obreros no cambia, en términos

relativos al total de los asalariados, pierde posiciones. La clase obrera deja así de ser la punta de lanza de los asalariados. Se ha pasado, en la concepción de Castel, de un estrato de asalariados liderado por la clase obrera a una sociedad salarial.

Castel hace notar que la sociedad salarial era también un modelo de gestión política que asociaba mercado y Estado. En efecto, la sociedad salarial sólo se puede comprender en el marco de lo que él llama el Estado de Crecimiento, consistente en el crecimiento sostenido de la economía y el crecimiento del Estado social. Para justificar la primera condición el autor proporciona información que muestra que entre 1953 y 1975 en Francia, la economía creció entre el cinco y el seis por ciento anual, triplicando así el producto. Este enorme crecimiento permitió redistribuir mejor la riqueza incorporando a todos (o a casi todos) los asalariados al beneficio³.

Castel señala el crecimiento de la intervención del Estado para regular la distribución social de la riqueza. Por un lado, a través de los sistemas expandidos de la seguridad social, mediante los cuales se aseguraba a los trabajadores la cobertura contra "los gastos de maternidad y de familia que ellos soportan". Por otro lado, guiado por los principios keynesianos, el Estado también jugó un importante papel como actor económico, invirtiendo en el desarrollo industrial y haciéndose cargo de sostener el consumo con políticas de reactivación. También hubo intervenciones en el crédito, los precios, los salarios, etc. Los servicios públicos y los equipamientos colectivos se sumaban a las intervenciones públicas, en beneficio de los sectores más desfavorecidos. Se acrecentaba así el acceso a la propiedad social de los sectores salariales más desfavorecidos. El Estado (en Francia) también intervino regulando las relaciones entre actores/contendores de la sociedad, instituyendo un salario mínimo que garantizaba la participación de los trabajadores en los beneficios económicos crecientes, ya que se ajustaba en función del crecimiento de la productividad. La culminación de este proceso ocurre en 1974, con la instauración del seguro de desempleo que garantizaba el 90 por ciento del salario durante el primer año.

El posterior derrumbe de la sociedad salarial produce "una nueva cuestión social" (CASTEL, 1997) representada por la cuestión del desempleo, el empleo ines-

3 Como ha hecho notar Hobsbawm (2001) en su Historia del Siglo XX, el cataclismo que significó para el capitalismo la crisis de 1929 y la Gran Depresión, con su secuela de destrucción de activos y altísimas tasas de desocupación en los países industrializados, tuvo como consecuencia el destierro del liberalismo por más de medio siglo. Terminada la Segunda Guerra Mundial, los Estados inducidos por las teorías keynesianas intervinieron activamente en la economía, protegieron su agricultura y sus industrias y trataron por todos los medios de aumentar el empleo. La Gran Depresión obligó a los Estados industrializados de Occidente a fijar las prioridades en las políticas sociales, amenazados por la radicalización de izquierda y de derecha (como se demostró en Alemania). A mediados de la década del 40 se comienzan a instaurar los modernos sistemas de seguridad social, de los que gozarán los trabajadores formales en las décadas siguientes, que dieron lugar a la expresión "Estado de Bienestar".

table y el empleo precario que no sólo causa dificultades de carácter económico a las personas (y a las familias) sino también dificultades de integración social, en la medida que el trabajo es el gran mecanismo de integración de nuestra sociedad. Si bien es preciso reconocer que la sociedad salarial es una etapa en la historia de la humanidad, y es una etapa en las relaciones de la humanidad con el trabajo (y el no trabajo), no por ello debe perderse de vista que el derrumbe de la sociedad salarial implica una profunda modificación en nuestra forma de vida y en la sociedad tal cual la conocemos hoy. Aunque, posiblemente, esta situación cobra dimensiones diferentes para las sociedades de los países desarrollados en comparación con las sociedades de los países subdesarrollados y del tercer mundo.

El Estado socialdemócrata fue, en la opinión de Castel, el artífice de la construcción de la sociedad del pleno empleo. Fue este Estado el que logró imponer "lo social", constituyéndose en el árbitro del reparto de los frutos del crecimiento económico. Sin embargo este Estado social tenía varias debilidades. Por un lado, dependía mucho del crecimiento económico: cuando éste disminuía, desaparecía el pleno empleo y por lo tanto las posibilidades de reparto. Por otro lado, la protección social tendió a anular las solidaridades cercanas, alentando una solidaridad difusa sostenida por el Estado y los aparatos burocráticos que administraban la ayuda social.

El debilitamiento del Estado social también ocurre como consecuencia del debilitamiento del Estado-nación, del cual era su cabal expresión. El Estado-nación se debilita por un movimiento de pinzas: el crecimiento de los poderes locales por un lado, y por otro, la consolidación del europeísmo, la mundialización de la economía y el fortalecimiento y predominio del capital financiero.

En los países desarrollados, en la década del 70, se pone de manifiesto gradualmente el aumento del desempleo y del empleo precario. Una situación que al principio parecía transitoria (y que como tal fue tratada), pero que hoy se sabe que es estructural y que no pasará fácilmente. El desempleo afecta más a los jóvenes y a las mujeres que a los hombres. Pero también hay una nueva categoría de desempleados que son los hombres entre los cuarenta y los sesenta años que ya no tienen posibilidad de re-entrenarse para adquirir nuevas habilidades. Además de ello, hubo una profunda transformación en la estructura del empleo. La precarización es menos espectacular pero más importante que el desempleo. "Las formas particulares de empleo que se han desarrollado incluyen una multitud de situaciones heterogéneas: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial y diferentes formas de 'empleos ayudados'..." (CASTEL, 1997:404). El autor hace notar que, en adelante, debido a la proliferación de estas formas de trabajo, no deberíamos llamarlas formas "particulares" o "atípicas" ya que, en realidad, serán las formas más frecuentes. Lo "raro" o "atípico" será el empleo estable.

El cambio proviene de la desaceleración del crecimiento por un lado, y por otro, de la internacionalización de la economía. En la medida en que las empresas compiten en un mundo globalizado, los costos laborales son fijados por aquellos países en que los costos de la mano de obra son menores, notoriamente los países del sudeste asiático. Por otro lado, hay un cambio fundamental que tiene que ver con la forma de programar el trabajo industrial. Es el pasaje a la producción determinada por la demanda, con lo cual las empresas deben adaptarse a las variaciones de la misma. Esto les exige tener cantidades variables de mano de obra. Como ya se dijo, las empresas pasan a tener dos tipos de asalariados: un núcleo estable, calificado, de personal permanente, y un contingente de trabajadores de baja calificación, sin estabilidad, que es la variable de ajuste.

El mercado de trabajo en la situación actual está dualizado. Hay un mercado de trabajadores estables, calificados, mejor pagados, y más protegidos y un mercado secundario de trabajadores precarios, menos calificados, vulnerables, sometidos a las condiciones de la demanda. En situaciones de crecimiento de la economía y de pleno empleo ambos mercados se complementan. Pero en situaciones de descenso de la demanda y de los empleos, ambos mercados compiten, con la particularidad que, para las empresas, el mercado secundario es más atractivo que el primario, ya que allí los trabajadores tienen menos protección, el trabajo está menos regulado y se puede ajustar el empleo al flujo de la demanda. A esta situación se debe agregar la tercerización del trabajo, arbitrio mediante el cual no solo se puede tercerizar actividades que antes hacían las empresas, a pequeñas y precarias empresas locales, sino que también se puede contratar la realización de tareas o la producción de partes, a empresas de otros países donde la mano de obra es más barata. Con lo cual el mercado de trabajo ya no es sólo local.

Los trabajadores estables son así desestabilizados por las nuevas formas de organización y de contratación del trabajo. Este proceso no es "marginal" por el contrario

"la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una 'nueva cuestión social', que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo en la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos" (CASTEL, 1997:413)

Esta "nueva cuestión social" tiene según el mismo autor tres puntos de cristalización. Por un lado, la desestabilización de los trabajadores estables que conforman la clase obrera y la clase media, que sume a estos estratos en la inseguridad permanente. La cuestión social no es sólo la de los desempleados, sino también la de aquellos que se sienten en peligro permanente de caer en el desempleo, siendo por lo tanto más amplia, abarcando a más gente que los des-

empleados o los precarios. La segunda cuestión, es la "instalación en la precariedad". Para una gran proporción de los franceses que viven de empleos precarios, ésta no es una situación transitoria, sino permanente. Consiguen un empleo, pero luego lo pierden y así flotan permanentemente en la inestabilidad. Aparece así una categoría que el autor denomina de "interino-permanente". La tercera cuestión, es que al haberse reducido la cantidad de lugares de trabajo como consecuencia del cambio tecnológico, hay menos empleos que trabajadores o lo que es lo mismo, hay una población trabajadora supernumeraria, que no tiene ni tendrá lugar en esta sociedad. Vuelve a aparecer la idea de los "inútiles para el mundo" de la alta Edad Media. Esta situación de permanente inestabilidad desarrolla una cultura de lo aleatorio, del vivir al día y por ello el autor reclama la idea de la aparición de un "neopauperismo".

Una consecuencia de esta situación es que el desempleo, la falta de inserción laboral, también significa una falta de integración social y política. El trabajo estable proporciona "un lugar en el mundo" una identidad social y su ausencia produce desintegración y anomia. No es raro por lo tanto la aparición de tendencias populistas, de derecha o de izquierda, entre estas personas que no logran integrarse socialmente, porque no tienen trabajo estable, o por el contrario el total desinterés en la participación social o política. La reciente tendencia del electorado en varios países de Europa a votar a los partidos de derecha y las elevadas tasas de abstención electorales, pueden ser interpretadas en esta clave.

En su estructura productiva, cultural, social, política, el mundo es hoy más heterogéneo que antes. Y si bien el capitalismo se extiende hoy por todo el globo, no es menos cierto que esto ha avivado las resistencias y la defensa de los valores culturales de las minorías y de aquellas sociedades que se sienten afectadas por dicha expansión. Por otro lado, ni la revolución tecnológica se extiende de igual manera en los países centrales que en los países no desarrollados, ni sus impactos, cuando llegan, tienen el mismo significado.

En síntesis, las transformaciones ocurridas en las últimas dos décadas del siglo XX, han llevado al fin de la sociedad salarial y a la aparición del desempleo y el subempleo estructural como la "nueva cuestión social", al menos en las sociedades de los países centrales.

Al terminar este apartado cabe retomar la hipótesis de Hopenhayn sobre el doble sentido del trabajo que se desarrolló páginas arriba: el trabajo como necesidad y el trabajo como libertad. Esta le lleva a preguntarse, en la línea de otros filósofos como Hanna Arendt "*en que medida la centralidad asignada al trabajo por las ideologías industrialistas y emancipatorias del siglo XIX posterga otros campos de la interacción humana que tienen mayores posibilidades de liberación, de construcción de sentido y de creatividad*" (HOPENHAYN, 2001:139). Esta pers-

pectiva, en la cual se cuestiona la idea de la sociedad que se realiza a través del trabajo, cobra más importancia a partir de la situación de las últimas dos décadas del siglo XX, en cuyo transcurso el desempleo se ha instalado con tal profundidad y extensión que se ha hecho evidente que ya no es una cuestión temporaria sino que es una cuestión estructural.

3. La sociedad salarial en América Latina

La discusión de Castel acerca de la construcción de la sociedad salarial y su posterior derrumbe y reemplazo por una sociedad en la que el trabajo estable o seguro se hace cada vez menos frecuente, parte o se nutre de la situación del trabajo y de los trabajadores en Europa y más particularmente en Francia. Como se dijo más arriba, Castel analiza una situación en la cual la mayoría de los trabajadores estaban vinculados por contratos formales. Era una sociedad salarial sin duda.

Cabe preguntarse si la situación es similar en América Latina, si es posible utilizar las mismas herramientas conceptuales construidas por Castel para el análisis de las sociedades del Tercer Mundo y en particular para América Latina. La información disponible muestra que si bien los niveles de salarización de la fuerza de trabajo son altos, no llegan a niveles similares a los de los países desarrollados. Por ejemplo, De la Garza (2000) sostiene, citando información de la OIT, que la Población Económicamente Activa Asalariada del continente es sólo algo más de un 50% de la PEA Total. Es decir, que el trabajo no asalariado tiene mucha mayor importancia que en los países desarrollados.

Por otro lado, si bien la PEA industrial ha disminuido en relación a la PEA total en la mayoría de los países desarrollados, incrementándose los empleos en el sector servicios, en América Latina parece haberse mantenido estable en un 20% (DE LA GARZA, 2000:760). Tokman sin embargo, muestra tendencias distintas. Asevera que ha habido una contracción del empleo en términos absolutos en la industria manufacturera en la mayoría de los países de la región. Observa que, mientras hubo un bajo crecimiento del producto industrial, hubo una aún mayor contracción del empleo industrial con lo cual en realidad se ha aumentado la productividad. Esta situación no ha sido igual para los distintos países de América Latina: en Argentina, México, Brasil, Colombia y Uruguay el nivel del empleo industrial en 1996 era inferior al registrado a principios de la década y muy inferior al existente durante la década del 80. (TOKMAN, 1998: 22).

Si se analiza la situación del trabajo en América Latina, clasificando las ocupaciones en formales e informales se obtiene una imagen semejante. Recuérdese que el concepto de sector formal incluye a los trabajadores del sector público y a

los trabajadores de las Grandes Empresas, mientras que en el sector informal se incluyen a los trabajadores de las pequeñas empresas (con menos de cinco personas ocupadas) al trabajo en el servicio doméstico y a los Trabajadores Independientes (los trabajadores por Cuenta Propia y los trabajadores familiares no remunerados). Según la información proporcionada por Tokman (1999), el sector informal no agrícola de América Latina proporcionaba el 52% de los empleos en 1990, y el 57% de los mismos en 1996. Como se sabe, esta proporción crecería aún más si se incluyesen los trabajadores agrícolas.

En una tesis similar, Beck (2000) asevera que sería un error suponer que los procesos de industrialización, de formalización, reglamentación y legalización de las relaciones laborales, que ha sido el camino de las sociedades desarrolladas de Occidente, es un molde común para todos los demás países. En particular, señala que, en América Latina, el trabajo asalariado formal y estable es solo el privilegio de un reducido sector de la fuerza de trabajo. Muchos trabajadores asalariados carecen de la protección del sistema de seguridad social, que provee de protección a la salud y a la vejez y seguros de paro, entre otros beneficios. Pero además, la mayoría de los trabajadores (40%) pertenecen al creciente sector informal de la economía, sin que haya una relación necesaria entre uno y otro sector, en el sentido de que los trabajadores informales estén en la cola de espera del trabajo formal.

En síntesis, es posible afirmar que, al igual que en los países desarrollados, ha disminuido la proporción de trabajadores del sector formal (que son todos asalariados), pero que ello ocurre en un contexto en el cual el trabajo no formal y no asalariado (a diferencia de los países desarrollados) ha sido mayoritario o al menos representa una proporción muy importante del trabajo total.

Otra variable que es conveniente analizar es el desempleo. En páginas anteriores, al analizar la situación del desempleo en los países desarrollados, ya se ha hecho referencia a la particularidad de que, a partir de la década del 80, el desempleo aumenta aun en economías en crecimiento. Es decir, que el desempleo tendría más que ver con los cambios tecnológicos y con los cambios en la organización del trabajo que con la falta de crecimiento. Aunque no cabe duda que sin crecimiento es impensable la creación de nuevos empleos. El desempleo ha sido creciente en América Latina durante la década del 90, habiendo muchas diferencias por países. Esto tiene que ver tanto con las diferentes tasas de crecimiento en cada país, como con que aquellos que crecen, lo hacen con inestabilidad, creciendo mucho en algunos años y poco en otros, lo cual influye en la variabilidad de las tasas de desempleo (Tokman, 1999).

Una tercera variable que es posible analizar para América Latina es la existencia de trabajo precario. Por definición, el trabajo en el sector informal es pre-

cario. Pero lo peculiar es la extensión de la precariedad a los trabajos formales, en particular al empleo formal. Los empleos en el sector público suelen contemplarse como estables y seguros, aunque algunas evoluciones recientes muestran que también en el sector público se podría haber iniciado una tendencia hacia la precarización, principalmente a partir de los contratos de obra y de las tercerizaciones. Es en las grandes empresas donde el empleo es crecientemente precarizado a partir del crecimiento de los contratos "atípicos". Estos son contratos a tiempo definido, o que contienen cláusulas que hacen más sencillo para la empresa dar por terminada la relación laboral. La precariedad también consiste en empleos a tiempo parcial, con rotación de los días laborables en la semana, con protección de la seguridad social reducida o inexistente, o directamente el trabajo "en negro". Todas estas situaciones han tendido a aumentar en la década del 90 en el sector formal de América Latina, favorecidos por una legislación permisiva o por la falta de controles adecuados y por la debilidad de las organizaciones de los trabajadores (Tokman, 1998). Tokman también señala que en los últimos 15 años en América Latina, ocho de cada diez nuevos empleos han sido creados en el sector informal de la economía. En síntesis, la calidad de los empleos y de las ocupaciones ha disminuido en el continente durante la década del 90.

Beck ha llegado a decir que los países desarrollados están sufriendo una "brasileñización" de sus economías en relación al trabajo. Con ello está queriendo expresar, que los cambios en las relaciones del trabajo que llevan a la precarización, que están ocurriendo en Europa, son situaciones que siempre se han vivido en Brasil. De esta manera, el estudio de las formas de inserción laboral de la mayoría de los trabajadores en Brasil ayuda a anticipar y a re-conocer lo que puede llegar a ocurrir, según su opinión, en los países del viejo continente. En sus palabras: "*Los denominados países 'premodernos', con un elevado índice de trabajo informal y multiactivo, encarnan el futuro de los denominados países 'post-modernos' del Occidente 'duro'*" (Beck, 2000:104).

A lo largo de los últimos 50 años, en América Latina, ha habido intensos debates tratando de explicar la emergencia y la persistencia de trabajadores no plenamente insertos en una economía capitalista. Los términos de estos debates han variado no sólo según la situación del trabajo en el continente, sino también según la posición intelectual, o los marcos teóricos esgrimidos por los autores para dar cuenta de este fenómeno. La posición desarrollista separaba a los trabajadores en la antinomia tradicional / moderno según la cual todos aquellos trabajadores que pertenecían a los sectores "tradicionales" (en particular el agro, pero también el pequeño comercio, la pequeña industria, las artesanías) se acabarían a medida que el sector formal, industrial, fuese penetrando y dominando las economías. Según esta perspectiva los trabajadores que estaban en el sector tradicional solo estaban "a la espera" para ser incorporados en el sector moderno. La teoría de la margi-

nalidad urbana, desarrollada entre otros por José Nuñ (1969), sostenía que el crecimiento demográfico y el éxodo rural-urbano producían un excedente de fuerza de trabajo, que el sector capitalista moderno, industrial, no era capaz de absorber y que por lo tanto generaba un ejército industrial de reserva, funcional para mantener deprimidos los salarios y las demandas de los trabajadores en el sector formal. Otros autores reconocieron la existencia de un sector informal urbano con una fuerte presencia en la mayoría de los países del continente, que no estaban a la espera de ser absorbidos por el sector formal sino que eran una modalidad de ocupación de la fuerza de trabajo con dinamismo propio, posibilidades de crecimiento y de transformación, que ocupaban mucha mano de obra y que no eran transitorios sino que por razones del desarrollo histórico de nuestras economías formaban parte de ellas en una forma estructural. La noción del subempleo, que se definió originalmente como la situación de una persona que ante la perspectiva del desempleo acepta cualquier ocupación, que está por debajo de sus nivel de capacitación siempre que le proporcione un ingreso, luego fue usada muy laxamente perdiendo su capacidad explicativa (RENDÓN y SALAS, 2.000). Más recientemente, surgen los debates acerca de la precarización de las relaciones laborales formales y no formales a través de la flexibilización del trabajo.

En conclusión, la sociedad salarial en América Latina no tuvo la envergadura que adoptó en los países desarrollados, principalmente en Europa. El Estado de Bienestar siempre fue más débil, sus beneficios menores y mas reducida la cobertura. Las diferencias entre países de América Latina por otro lado, han sido muy marcadas. Si bien hubo países como Argentina, Uruguay, México, Chile, Colombia, y (en menor grado) Brasil que tuvieron un Estado de Bienestar relativamente fuerte y de cobertura amplia, con desarrollo industrial y lo que podría pensarse como una amplia base de trabajadores asalariados, también es cierto que siempre convivió con un sector informal urbano amplio y persistente. En otros países de América Latina, el Estado de Bienestar fue débil o inexistente, con amplias masas campesinas que representaban más de la mitad de la PEA y un extendido sector informal urbano, con una débil o inexistente industrialización y sin clase obrera. Por lo tanto, las generalizaciones son difíciles y aún pueden conducir a errores, siendo lo más apropiado que los estudios se refieran a países concretos.

En el próximo apartado se intentará definir el trabajo precario y se profundizará en sus características distintivas.

EL TRABAJO PRECARIO.

1. Trabajo típico, trabajo atípico y trabajo precario.

La sociedad salarial de pleno empleo ha sido considerada como la norma en los países desarrollados durante buena parte del siglo XX. En ella el empleo típico era aquel que tenía estabilidad en el tiempo, unicidad de empleador, tiempo pleno, un salario que correspondía a una actividad normal y permanente en una empresa, protección social vinculada al puesto de trabajo y condiciones de trabajo aceptables según el momento y la circunstancia. Esto era posible en un contexto en que, las organizaciones obreras y de empleados negociaban conjuntamente las condiciones de trabajo y los salarios, frente a otro poder similar que eran las corporaciones empresariales, con la mediación del Estado. El empleo típico también era el que le confería una identidad al trabajador: le permitió el acceso gradual y creciente a los servicios públicos, a la vivienda, al consumo, a la educación, al consumo del ocio, etc. La expresión empleo típico se refiere también a una idea de frecuencia: era el tipo de empleo más frecuente en los países desarrollados en la época de los "treinta gloriosos"⁴.

Si bien la descripción anterior está referida al empleo, es preciso considerar que también existen ocupaciones que no son asalariadas, tales como las que llevan a cabo los trabajadores por cuenta propia, trabajadores independientes, trabajadores informales, trabajadores familiares, etc. Por lo tanto, para tener una visión completa de lo que está ocurriendo con las distintas formas de trabajo es preciso referirse, no solamente al empleo como relación asalariada, sino a todas las ocupaciones que no guardan esta relación. Es decir, es preciso referirse al trabajo en general como categoría, que a su vez se puede desdoblar en trabajo asalariado (empleo) y ocupaciones de variado tipo. Mientras la relación laboral típica es el empleo asalariado seguro y estable, las relaciones laborales atípicas contendrán, tanto formas de empleo como ocupaciones atípicas.

En las sociedades desarrolladas, el trabajo atípico estaba relegado a situaciones de escasa importancia numérica frente a la masiva predominancia de las formas típicas de empleo. Pero diversos estudios muestran como el trabajo atípi-

4 Así llamaron los franceses a las tres décadas posteriores a la segunda guerra mundial para designar un período de crecimiento económico y desarrollo social excepcional del que no sólo disfrutó este país sino en general los países desarrollados de occidente. Para una lúcida interpretación del período ver Hobsbawm, 2001 Capitulo IX. "Los años dorados".

co ha crecido también en estas sociedades (GALLINO, 2002). Por ejemplo, CAPECCHI (2003) explora la crisis de lo que el denomina el "modelo emiliano"⁵ e identifica en el origen de la crisis política, los cambios acaecidos en la organización del trabajo y en el crecimiento del trabajo atípico, bajo seis formas diferentes: incremento del trabajo precario, de los trabajos de riesgo, del trabajo sumergido, del trabajo desarrollado por inmigrantes de ambos sexos, aumento del trabajo asalariado frente al trabajo autónomo y aumento de los trabajos de profesionalidad bloqueada.

El trabajo atípico puede asumir distintas formas: empleo temporal, trabajo por cuenta propia, trabajo informal, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc. En todos estos casos, el trabajo se aparta de las normas establecidas para el empleo típico en una o más de una característica. Los cambios en la sociedad, generados por los cambios en el trabajo, han hecho que los empleos o las formas de trabajo atípicas crecieran mucho en los países desarrollados y aún más en los países en vías de desarrollo. En esto últimos, el trabajo atípico sea posiblemente la categoría más frecuente y por lo tanto ya no debería ser llamada de esa manera.

Una cuestión diferente, pero sobre la cual existe una considerable confusión, es el concepto de trabajo precario. El concepto de trabajo precario es distinto de la clasificación de los trabajos en trabajos típicos o atípicos que en principio remiten a una idea de frecuencia. Si bien es cierto que muchos de los trabajos atípicos tienen características de un trabajo precario y frecuentemente lo son, también es cierto que hay trabajos atípicos que no son precarios. En la bibliografía revisada es frecuente la errónea utilización del término trabajo precario en forma indistinta para significar un trabajo atípico y viceversa. De allí que sea necesaria una discusión cuidadosa acerca del concepto de trabajo precario y sus similitudes y diferencias con el trabajo atípico.

La revisión bibliográfica realizada nos permite concluir que el trabajo precario es un concepto polisémico. Esto ya lo había sugerido Paugam (2000), quien apuntaba que la precariedad laboral puede ser definida o entendida de distinta manera de un país a otro, ya que esta definición dependerá de las condiciones particulares de la relación laboral, de la mayor o menor presencia de un Estado Providente, etc.

A una conclusión similar llegan Barbier y Lindley (2002), en un artículo que sintetiza algunos de los resultados del proyecto ESOPE de la Comunidad Económica Europea. Este estudio, realizado por un colectivo de investigadores, estaba dirigido a comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo en la Unión Europea con el fin de proporcionar recomendaciones para manejar

⁵ El modelo de la ciudad de Bolonia (Italia) conocido por sus éxitos en el plano económico, social, cultural y medioambiental en los años sesenta y setenta.

el riesgo social asociado al empleo precario. Por ello, una de las actividades del proyecto consistió en analizar el significado y las implicancias del término "empleo precario" en cinco países de la UE.: Inglaterra, Alemania, Francia, España e Italia. La principal conclusión de la investigación es que el concepto mencionado adquiere distintos significados para las sociedades de cada uno de los cinco países. Así por ejemplo, en Inglaterra tiene escaso sentido diferenciar a los empleos en precarios y no precarios. Más bien la diferencia que se hace es entre "buenos empleos" y "malos empleos" (*good jobs and bad jobs*). En Alemania, la idea de empleo precario también parece ser poco pertinente. Como tales se identifican a los empleos inseguros, pero el término "empleo precario" es poco usado en la sociedad y es más bien un término reservado a especialistas. En contraste con el escaso uso del término en la Europa continental, en Francia, Italia y España es ampliamente usado, aunque con diferencias entre ellos. La investigación mostró que, en España, los actores sociales estaban ampliamente preocupados por el empleo precario, lo cual puede ser explicado por la proliferación de contratos laborales, durante la década del 90, que reducían la estabilidad de los trabajadores. En Francia, el concepto de empleo precario es utilizado por políticos, académicos, periodistas y el público en general. Se emplea en forma muy amplia y parece tener diferentes significados. En Italia, el concepto de empleo precario está ligado a la emergencia, durante la década del 90, de una nueva categoría de contratos laborales que sorteaban la relación laboral estándar, y cuya consecuencia era proveer un menor nivel de protección social a los dos millones de trabajadores que estaban en dicho estatuto. En síntesis, la investigación mostró las dificultades con que se encontraría una política comunitaria dirigida a mitigar los efectos del empleo precario, debido a una conceptualización diferente de su significado, de sus orígenes e importancia en cada país.⁶

La creciente existencia de ocupaciones que no son seguras, ni estables, ni protegidas, ni proveen ingresos suficientes, tanto en los países no desarrollados, como ahora también en los países desarrollados, es lo que ha activado la necesidad de definir y caracterizar a este tipo de situaciones, así como buscar la expli-

⁶ Banyuls, Cano, Picher y Sanchez (2003) mantienen una perspectiva distinta a la que se sustenta en esta investigación, ya que afirman que la precariedad es una dimensión del empleo, pero no una categoría en sí misma. Dicen respecto al empleo precario: "Entendemos que las dimensiones relevantes de la precariedad laboral son la inseguridad e inestabilidad del empleo, la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales, la degradación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (jornada, salud laboral...) y la reducción de la protección social para los trabajadores (prestaciones por desempleo, pensiones...), teniendo como referencia los niveles de seguridad institucionalizados con la relación de empleo estándar que se convirtió en norma en los países desarrollados tras la Segunda Guerra Mundial y que resulta cuestionada desde principios de los años ochenta (Cano, 2000). Desde este punto de vista, no existe en la actualidad una realidad laboral precaria frente a otra bo precaria, sino que las dimensiones de la precariedad están presentes en diversos grados y modalidades en las distintas formas de empleo (subrayado nuestro). Esta perspectiva también se encuentra en otros investigadores y en parte explica las dificultades para llegar a una definición de trabajo precario como categoría.

cación acerca de sus orígenes y causas. Por ello hay una creciente bibliografía dedicada a estudiar este fenómeno generalmente (aunque no siempre) bajo la denominación de trabajo precario o más restringidamente empleo precario.

En el contexto de esta investigación es necesaria una revisión bibliográfica sobre este concepto y sus aplicaciones para intentar la construcción de una definición de trabajo precario que: a. satisfaga las necesidades teóricas de esta investigación, y b. permita hacer operativo el concepto para aplicarlo al caso concreto del trabajo precario en la agricultura.

El término trabajo precario posiblemente haya sido utilizado por primera vez por el economista italiano Sylos Labini (1981). Su libro estaba dirigido a promover el debate sobre el papel de las clases medias en una estrategia de cambio social "reformista", según la autoidentificación del autor. Constatado el anacronismo de caracterizar a las sociedades modernas como polarizadas en solo dos clases sociales, Labini profundiza en la caracterización de la clase media y de las posibles alianzas que la clase obrera podría establecer con ésta, con el objetivo de encaminar cambios sociales en democracia. El análisis cualitativo y cuantitativo de la estructura de las clases sociales en la segunda mitad del siglo XX, en Italia, es conducido con rigurosidad y utilizando la información estadística disponible en ese momento. Es en este marco, que Labini emplea en varios pasajes el concepto de trabajador precario y de ocupaciones precarias.

Las ocupaciones precarias serían para Labini: esporádicas, con ingresos más bajos que los salarios, con ingresos inciertos y variables, considerándose precarios tanto a empleos como a ocupaciones. Algunas categorías mencionadas por el autor como ocupaciones precarias son: comerciantes ambulantes, campesinos pobres, una parte de los pequeños artesanos, una parte de los pequeños comerciantes, parte de los agricultores asalariados (la parte más pobre), parte de los asalariados de la construcción, parte de los asalariados del comercio, los trabajadores a domicilio, trabajadores en unidades no registradas en censos industriales y comerciales y todos los subproletarios (algunos ya incluidos en el listado anterior).

Si bien a Labini se le puede atribuir el mérito de haber acuñado el término de trabajo precario, es necesario buscar en la bibliografía posterior los elementos para construir el concepto con mayor precisión.

En segundo lugar, es conveniente revisar el debate sobre el concepto de trabajo o empleo precario que ha tenido lugar en la academia de América del Norte. Según Vosko, Zukewich y Cranford (2003) el modelo predominante tanto en Canadá como en Estados Unidos es el del empleo estándar⁷. Por él se entiende

⁷ Estos autores utilizan el concepto de "empleo" para todas las formas de ocupación. Así aquellos trabajadores informales o "cuenta propia" serán denominados "auto-empleados" (self-employed).

aquella relación laboral en la cual el trabajador trabaja todo el año, a tiempo completo en el establecimiento de su empleador, tiene amplios beneficios y protecciones y espera continuar en el empleo indefinidamente. Los estudios de los autores muestran que en el año 2002 el 63% de los trabajadores canadienses tenían un empleo con estas características. Pero ello también muestra que el 37% de los trabajadores tenía entonces un empleo no-estándar. De allí la importancia de llegar a una adecuada comprensión de esta categoría. Ella es descripta de diferentes maneras: mientras el término no-estándar es comúnmente utilizado en Canadá, en Estados Unidos se emplea más bien el término "contingente", mientras en Europa se prefiere el uso del término "precario". Como se discutirá a continuación, el uso de distintos términos también tiene que ver con que no designan exactamente las mismas situaciones.

En la definición del empleo no-estándar en Canadá se incluyen cuatro situaciones diferentes: el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario (incluyendo el empleo estacional, a término, por contrato, y todos los empleos con una fecha predeterminada de finalización), los cuenta propia, y aquellos que tienen varios empleos (multi-empleo). (VOSKO, ZUKEWICH y CRANFORD, 2003: 17).

En Estados Unidos se utilizan tres diferentes definiciones de "empleo contingente", estructuradas en torno al eje de la permanencia. Según la primera de ellas, los empleos contingentes incluyen a todos los trabajadores temporarios. La segunda definición restringe el campo a aquellos trabajadores que habiendo estado empleados por menos de un año, esperan que su empleo dure un año o menos. En cambio, la tercera definición es un poco más amplia porque también incluye a los trabajadores cuenta-propia que esperan estar en esta situación por un año o menos de un año.

De la discusión anterior se desprende que, mientras la definición de empleo no-estándar utilizada en Canadá es muy amplia, la definición utilizada en Estados Unidos de trabajo contingente es muy restrictiva. Vosko *et al.* manifiestan además una insatisfacción con el concepto de trabajo no-estándar ya que su amplitud impide comprender mejor los cambios ocurridos en la fuerza de trabajo en dicho país. De allí se deriva su esfuerzo por llegar a una tipología de trabajo precario que, siendo más precisa, pueda dar cuenta mejor de la creciente sensación de inseguridad en el empleo que emerge de otros estudios. Para ello, en primer lugar, diferencia a los empleados de aquellos que son trabajadores cuenta-propia (*self employed*). Dentro de los trabajadores cuenta-propia, distingue a aquellos que a su vez son empleadores, de los que no contratan empleados y también incluye una tercera categoría que son los trabajadores familiares no remunerados. Dentro de la categoría de los empleados, distingue entre los trabajadores con contrato permanente, de los temporarios. En un tercer nivel, la tipología distingue, para cada una de las categorías del segundo nivel, a los trabajadores de tiem-

po completo de aquellos trabajadores a tiempo parcial. (Esta distinción no se hace para los trabajadores familiares no remunerados). De esta manera, las autoras construyen una tipología que cuenta con nueve categorías de trabajadores. El análisis de la evolución de la fuerza laboral canadiense entre 1989 y 2002 se explica mejor con esta tipología, demostrando que el incremento en los empleos no estándar, durante la primera parte de la década del 90, se debió al crecimiento de los trabajadores cuenta propia y del empleo temporario a tiempo completo.

En América Latina, la frecuencia de los trabajos atípicos es mucho mayor ya que no abundan las formas de empleo típico. Por ello, el estudio de las formas de trabajo atípicas adquiere mayor relevancia e incluso, si bien se emplean categorías similares a las empleadas por autores europeos, también se detectan otras formas distintas de trabajo atípico. Asimismo, el trabajo precario tiene una frecuencia de aparición mucho mayor⁸. Sin ánimo de ser exhaustivos, véanse algunos estudios al respecto.

Para Galin (1987:103) hay muchas formas distintas de trabajo precario. El autor distingue nueve situaciones diferentes: el trabajo temporario, otras formas de subcontratación, préstamos de trabajadores entre empresas, trabajo a tiempo parcial, trabajo estacional, trabajo a domicilio, trabajo clandestino, sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada, y nuevas formas de trabajo a domicilio. Pero a esta clasificación se le podrían agregar aún los trabajadores por cuenta propia (pequeños comerciantes, pequeños industriales, pequeños productores agropecuarios y campesinos, artesanos, pescadores, etc.) y los trabajadores familiares no remunerados.

La mayoría de las investigaciones que se refieren al trabajo precario en América Latina muestran que estos trabajadores perciben salarios mas bajos y que las condiciones de trabajo son mas penosas y riesgosas que entre los trabajadores estables. El propósito de la difusión de formas precarias de contratación en nuestro continente ha sido reducir los costos implícitos en las cláusulas de protección de los trabajadores (GALIN, 1987; GAZZOTI, 1987; NEFFA, 1986; LARA, 1995).

Guerra (1998) asocia al empleo precario con el empleo atípico, pero haciendo notar también que son términos diferentes. No todo empleo atípico es precario. El empleo precario se asocia a características de inestabilidad y de inseguridad. Coincide con Rodgers (1992) en las cuatro categorías que definen un empleo precario: el contrato de trabajo por un período definido, los ingresos insuficientes, la falta de protección de las leyes sociales y las malas condiciones de la realización del trabajo. Con la combinación de estas cuatro categorías, Guerra construye un cuadro con dieciséis situaciones de empleo que van desde el

8 En general los autores latinoamericanos que hacen referencia al trabajo precario utilizan las categorías desarrolladas por Rodgers (1992). Ver más adelante.

"empleo formal en situación de privilegio" hasta el "empleo precario en situación muy penosa" (GUERRA, 1998:287).

Un ámbito privilegiado por los investigadores latinoamericanos para analizar las características del trabajo que reúne las condiciones de precariedad, ha sido el trabajo temporal en la agricultura. Neffa (1986) dirigió un estudio sobre casi todos los países latinoamericanos, mientras que otros autores han realizado estudios específicos por países o regiones (GÓMEZ Y KLEIN, 1994; GÓMEZ Y ECHENIQUE, 1988; LARA, 1998; GIARRACCA *et al*, 2000; MORAES DA SILVA, 1999; etc.). Sin ánimo de entrar ahora en este debate, ya que se hará páginas mas adelante al referirnos específicamente al trabajo en la agricultura, destaquemos ahora que Neffa concluye su estudio con dos consideraciones: por un lado la amplitud del fenómeno del trabajo temporario agrícola, que involucraría a una fuerza de trabajo estimada entre 10 y 13 millones de personas. Por otro lado "*las pésimas condiciones de trabajo de estos trabajadores, derivadas de una multiplicidad de factores que tienen que ver con el retraso y con las modalidades de organización de las economías y muy en particular de las agriculturas latinoamericanas*" (NEFFA, 1986:117).

Otras investigaciones en nuestro continente han recortado categorías tales como la de trabajadores por cuenta propia o el sector informal urbano para tratar de dar cuenta de una variada situación de ocupaciones que reúnen las características de no ser ni empleos ni ocupaciones típicas y que por el contrario son más bien precarios.

El trabajo por cuenta propia en América Latina representa una proporción muy importante de la fuerza de trabajo total. Tokman (1999) destaca que los trabajadores independientes (la sumatoria de trabajadores cuenta propia y trabajo familiar no remunerado) de las ramas no agrícolas, representan el 25% de la ocupación total. A esto debe sumársele entonces, los trabajadores agrícolas donde hay una alta proporción de trabajadores cuenta propia (pequeños productores y campesinos) y de trabajadores familiares. En comparación, la proporción de trabajadores por cuenta propia no agrícola en Europa era generalmente inferior al 10% de la fuerza de trabajo, aunque hay notables variaciones entre países, ya que en Italia por ejemplo llegan al 25% (RODGERS, 1992).

La categoría que se conoce como sector informal urbano es un poco distinta al trabajo por cuenta propia. En ella se incluyen no sólo a los cuenta-propistas sino también a los trabajadores familiares y al servicio doméstico y no se considera a los trabajadores rurales. Sin embargo, teniendo presente estas diferencias, aún así es posible sintetizar las conclusiones de algunas de estas investigaciones. Tokman lo hace, destacando que el sector informal urbano (SIU) es el que más ha crecido en la última década en materia de ocupación y que en realidad este

crecimiento es el resultado de dos variables: el decrecimiento de los empleos en el sector público y la incapacidad del sector privado empresarial de proveer más empleo. Como consecuencia la población sin empleo o con empleos de baja calidad "busca sus propias soluciones y la solución es producir o vender algo para ganarse el sustento para sobrevivir" (TOKMAN, 2000:85).

El autor también reconoce que algunos de los empleos en el sector informal son creados por la descentralización productiva de las empresas del sector privado, que derivan y subcontratan producción hacia pequeñas empresas, muchas veces constituidas por sus propios ex-empleados, que ahora, constituidos en una microempresa, producen por su cuenta para esa empresa y/o para otras, lo que antes producían como trabajadores asalariados. Estas empresas del sector informal son de tamaño pequeño (menos de cinco trabajadores), con escasa división del trabajo, reducido capital, tecnologías sencillas, y que generalmente operan fuera del marco legal institucional. Son estas circunstancias las que hacen que en el sector informal se concentre una alta proporción de los pobres urbanos (60%), mientras que, a su vez, entre el 75% y el 80% de los informales son pobres.

En resumen, los autores latinoamericanos han tratado de identificar distintas formas de ocupaciones y empleos atípicos, han explorado las condiciones de precariedad que en ellos se detectan y han tratado de cuantificar la importancia de esta situación. Pero no se ha encontrado una discusión más conceptual que permita definirla con mayor precisión.

Entre los autores europeos es donde se encontrará un camino más fecundo en la dirección de conceptualizar el trabajo precario. En un apartado anterior ya se ha hecho referencia a la perspectiva de Robert Castel (1997) sobre el trabajo precario y no es necesario repetirla aquí. En síntesis, para este autor el trabajo precario es "la nueva cuestión social" en las postrimerías del siglo XX, más aún que el desempleo, en el marco de una profunda transformación en la estructura del empleo en la que el empleo "típico" deja de serlo, mientras el empleo "atípico" sería ahora lo normal. Este proceso además, no es marginal ni temporario sino que forma parte del núcleo de la reestructuración del capitalismo en su forma globalizada.

Ha sido la obra de Gerry y Janine Rodgers (1992)⁹ la que sentó las bases para un uso más riguroso del término. La mayoría de la bibliografía consultada emplea el concepto tal como fue definido por estos autores o lo emplean como referencia para, a partir de él, agregar o modificar algunos aspectos, con el fin de construir una definición propia. Por trabajo precario ellos entienden aquel que reúne una o más

9 No se ha encontrado que el concepto de trabajo precario sea utilizado por la Organización Internacional del Trabajo. No figura en su Taurus ni en el Glosario de Términos más frecuentemente utilizados en sus documentos.

de una, de las cuatro características siguientes: en primer lugar, es un trabajo por un período de tiempo definido o que tiene un alto riesgo de ser finalizado. En segundo lugar, son trabajos que generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada. En tercer lugar, el trabajo es precario cuando carece de una adecuada protección social dada por la cobertura social, ya sea porque no tiene seguro contra despido, porque no se realizan los aportes jubilatorios correspondientes, porque no tiene protección para la salud, porque no percibe asignaciones familiares u otros beneficios sociales que normalmente según la legislación o la práctica consuetudinaria le corresponde percibir a los trabajadores. Pero la protección social también debe entenderse como la protección contra despidos arbitrarios, la discriminación racial o de género y la protección contra condiciones de trabajo inadecuadas. En cuarto lugar, los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc. Estas situaciones revelan la falta capacidad de negociación por defecto o ausencia de una organización de los trabajadores (RODGERS, 1992).

Los autores mencionados hacen un énfasis especial en destacar que si bien posiblemente la mayoría de los trabajos atípicos también son precarios, hay situaciones en las que esto no ocurre.

Cuando se analiza el trabajo temporal estas diferencias quedan más evidentes. En Europa el trabajo temporal es la forma más frecuente del empleo atípico. En los países (como Francia) en que se otorga una amplia cobertura y protección a los trabajadores asalariados estables es lógico suponer que las formas de trabajo temporal reflejan el deseo de la patronal de facilitar los despidos. El trabajo temporal adopta diferentes formas: contratos de duración limitada, trabajo interino a través de una agencia, trabajo eventual de corta duración etc. Sin embargo, cierta proporción del trabajo temporal esta ligada a la formación y el aprendizaje de los trabajadores y por lo tanto no necesariamente es vista como precaria, ya que contribuye al desarrollo profesional. Si bien algunos estudios muestran que los que trabajan por períodos cortos no necesariamente están desmotivados o se consideran en situación precaria, otros muestran que los trabajos temporales causan más estrés y fatiga como consecuencia de una mayor exigencia; que la protección social concedida a los trabajadores temporales es sistemáticamente menor debido a las lagunas de la legislación o a que el tiempo requerido para lograr la cobertura es mayor que el tiempo del contrato; y que los períodos de desempleo entre uno y otro contrato temporal aumentan la probabilidad de que el trabajador esté parado (RODGERS, 1992).

A mediados de los años ochenta, los distintos tipos de trabajo temporal representaban entre el tres y el diez por ciento del trabajo asalariado total en los países de la CEE. Si bien la cifra parece ser baja, afecta el funcionamiento del mercado laboral porque afecta desproporcionadamente a quienes se incorporan por primera vez al mercado de trabajo y a los que han estado en paro. Cerca de la mitad del trabajo temporal se localiza en los menores de 25 años. También afecta mucho más a los trabajadores no calificados. En Francia, el 80% de estos trabajadores fueron contratados temporalmente. Si bien la evolución de la tendencia del trabajo temporal varía según los países europeos, en general muestran un incremento del mismo en la década del 80 (RODGERS, 1992).

En el caso europeo, el citado trabajo de Rodgers (1992) destaca que entre las distintas formas del trabajo por cuenta propia se encuentran muchas que reúnen las condiciones de precariedad y aún formas irregulares y marginales como la subcontratación de trabajadores que figuran como cuenta-propistas, pero que en realidad encubre lo que debería ser una relación salarial, sin ningún tipo de protección social. Sin embargo, según los estudios que cita el autor también es cierto que la inestabilidad y la inseguridad, asociada a algunos tipos de trabajos por cuenta propia, no son percibidas como una desventaja importante.

El trabajo por cuenta propia tiene una posición ambigua dentro del trabajo atípico porque no todo él es precario, habiendo una proporción que es trabajo estable y bien remunerado. Sin embargo, estudios hechos sobre el Reino Unido mostraron que el crecimiento durante la década del 80 de este tipo de trabajo reflejaba un incremento de la subcontratación, del trabajo independiente y de las franquicias, estando formado, en su mayor parte, por personas sin personal a cargo. lo cual sugiere que están en la escala más baja del empleo por cuenta propia (RODGERS, 1992). Otros estudios señalan que el trabajo por cuenta propia está asociado a una jornada laboral más corta lo cual podría reflejar en realidad, subempleo. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores por cuenta propia realizan jornadas muy largas, según otro autor (RUBERY, 1992). Por otro lado, los vínculos entre cuenta-propistas y el desempleo son complejos. Existe la extendida opinión de que los desempleados, para no perder el seguro de desempleo, se desempeñan en forma encubierta como cuenta-propistas. Sin embargo, estudios de la Comisión Europea, citados por Rubery (1992), muestran que esto no es así. Los desempleados no reúnen las calificaciones necesarias para montar sus propias empresas laborales.

El trabajo a tiempo parcial es generalmente considerado como parte del trabajo no estándar o "atípico", a pesar de que por estar ampliamente extendido en Europa, ya no se debería considerar como tal. En realidad, varios de los trabajos a los cuales se refiere Rodgers muestran que el trabajo parcial muchas veces está tan protegido y tiene tanta estabilidad como el trabajo estándar (por ejemplo en el caso de los maestros). Más aún, algunos estudios muestran que el trabajo a

tiempo parcial es voluntario. Los trabajadores a tiempo parcial son abrumadoramente femeninos y por lo tanto es posible pensar que dicha opción voluntaria se combina bien con otras obligaciones familiares que la mujer debe tener en cuenta en nuestras sociedades.

Sin embargo, también hay indicadores que muestran que hay más precariedad entre los trabajadores a tiempo parcial. Así por ejemplo, estudios hechos en el Reino Unido muestran que la probabilidad de que un trabajador a tiempo parcial también sea temporal es dos a cinco veces mayor que en el conjunto de la mano de obra (MARSHALL, 1992). Por otro lado, frecuentemente los derechos sociales de protección frente a la enfermedad o contra los despidos improcedentes, operan recién a partir de determinada cantidad de horas de trabajo o, aunque los haya en la práctica, son inoperantes. Muchas veces existen también vacíos legales acerca de los derechos de estos tipos de trabajadores. En Alemania los estudios de Büchtemann y Quack muestran que una tercera parte de los trabajadores a tiempo parcial se concentra en las familias de ingresos bajos y con menor protección social: "así, una amplia minoría de trabajadores a tiempo parcial pueden ser considerados legítimamente como precarios". (RODGERS, 1992:22)

El trabajo a domicilio parece tener condiciones aun de mayor precariedad que el trabajo a tiempo parcial. Estudios hechos en el Reino Unido muestran que estos trabajadores están frecuentemente mal pagados, tienen mucha irregularidad y experimentan dificultades para contar con la protección de la seguridad social (RUBERY, 1992). El trabajo a domicilio, por su propia naturaleza es difícilmente medible. Estudios indirectos permitirían sugerir que, en Europa, posiblemente represente un 4% de la fuerza de trabajo total (RODGERS, 1992). El tipo de trabajo a domicilio y su grado de precariedad es sumamente variable. Los límites entre trabajo a domicilio, por cuenta propia y asalariado son difusos. Mucho del trabajo a domicilio se hace para un solo patrón, lo cual sugeriría que es más bien trabajo asalariado encubierto. También es difícil de establecer en el trabajo a domicilio los límites entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar. Por otro lado, las mujeres que realizan trabajo a domicilio están en situación más precaria que sus pares masculinos, aunque la protección legal para todos ellos es escasa y los salarios son muy bajos.

Los trabajadores por contrato representan una categoría más difícil de juzgar en términos de precariedad. En esta categoría existe un grupo de trabajadores de alta calificación, con remuneraciones más altas que las que se encuentran en empleos estándar similares, que si bien tienen un alto riesgo de despido y escasa protección social no son percibidos como precarios.

En síntesis, según Rodgers (1992) la simple dicotomía entre trabajos seguros estándar y trabajos atípicos precarios, puede ser engañosa ya que si bien los

trabajos atípicos suelen ser más precarios esto no siempre es así. Sin embargo, en ausencia de otros indicadores, un aumento del trabajo atípico en el empleo global refleja un incremento global de la precariedad.

Si bien el aporte de G. y J. Rodgers ha sido sustancial para avanzar en la comprensión del concepto de trabajo precario, no se puede dejar de señalar que en él sólo se hace referencia a la situación del trabajador en la relación con su empleo o con su ocupación. No existe en estos autores la intención de analizar el trabajo precario desde la perspectiva del propio trabajador. Dicho de otra manera, las variables que Rodgers emplea para definir un trabajador precario son externas al mismo y describen su relación con el trabajo, sin hacer referencia a su subjetividad.

Otro autor europeo, Serge Paugam sugiere incluir, para definir y comprender el trabajo precario, la perspectiva del trabajador. La tesis de Paugam es que para explicar la precariedad se debe distinguir entre el vínculo o la relación con el trabajo como algo distinto de la relación con el empleo ya que así como el trabajo es fuente de realización personal también puede ser fuente de sufrimientos físicos y morales que no pueden ser reductibles a la cuestión del estatuto del empleo. Es preciso tomar en cuenta no sólo la dimensión objetiva de la relación laboral, sino también la dimensión subjetiva. En realidad, la experiencia de trabajo es un continuo que se puede situar entre dos límites: el trabajo forzado y el trabajo casi lúdico del artista. Entre medio, una amplia gama de situaciones, en las que los individuos intentan llegar a un compromiso entre la satisfacción con el trabajo y los inconvenientes que de él puedan surgir. En conclusión *"la precariedad laboral debe ser analizada a partir de la relación con el trabajo y de la relación con el empleo porque ellas constituyen dos dimensiones distintas de la integración laboral, tan fundamental una como la otra"* (PAUGAM, 2000:17; traducción nuestra)

Para desarrollar la tesis de Paugam es preciso detenerse brevemente en el contexto de la situación del empleo en Francia en las últimas décadas del siglo XX, en que los empleos precarios se multiplicaron tres veces. Como ya se dijo, en las décadas anteriores se habían construido disposiciones legales, reglamentaciones y políticas de empleo, regulando el empleo estable. Estas mismas reglamentaciones introdujeron constreñimientos que las empresas buscaron eliminar. Por otra parte, en presencia de un desempleo masivo y prolongado, más trabajadores estaban dispuestos a aceptar empleos temporarios, ya que no podían encontrar nada mejor. Las empresas tendieron a ofrecer mayor cantidad y variedad de trabajos precarios, siempre con el objetivo de lograr una mayor flexibilización. Las patronales argumentaron que la flexibilidad laboral era reclamada por los trabajadores que deseaban tener contratos de menos horas laborales (caso de mujeres con cargas de familia) o con mayor flexibilidad horaria o por trabajadores calificados que estimaban que podían obtener mayores ingresos si vendían su fuerza de trabajo al mejor postor en distintas empresas.

Para Paugam, el recurso al empleo precario se inscribe en una propuesta de las patronales de reforzamiento de la flexibilidad que pasa por la suspensión y/o la modificación de las leyes laborales. El trabajo temporal (la principal modalidad que adquiere el trabajo precario para el autor) en cualquiera de sus formas, presenta varias ventajas para las empresas. La primera es la ventaja salarial, ya que no sólo paga salarios más bajos sino que también se ahorra una serie de pagos indirectos contemplados en la legislación social. La segunda ventaja es el ajuste entre los tiempos de trabajo efectivo y los tiempos pagados, en especial en el trabajo estacional. Es decir, la empresa no debe hacerse cargo de los costos de mano de obra que pudiera quedar ociosa en los períodos de baja actividad. También es necesario subrayar las ventajas derivadas del encuadramiento y el control de la mano de obra. El trabajo temporario le permite a la empresa seleccionar mejor su personal, obtener mano de obra más dócil y obtener un rendimiento extra, porque el empleado temporario aspira a ser contratado en forma permanente y por ello extrema su rendimiento. Con esta actitud "contagia" y cuestiona a los empleados permanentes y debilita o extingue los reclamos corporativos y la organización sindical.

Volvamos ahora a la distinción que hacía Paugam entre la precariedad construida a partir de la relación con el empleo y la precariedad construida a partir de la relación con el trabajo. En cuanto a la precariedad generada por la relación con el empleo el autor reconoce tres fuentes distintas: los empleos periféricos, el subempleo y la desestabilización de los empleos estables. Paugam utiliza la noción de empleo periférico para referirse a aquel tipo de empleo que se aparta de la norma del empleo estable que se hizo "típica" durante los 50's. Las formas particulares de empleo son todas aquellas que no contienen alguno o todos los elementos siguientes: la durabilidad (estabilidad) de la relación del empleo, la unicidad del empleador, el tiempo pleno y con salario correspondiendo a una actividad normal y permanente en una empresa. Entre las formas jurídicamente reconocidas (en Francia) de este empleo periférico, están los contratos a tiempo determinado, los contratos interinos, los contratados, los auxiliares y suplentes del sector público, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo intermitente, el aprendiz, las pasantías y los contratos "ayudados" o incentivados.

Todos estos tipos de empleo remiten a dos cuestiones diferentes que no se deben confundir. Una es la noción de precariedad del estatuto del asalariado en relación al contrato que lo liga al empleador; otra es la precariedad asociada al sub-empleo que se define como el que tienen personas que trabajan involuntariamente menos que la jornada normal de empleo y que tienen o buscan un empleo complementario.

La inseguridad en el empleo no proviene solamente de los empleos con estatuto precario y del crecimiento del sub-empleo. También es preciso tener en cuenta la amenaza de la pérdida de empleo que sufren los que hoy están en

empleos estables como consecuencia del posible cierre de la empresa en la cual trabaja, o por el licenciamiento de una parte importante de su plantilla de personal. Esta es una amenaza permanente y es fuente de angustia para los trabajadores estables en proporciones crecientes según relevamientos realizados.

En conclusión el autor dice:

"...después de haber analizado la evolución de los empleos con estatuto precario, el subempleo y el riesgo de licenciamiento, se puede concluir que la inseguridad en el empleo ha tomado proporciones más y más importantes en el curso de los últimos quince años y que este fenómeno toca en adelante, bajo formas diferentes, ya no más a una minoría de los asalariados sino a franjas numerosas de la población activa" (PAUGAM, 2000:83; traducción nuestra).

Por otro lado, Paugam analiza la precariedad laboral generada por el vínculo con el trabajo (y ya no por el empleo). Una relación laboral puede ser precaria también cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es tirante, o cuando no encuentra realización personal en la tarea. Esta distinción permite explicar por qué personas que tienen un empleo estable, terminan renunciando a él, porque no logran encontrar una satisfacción en lo que hacen.

En síntesis, se podría agregar a las afirmaciones del autor, que un empleo no precario es aquel que no sólo es estable, sino que también reúne las condiciones de realización personal de aquel que lo ejerce.

Para Paugam, incluir la satisfacción con el trabajo como una variable importante para analizar la precariedad laboral, tiene hoy más sentido que antes porque la evolución técnica y las nuevas políticas de gestión de la mano de obra no han conducido a una humanización de las condiciones de trabajo, sino por el contrario a un incremento en las penurias físicas del trabajo y a una disminución de los márgenes de maniobra de los trabajadores. Si bien, para algunos trabajadores el trabajo es una fuente de realización personal para otros, es una fuente de sufrimiento cotidiano.

El autor explica que a su juicio las investigaciones sobre este tema derivan de tres paradigmas: El *homo faber*, el *homo economicus* y el *homo sociologicus*. El concepto de *homo faber* remite al acto de trabajo y a la satisfacción que obtiene quien lo realiza porque le permite afirmarse en una obra precisa.¹⁰

10 Paugam encuentra en sus encuestas que el 85% de los trabajadores se encuentran satisfechos con el producto de su trabajo, cifra relativamente alta. También encuentra que las mujeres están menos satisfechas que los hombres y que controlando por edad, es una curva en U: los más jóvenes están satisfechos, a los 35 años es cuando los 50 vuelven a estar satisfechos. Si se controla por categoría socio-profesional los resultados son muy distintos. Cuanto más calificado el trabajador más satisfecho con su trabajo. También se debe controlar por tipo de empresa ya que un mismo tipo de trabajador puede estar a gusto en una empresa y mal en otra. Aquí dependerá de las características de la misma.

El paradigma del *homo economicus* implica una actitud instrumental frente al trabajo en que la satisfacción proviene de la remuneración que se obtiene en función de su inserción en un mercado. El salario y la perspectiva de promoción son las dos variables principales.¹¹

El paradigma del *homo sociologicus* proclama que el trabajo se ejerce en un cuadro social y que las relaciones que se establecen entre los trabajadores, y la satisfacción con el ambiente de trabajo, influyen en la integración del trabajador a la empresa.¹²

En síntesis, Paugam desdobra el concepto de precariedad en dos componentes principales: la precariedad generada por la relación con el empleo y la precariedad generada por la relación con el trabajo. En esta última incorpora el concepto de (in)satisfacción con el trabajo en tres dimensiones: (in)satisfacción con el producto obtenido, (in)satisfacción con la retribución económica e (in)satisfacción con las relaciones de sociabilidad en el lugar de trabajo.

En verdad, una aproximación a esta perspectiva también estaba presente en la definición de Rodgers cuando en la cuarta condición establecía:

"los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc."

Sin embargo mientras la definición de Rodgers implica la evaluación de un observador externo sobre las condiciones de trabajo, la de Paugam es subjetiva, (responde a la satisfacción o insatisfacción del trabajador) y es más amplia porque también incluye la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo.

Finalmente es necesario agregar una última observación: los procesos que llevan al incremento de los trabajos precarios e inestables también afectan la estructura social. En la medida en que el empleo precario no se distribuye en

11 A partir de sus datos empíricos encuentra diferencias por sexo (mujeres más insatisfechas con sus remuneraciones), por edad (los jóvenes más satisfechos), los empleados están más insatisfechos que los obreros, y también hay diferencias importantes por tipo de empresa.

12 Paugam encuentra que el 90% de los trabajadores se declaran satisfechos en relación a sus colegas pero solo 60% lo están en relación al ambiente de trabajo. Las diferencias por sexo y por edad son débiles, siendo fuertes las diferencias por categoría socioprofesional donde los obreros están más descontentos que los trabajadores calificados y los mandos medios de las empresas. Es importante tener en cuenta el "estado de espíritu" que existe en la relación laboral ya que éste puede ser muy diferente en empresas con futuro y buenas perspectivas en relación a aquellas en las que se experimentan dificultades económicas o se prevé su próxima quiebra.

forma homogénea, sino que afecta más a ciertas categorías sociales (mujeres, jóvenes, trabajadores poco calificados), este proceso también re-moldea la estructura social. Pero además, se debe considerar la influencia de la precariedad laboral sobre los riesgos de rupturas sociales y familiares, la reducción de la sociabilidad, así como la disminución de los ingresos y de las condiciones de vida. En nuestras sociedades, la relación con el empleo define los derechos sociales y constituye uno de los fundamentos de la identidad social.

En coincidencia con el desarrollo del concepto de trabajo precario que se ha hecho hasta aquí, en esta investigación se entenderá el trabajo precario como aquel que emerge de una doble aproximación: tanto la que tiene en cuenta la subjetividad del trabajador, como la perspectiva externa de un observador que atribuye a una serie de variables la propiedad de colocar al trabajador en una situación de precariedad.

Por lo tanto nuestra definición rescatará la idea de Paugam de que la precariedad también tiene un contenido subjetivo. Ésta también es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad. Como lo señala Paugam, la precariedad laboral depende de la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral. Por lo tanto en esta investigación, la precariedad laboral se definirá también desde un conjunto de variables que reflejarán la satisfacción del trabajador con su trabajo.

Como lo hacen notar algunos de los autores mencionados páginas arriba, la precariedad laboral también tendrá un contenido socialmente determinado en la medida que es una construcción social. La variada bibliografía revisada tiende a coincidir en que los cuatro criterios empleados por Rodgers para definir el trabajo precario desde una perspectiva objetiva, deberían también ser incorporados a la definición. Recordemos que para este autor precarias son las ocupaciones que:

1. son por un período de tiempo definido.
2. generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada.
3. carecen de una adecuada protección social, dada por la cobertura social que según la legislación o la práctica consuetudinaria le corresponde percibir a los trabajadores.
4. no permiten que el trabajador tenga un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo.

En síntesis la **hipótesis** central de esta investigación es que un trabajador será precario cuando en su relación laboral se combinen tanto factores objetivos como subjetivos. Un trabajador será precario cuando sienta que su relación con el trabajo es precaria y también cuando las relaciones establecidas con el empleo contienen factores de precariedad. Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad.

La integración de las dos perspectivas de la definición anterior en una síntesis operativa permite construir cuatro categorías de trabajadores precarios expresadas en el cuadro siguiente:

La definición hipotética del trabajo precario y su síntesis operativa expresada en el cuadro anterior, dirige la atención a que si bien es posible tratar a la precariedad laboral como una variable cualitativa (trabajos precarios y trabajos no precarios), dentro de los trabajos precarios (por su magnitud o por su importancia) es conveniente distinguir a la precariedad como una variable continua con grados o gradientes de precariedad. En ese sentido, las cuatro categorías identificadas en el cuadro superior son solo heurísticas. El investigador podría construir tantas categorías como crea conveniente a las necesidades de su investigación en tanto se opera con variables cuantitativas.

Realizada esta discusión conceptual sobre el trabajo precario y la forma de definirlo, es necesario explorar ahora su aplicación al trabajo agrícola. Para ello, es preciso debatir primero sobre la especificidad del trabajo en la agricultura.

Cuadro Nº 1 – Perspectiva subjetiva: la relación con el trabajo.

		Perspectiva subjetiva: la relación con el trabajo	
		Satisfecho	Insatisfecho
Perspectiva objetiva: la relación con el empleo	Más integrado	Más integrado y satisfecho	Más integrado pero insatisfecho
	Menos integrado	Menos integrado y satisfecho	Menos integrado e insatisfecho

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 2

Las especificidades de la agricultura como actividad humana y los factores que influyen en la precarización del trabajo agrícola

Para construir el objeto de estudio (el trabajo precario en la agricultura) es necesario en primer lugar, dar cuenta de las especificidades de la agricultura como actividad humana, para luego discernir las particularidades del trabajo agrícola. Sin embargo, como los principales conceptos sobre el trabajo se han desarrollado a partir del trabajo industrial y (en menor medida) de los servicios, un análisis del trabajo en la agricultura no puede desprenderse de esta comparación.

2.1. La distancia entre tiempo de producción y tiempo de trabajo.

A diferencia del trabajo en las manufacturas o en la industria, en la agricultura se trabaja sobre materiales vivos. Si por tiempo biológico se entiende el período que media entre el momento del nacimiento de un animal hasta que está pronto para la faena, o el tiempo que pasa desde el momento de la siembra de una semilla de trigo hasta la cosecha del grano, se desprende que los tiempos biológicos son muy difíciles de modificar. El trabajo aplicado a la tierra, por medio de herramientas o máquinas, no puede acelerar estos procesos ya que por más que las tareas se hagan en forma más rápida, el trigo no madurará antes. Comparativamente, en la industria una mayor velocidad en el proceso de trabajo

redundará en una mayor producción de piezas por unidad de tiempo y eso aumentará la productividad del trabajo. No ocurre esto en la agricultura.

Marx (1978) llamó a este tiempo biológico "tiempo de producción" e hizo notar que en la agricultura se da en grado máximo la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción. Si por tiempo de trabajo se entiende el número de jornadas necesarias para producir un determinado producto. Si por tiempo de producción se entiende un período de tiempo que tiene dos componentes: a. el período de tiempo durante el cual el capital está en proceso de trabajo (período de trabajo) y b. el período de tiempo en que el producto inacabado está sujeto a la acción de la naturaleza (período de no trabajo), entonces, la agricultura se caracteriza por tener amplias diferencias entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción (Mann y Dickinson, 1978). Desde el punto de vista del dueño del capital, una mayor amplitud en esta diferencia aumenta sus costos de mano de obra, ya que habrá períodos de tiempo durante los cuales el trabajador está contratado pero no puede aplicar su fuerza de trabajo porque se está en un período de no trabajo. La solución a este dilema tiene dos posibilidades: o se disminuye la distancia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción reduciendo los períodos de no trabajo (mediante la introducción de tecnologías que conduzcan a achicar este período), o se contrata mano de obra transitoria solo en los períodos en que se necesita (períodos de trabajo). En la práctica, se hacen ambas cosas, dependiendo la importancia de cada una del desarrollo tecnológico y de la existencia de un mercado de trabajo que permita la contratación de trabajo temporal.

La ganancia del capital depende de la tasa de plusvalía y de la velocidad de rotación del capital. Los tiempos biológicos en la agricultura, producen rigideces en la velocidad de rotación del capital¹. Por lo tanto muchas acciones estarán dirigidas a tratar de aumentarla. De esta manera se deben interpretar todas aquellas tecnologías que tienden a disminuir y acortar los tiempos biológicos. El cultivo de hortalizas bajo cobertura plástica, al crear condiciones especiales de temperatura y humedad, acorta el tiempo entre siembra y cosecha. Los procesos de selección y recombinación genética que producen variedades de cereal precoces acortan los ciclos productivos. La producción pecuaria confinada (de aves, cerdos o rumiantes) al disminuir la movilidad y mejorar las condiciones de alimentación aumenta la velocidad de crecimiento y por ende acorta el tiempo de preparación

1 La tasa de plusvalía a su vez depende de la reducción de los salarios, de la presencia de un ejército de reserva de trabajadores (desocupados) y del desarrollo de los medios de producción o sea del aumento de la composición orgánica del capital en relación al capital variable. Por lo tanto la existencia de desocupados debe entenderse como un mecanismo apropiado para presionar los salarios a la baja, mientras que las innovaciones que aumentan las inversiones de capital se dirigen a aumentar la composición orgánica del capital y por ende la ganancia. Sobre estos puntos se volverá más tarde.

de los animales. En todos los casos las innovaciones introducidas aumentan la velocidad de rotación del capital.

Es de recalcar entonces, en síntesis, que las innovaciones agrícolas que acortan los tiempos biológicos inciden en la tasa de ganancia por dos vías: disminuyen el tiempo de no trabajo (y por lo tanto aumentan la plusvalía) y aumentan la velocidad de rotación del capital. De allí la importancia de las innovaciones y la razón por la cual nos detendremos más adelante en desentrañar los distintos tipos de innovación y sus efectos sobre el trabajo agrícola.

La diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción existente en la agricultura, también ha sido usada para explicar la permanencia del campesinado o de la agricultura familiar mucho más allá de lo que se había vaticinado. El argumento es que en ciertas circunstancias y en ciertos rubros de producción y procesos productivos, la agricultura campesina puede ser más eficiente que la agricultura capitalista o empresarial. Esto es así porque la mano de obra familiar si bien tiene un costo (que es el costo de reproducción), no implica un gasto y por lo tanto puede competir mejor con la agricultura capitalista que debe pagar jornales (es decir un costo y un gasto) aún cuando el trabajador esté ocioso, debido que se está en un período de escasa actividad (MANN Y DICKINSON, 1978). Como se dijo antes, este razonamiento tendrá mayor aplicación cuando la reserva de mano de obra rural sea pequeña, porque si ello no ocurre, los empleadores tenderán a disminuir sus costos contratando mano de obra estacional. Esta característica es la que explica que en el análisis del trabajo rural, sea conveniente detenerse tanto en los asalariados rurales como en los trabajadores familiares no remunerados, ya que ambas categorías contribuyen a constituir el mercado de trabajo rural.

En el caso de la agricultura familiar la contribución de fuerza de trabajo que se hace al mercado de trabajo rural esta influida por las necesidades de mano de obra del propio establecimiento rural, tanto de la unidad de producción como de la unidad doméstica. También es necesario tener en cuenta las eventuales necesidades de ingresos del propio grupo familiar, que puede empujar a algunos de sus miembros al mercado de trabajo. Los numerosos estudios realizados sobre la Producción Familiar, muestran una enorme variedad de combinaciones y "contratos" al interior de la unidad doméstica (BRUMER, 1993).

Otra particularidad de la agricultura, que se deriva de la distancia entre tiempo de trabajo y tiempo de producción, es que durante los periodos de no trabajo la naturaleza proseguiría su tarea sin la intervención humana ². Sin embargo

2 "While labour generally initiates these processes, after this initial labour input the process proceeds on its own." Mann, Susan and James Dickinson. Obstacles to the development of a capitalist agriculture. The Journal of Peasant Studies. 1978. pp: 472)

esta afirmación debe ser tratada con cautela, ya que los procesos que se llevan a cabo en los tiempos de no trabajo demandan una tarea de vigilancia ³. Posiblemente no sea trabajo productivo en sí mismo, ya que el trabajo humano no esta actuando en la transformación de la materia. Las tareas de vigilancia pueden conducir posteriormente a la aplicación de trabajo productivo. Un ejemplo contribuirá a aclarar lo que se está queriendo expresar. En un cultivo de trigo, entre la siembra y la cosecha puede ser mínimo o inexistente el trabajo humano que sobre él se aplica mientras se cumple la etapa de crecimiento y se llega a la maduración. Sin embargo, sí hay una tarea de vigilancia del desarrollo del cultivo para evitar, por ejemplo, el ataque de enfermedades o el estado de humedad de los suelos. La tarea de vigilancia puede llegar a identificar la necesidad de la intervención de trabajadores para corregir las deficiencias detectadas, ya sea, en el ejemplo, aplicando un tratamiento sanitario o regando el cultivo.

Un ejemplo aún más pertinente, es el caso de la ganadería extensiva en el Uruguay. Mientras la naturaleza lleva a cabo su tarea (en largos ciclos) y los animales crecen no se precisa intervención del trabajo productivo, pero sí se llevan a cabo tareas de vigilancia para detectar enfermedades, verificar el estado de las pasturas, controlar el estado de los alambrados, etc. que luego podrán necesitar de las intervenciones de trabajo productivo para corregir las fallas. Este tipo de tareas de vigilancia de carácter continuo dan lugar a la contratación de trabajadores permanentes, antes que a trabajadores zafrales. Más aún, es posible sugerir que una buena parte de los trabajadores que registran nuestros Censos son trabajadores agrícolas permanentes dedicados a tareas de vigilancia, en la medida que esta fuente tiene muchas dificultades para captar el trabajo agrícola temporal.



En la ganadería los trabajadores vigilan el ganado.
fotografía de Matías Carámbula

3 Agradezco a Marcos Supervielle la sugerencia de incluir esta categoría.

2.2. Estacionalidad de la producción y ciclos ocupacionales.

Otra particularidad del trabajo agrícola es la estacionalidad de la producción. La agricultura evoluciona y demanda muy distintos contingentes de trabajo a lo largo de las estaciones del año. Esta particularidad hace que el trabajo estacional y los picos de alta y baja demanda de trabajo sean una parte constituyente del trabajo en la agricultura. Esto se ha solucionado de distintas maneras a lo largo de la historia de la agricultura: cuando predominaba la agricultura campesina los sistemas de préstamo de mano de obra, que adquirirían distintas expresiones según las culturas, tendían a suplir este problema. Asimismo, la unión de la artesanía con la agricultura en la unidad campesina (ya que la familia campesina producía sus propias telas y vestimentas, su calzado, las herramientas sencillas, el mobiliario, la vivienda, etc.) hacía que esta industria doméstica se complementara con los tiempos muertos de la agricultura. A medida que la industria se posesiona de estas actividades durante el siglo XIX, y produce los bienes que luego campesinos mercantilizados comprarán en el mercado, la única salida posible para la familia campesina es la venta de fuerza de trabajo de integrantes del grupo familiar (Kautsky, 1983). Esta fuerza de trabajo es excedentaria en ciertos momentos del año y además, mediante su trabajo, provee el dinero que ahora se necesita para comprar los productos en el mercado. Por lo tanto, la venta de fuerza de trabajo de la familia campesina se transforma gradualmente de complementaria en imprescindible. De esta fuente es que se provee entonces la empresa agropecuaria de mano de obra en las etapas de fuerte demanda estacional, al menos mientras no se ha constituido un mercado de trabajo rural. Mas tarde, cuando éste existe y hay contingentes de trabajadores completamente despojados de la tierra (es decir proletarizados), la empresa se surte de trabajadores de dicho mercado, al cual también contribuirán, entre otros, los trabajadores de las familias campesinas.

Pero las variaciones en la demanda de trabajo no están determinadas solamente por los ciclos estacionales. También hay variaciones determinadas por los ciclos diurnos/nocturnos que inducen rutinas de trabajo diario diferentes, como cuando en el verano los días son largos o cortos en invierno; o las rutinas que se establecen en función de dichos ciclos, como es el caso de los tambos con dos ordeños diarios y sin posibilidad de interrupciones a lo largo del año. También hay variaciones que están vinculadas a las condiciones climáticas que hacen que en los días de lluvia o nevadas deba suspenderse el trabajo, mientras que en otros momentos el trabajo debe incentivarse bruscamente por la aparición de plagas asociadas a una elevación de la temperatura o a la necesidad de regar asociado a la falta de lluvias y altas temperaturas, etc. En síntesis, el trabajo agrícola

la tiene de por sí grandes variaciones en la demanda, ocasionadas por su extrema dependencia de las condiciones naturales ⁴.

Como se dijo más arriba son dos las soluciones articuladas por el capital para amortiguar las variaciones cíclicas en la demanda de fuerza de trabajo: por un lado, las innovaciones tecnológicas tendientes a acortar los ciclos biológicos y por otro, la segmentación de la fuerza de trabajo en un contingente de trabajadores permanentes y un contingente de trabajadores estacionales. La primera estrategia permite acortar el tiempo de rotación del capital, la segunda evita pagar salarios en períodos de no trabajo. Ambas permiten incrementar la ganancia.

Desde el lado de los trabajadores las variaciones en la demanda son respondidas tratando de construir un ciclo ocupacional anual. Por tal se entiende el conjunto de ocupaciones en que se desempeña un trabajador en un período de tiempo y en un espacio determinado ⁵.

El cambio en las ocupaciones que registran los trabajadores a lo largo de un año, permite distinguir trabajadores que no cambian (trabajadores permanentes) de aquellos que cambian poco y de los que cambian de ocupación casi todos los meses. Pero aún más, permite distinguir a trabajadores que tienen articulado un ciclo laboral por el cual, si bien varían de ocupación durante el año, lo hacen de la misma manera todos los años y aún a veces hasta con los mismos patrones. Esta articulación de las ocupaciones le permite al trabajador una estabilidad, generada no por la permanencia en una ocupación, sino por la permanencia en un recorrido ocupacional fijo y predeterminado. Así por ejemplo entre los trabajadores uruguayos es posible detectar quienes, a lo largo del año, combinan la zafra de la esquila en los meses de primavera, con la zafra del arroz en el verano/otoño, con la zafra del citrus en el otoño/invierno, realizando este recorrido en forma regular todos los años. En el extremo opuesto, se encuentran aquellos trabajadores que hacen "changas" todo el año, cambiando continuamente de ocupación y de patrón y que generalmente registran también largos períodos de desocupación.

4 Esto no quiere decir que el hombre no haya tratado de dominar esta situación. En realidad la historia de la agricultura puede interpretarse como una larga lucha de la humanidad por independizarse de estas condiciones impuestas por la naturaleza. Goodman, Sorj y Wilkinson (1987) destacan que gradualmente la industria para la agricultura (entendida como la industria que produce los insumos para la agricultura) y la industria que procesa los productos de la agricultura (o agroindustria) se ha ido apropiando de actividades que antes realizaba el agricultor. Denominan a este proceso "apropiación" Pero la industria también ha ocupado espacios antes reservados para la agricultura a través de la sustitución de productos. El ejemplo más claro es la sustitución de las fibras naturales por las sintéticas. A este proceso lo llaman "sustitucionismo". Aunque ambos procesos ocurren por otras razones, contribuyen a independizar a la agricultura de las condiciones que impone la naturaleza.

5 En este sentido este concepto es distinto al de las trayectorias laborales en las cuales se analiza las variaciones que registra la calificación de las ocupaciones de una cohorte de trabajadores a lo largo de varios años estudiando los procesos de movilidad social e interpretando sus causas y relaciones con otras variables.

En forma similar, se puede entender la presencia de la figura del "contratista" como organizador de una cuadrilla de trabajadores agrícolas que se ofrecen para el desempeño de diversas tareas, como una forma, desde el punto de vista del trabajador, de mantener un patrón y una continuidad laboral, aunque pasando por diversas ocupaciones a lo largo del año. De esta forma el crecimiento del sistema de contratista en el campo uruguayo refleja la extensión del trabajo temporal.

Según la definición dada más arriba, el ciclo ocupacional anual también implica analizar la movilidad del trabajador en el espacio y su relación con la precariedad. Este análisis es más complejo y debe desdoblarse en varias aproximaciones diferentes. Por un lado, aunque parezca obvio, tal vez sea conveniente repetir que la localización de cultivos y rubros de producción está determinada por razones ecológicas, pero también por razones sociales. Entre éstas últimas, la proximidad a los mercados, la proximidad a ciudades y pueblos donde hay amplia disponibilidad de mano de obra o la proximidad a los puertos, influyen en la localización de los rubros productivos. Por lo tanto, la generación de una demanda de mano de obra, no sólo estacional sino además localizada en el territorio es parte intrínseca de la agricultura, al menos en las condiciones tecnológicas actuales. Esta característica influye y explica parcialmente, la circulación de trabajadores agrícolas en el territorio. Sobre este tema se volverá mas adelante.

Cuadro Nº 2.
Uruguay. Explotaciones y mano de obra zafrales según tipo de explotaciones.

Rubros	Nº de Explotaciones	Nº de jornales Total	Nº de Jornales Por explotación
Fruticultura	1.242	395.870	319
Arroz	395	67.904	172
Viticultura	1.106	125.742	114
Cerealeros e indust.	1.087	101.285	93
Forestación	1.120	76.128	68
Horticultura	5.263	317.156	60
Aves	1.084	20.591	19
Vacunos de leche	6.037	91.664	15
Vacunos de carne	28.244	426.909	15
Ovinos	4.097	32.716	8
Cerdos	1.449	9.845	7
Otros	6.007	22.878	4
Total	57.131	1.688.688	30

Fuente: CGA. 2000

Como se dijo, los ciclos de producción y los ciclos agrícolas determinados por las estaciones anuales influyen en que la demanda de mano de obra en la agricultura sea irregular. ¿Cómo de importante son estas demandas cíclicas en la agricultura uruguayo? Para contestar esta pregunta es posible recurrir al Censo General Agropecuario del año 2000 que recoge la información de la cantidad de jornales zafrales contratados por las explotaciones agropecuarias ⁶.

En primer lugar, volvamos a recordar que la ganadería ocupa una proporción muy importante de las tierras del país y que en particular, la predominante ganadería vacuna tiene una demanda de trabajo cíclico de poca intensidad. La ganadería ovina en cambio, tiene una considerable demanda de trabajadores zafrales en el momento de la esquila, pero como se aclaró no es relevada por el Censo. La consecuencia de ello es que la ganadería si bien demanda el mayor volumen de jornales de trabajadores zafrales tiene una muy baja demanda de jornales zafrales por explotación (15 jornales por año y por explotación). Le sigue en importancia las explotaciones dedicadas a la Fruticultura (incluidos los citrus) que siendo pocas explotaciones, demandan casi tantos jornales anuales como la ganadería, con lo cual resulta una demanda alta de jornales zafrales por explotación (319 jornales por año y por explotación). La horticultura, la viticultura, los cultivos cerealeros e industriales, los vacunos de leche y el arroz son los que siguen, en ese orden, en la demanda de jornales de trabajadores zafrales. La forestación es un caso especial ya que el Censo Agropecuario no registra los trabajadores zafrales que revistan en las cuadrillas de los contratistas. Por lo tanto, este rubro también ocupa más jornales zafrales que los que figuran en el cuadro anterior.

En síntesis, los distintos rubros de producción del campo uruguayo demandan trabajadores cíclicamente de acuerdo a sus necesidades, pero con toda claridad los cinco rubros agrícolas mas intensivos (frutas, huertas, vides, cereales e industriales y arroz) demandan el 60% de los jornales de trabajadores zafrales a pesar de que representan el solo 6% de la superficie explotada y el 16% de las explotaciones. Es alrededor de estos rubros productivos, y en los espacios geográficos restringidos y localizados que ellos ocupan, que se concentrará la demanda de trabajo zafrales de la agricultura uruguayo.

⁶ Esta forma de preguntar deja sin relevar los jornales contratados por empresas contratistas que a su vez le venden servicios a las explotaciones agropecuarias. Tal es el caso de las empresas que realizan la esquila (los maquinistas y sus comparsas de esquila), los contratistas que le venden servicios a la forestación, los contratistas que venden servicios de cosecha a las empresas frutícolas y horticolas, etc. Recordemos que en otro trabajo hemos estimado que los trabajadores zafrales de la esquila son el contingente mas importantes de trabajadores zafrales en el país. (PIÑEIRO, 2001)

2.3. La segmentación de los mercados de trabajo y la precariedad laboral en la agricultura.

Como lo ha hecho notar Sutti Ortiz, la segmentación en un mercado de trabajo ocurre cuando los grupos menos favorecidos no pueden entrar a las empresas con mejores salarios o están limitados a ciertas tareas dentro de la empresa. Son los agentes y las condiciones políticas locales los que llevan a una segmentación, impulsando diferencias sociales o jurídicas que tienden a justificar salarios más bajos o peores condiciones de trabajo. Las segmentaciones más frecuentes son las de residencia, género, edad y etnia. En esta situación las remuneraciones se hallan atadas a la condición social del trabajador y no a su productividad (Ortiz, 1999).

2.3.1. Segmentación por residencia, migraciones laborales y precarización del trabajo agrícola.

En las últimas décadas del siglo XX se ha llegado a un punto de inflexión en la relación entre trabajadores y territorio. La historia de la conquista de América Latina y su gradual puesta en producción agrícola fue la lucha de los conquistadores primero y de los terratenientes después para fijar a los trabajadores a las tierras. Para ello se crearon figuras jurídicas como la aparcería, el arrendamiento, el inquilinato, el pongueaje, la mita, el yanacozgo, etc. y aun se recurrió a la esclavitud de trabajadores africanos e indígenas americanos. En las pampas argentinas y los campos de Uruguay y el sur del Brasil, el problema fue la transformación del gaucho en peón, es decir la transformación de un trabajador precapitalista en un trabajador asalariado rural⁷.

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, el desarrollo de la agricultura de exportación volvió a plantear el problema de conseguir brazos suficientes para realizar las cosechas de los cereales y los cultivos agroindustriales que América exportaba al viejo mundo. En un análisis histórico de este fenómeno, es posible afirmar que los trabajadores que se desplazaban hacia las actividades de cosecha tenían dos orígenes: inmigrantes principalmente europeos (aunque también hubo inmigrantes asiáticos como los que fueron al Perú o a la costa Californiana) que realizaban la inmigración "golondrina" y una migración dentro de fronteras movilizandolos campesinos, mano de obra familiar de pequeñas explotaciones agrícolas y población indígena recluida en reservas con escasas extensiones de tierra, empujados a emigrar temporalmente por las condiciones de

⁷ Mas que en la sociología estos cambios están bien retratados en la literatura, los cuentos y novelas "gauchescos" donde la obra más conocida es el Martín Fierro de José Hernández o "Don Segundo Sombra" de Ricardo Güiraldes en Argentina o la obra de Reilly en Uruguay.

pobreza en que se hallaban (CHONCHOL, 1994). La obtención de estos contingentes de fuerza de trabajo era siempre un problema difícil de resolver para las patronales. Regían así distintos sistemas de enganche, con mecanismos económicos y extraeconómicos, a los que se acudía para asegurar este flujo vital para las empresas agropecuarias. Ejemplos de estos sistemas se encuentran en la amplia bibliografía que hay al respecto, en América Latina, para recolección de la caña de azúcar, la vendimia, la colecta del café, del cacao, la cosecha de los frutales, la cosecha de cereales, etc. Los contingentes de trabajadores provenían de áreas campesinas del propio país o de migraciones provenientes de otros países, pero es posible afirmar que, en general, era mano de obra rural que se desempeñaba en sus lugares de origen en tareas agrícolas, y a ellas volvían terminado el trabajo en la cosecha. Con algunas excepciones éste era el patrón predominante.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, debido al crecimiento demográfico por un lado, y a los cambios tecnológicos en la agricultura por otro, esta relación se invierte y parte de la población trabajadora rural se vuelve excedentaria. En consecuencia, se aceleran los procesos de migración del campo a la ciudad. En las últimas décadas las mejoras en los caminos, en los transportes y en los medios de comunicación, fomentaron la posibilidad de residir en ciudades y pueblos y trabajar en la agricultura. Esta situación ha provocado una ruptura entre lo rural y lo agrícola cuando hasta no hace mucho tiempo lo rural coincidía con lo agrícola. En la actualidad hay no pocos trabajadores que teniendo residencia urbana trabajan en la agricultura e inversamente trabajadores con residencia rural que trabajan en actividades no agrícolas. Es decir que hoy lo rural no coincide necesariamente con lo agrícola (GARCÍA SANZ, 1997).

En síntesis, es necesario considerar que no hay un origen único para los trabajadores de la agricultura: puede ser un pequeño productor con residencia en la finca y trabajo en la misma que sale a trabajar afuera por un cierto periodo de tiempo; puede ser un trabajador urbano desocupado; un trabajador agrícola con residencia urbana; un trabajador con residencia rural y trabajo agrícola; un trabajador con residencia rural y que anteriormente trabajaba en tareas no agrícolas; etc. Tampoco el destino es único, ya que, como la contratación de trabajadores transitorios se ha extendido como práctica, se demandan no solo para cosechar, sino también para otras tareas agrícolas que antes eran desarrolladas por trabajadores permanentes.

Como consecuencia de esta situación, es necesario revisar con cuidado el concepto de migraciones laborales agrícolas. La situación previa era una en la que campesinos y trabajadores rurales viajaban generalmente en grupos (aunque a veces solos), desde las localidades de residencia habitual a otras más o menos distantes para trabajar en tareas agrícolas, generalmente durante la cosecha. Esta situación ya había empezado a cambiar en la década del 70 en Brasil, cuando diversos estudios identificaron un nuevo tipo de trabajador, el "bóia fria", resi-

dente en la periferia urbana o en pequeños poblados y que era trasladado diariamente a su lugar de trabajo. Sin ánimo de ser exhaustivos revisemos algunos de los principales estudios realizados.

Moraes da Silva estudió a los trabajadores volantes de la caña de azúcar en la región de Riberão Preto en el Estado de San Pablo. La mayoría de estos trabajadores eran "bóias frias" es decir trabajadores que provenían de las áreas pobladas del mismo Estado, pero casi la mitad de ellos provenían de otros Estados, en particular de Minas Gerais. La autora analizó el proceso de expulsión de sus tierras que sufrieron estos (ahora) trabajadores sugiriendo que se utilizaron más que mecanismos de violencia directa, mecanismos "legales" que obligaron a los colonos a vender sus tierras a vil precio. Denominando a este proceso como "la acumulación primitiva de proletarios", se extiende luego en los mecanismos que revelan y explican la explotación a la que son sometidos en el trabajo en los cañaverales a través de la triple dominación de clase, género y raza. Como ella destaca, ninguna de estas relaciones predomina sobre la otra, sino que la forma particular y no ordenada en que se combinan, es la que permite entender el verdadero proceso de dominación. Las formas de dominación-explotación de los trabajadores volantes son reforzadas por la estructura jurídica brasileña que no les reconoce derechos de trabajador (como sí les reconoce a los trabajadores permanentes) negándolos como tales y por lo tanto dando pie a prácticas de coerción, disciplinadoras de la fuerza de trabajo, que además impidieron o dificultaron la organización reivindicativa de los trabajadores (MORAES DA SILVA, 1999).

Lara (2000) ha hecho un estudio de los trabajadores rurales que migran, en México, desde los Estados más pobres y con abundante población campesina hacia los Estados en que predominan las empresas agrícolas de exportación. Encuentra que esta migración (que es rural-rural) puede adquirir varias formas. Una migración pendular, en que los trabajadores, partiendo de su lugar de residencia, van a trabajar a otro Estado y regresan a sus casas; una migración circular, en la cual los trabajadores pasan por varios lugares de trabajo aún en diferentes Estados, para luego regresar a su casa y una migración circular permanente, en la cual el trabajador ya ha perdido su lugar de residencia y circula de un Estado a otro y de un trabajo a otro.

Gómez y Klein (1994), en el capítulo introductorio a un libro que reúne cinco artículos de especialistas sobre la situación de los trabajadores temporeros en México, Brasil, Guatemala, Chile y Ecuador, afirman que, hasta la década del 50, la demanda de trabajo estacional había sido suplida por la fuerza de trabajo de los campesinos independientes o de los campesinos y trabajadores que vivían dentro de los establecimientos (haciendas). A partir de la década siguiente, se comienza a percibir la existencia de trabajadores agrícolas estacionales, que ya no eran campesinos, sino que eran trabajadores agrícolas sin tierras que vivían todo

el año en esa condición. Los autores sugieren denominar a estos trabajadores agrícolas, verdaderos proletarios surgidos por la descomposición de formas arcaicas de producción (la hacienda) y por los procesos de reforma agraria, trabajadores temporales permanentes.

Asimismo, hacen notar que se estaba en un contexto de incremento de la demanda de trabajo estacional como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías que por un lado, aumentaron la producción por unidad de superficie y por otro, concentraron mas los períodos de demanda estacional:

"esta mayor demanda de empleo temporal pudo ser satisfecha por una categoría social, liberada de la tierra y dispuesta a contratarse por un salario, es decir, por trabajadores temporales..." (GÓMEZ Y KLEIN, 1994:4).

Según Venegas (1993), la fruticultura chilena funciona principalmente con mano de obra local. Los trabajadores migrantes son una proporción menor de la fuerza de trabajo rural estacional, a diferencia de lo que ocurre en otros países. En los valles centrales que concentran el grueso de la producción frutícola, el 90% de los temporeros viven en los alrededores de las empresas

"por la cercanía física que existe entre estas empresas y asentamientos urbanos de diverso tamaño, lo que existe en estos valles es un desplazamiento diario de población urbana hacia los huertos y plantas de embalaje. Este acercamiento también se ha producido como resultado de iniciativas empresariales de localizar sus inversiones en lugares con fácil acceso a la mano de obra" (VENEGAS, 1993:58).

En el caso de Uruguay es posible detectar distintas situaciones: por un lado, trabajadores con residencia urbana que diariamente se desplazan a los lugares de trabajo, como es el caso de los cosecheros, de citrus en el litoral oeste o de frutas en el sur del país. Por otro lado, trabajadores que teniendo su residencia en localidades pequeñas del interior o en pequeños predios rurales trabajan en los establecimientos rurales ganaderos y que regresan a sus hogares semanalmente o cada quince días. En un tercer caso, trabajadores que teniendo residencia rural o urbana se desplazan por el territorio en cuadrillas, regresando a sus hogares semanalmente como es el caso de los trabajadores de la esquila o de la forestación. En algunos casos se han detectado grupos de trabajadores que trabajan en la cosecha de citrus en el litoral oeste y se desplazan por varias semanas para la vendimia en el sur del país (MORENA, 1999). No es frecuente (más aún, está en duda su propia existencia) encontrar contingentes de trabajadores que se desplacen solos o en grupos para la realización de las cosechas, como sí ocurre en otros países de América Latina.

La movilidad espacial de los trabajadores, en sus diferentes formas, contribuye especialmente a la precariedad laboral. Por un lado, el trabajador se encuentra separado de su familia (salvo en aquellos casos en que la migración laboral se hace con la familia) y por lo tanto, así como se encuentra privado de sus lazos afectivos, también está impedido de ejercitar sus responsabilidades familiares. Por otro lado, la migración priva al trabajador de las redes sociales, con las que cuenta si está cerca de su familia y de su pueblo. Ambas circunstancias lo hacen más vulnerable a las presiones y arbitrios del contratante. La movilidad del trabajador puede también incidir en su capacidad de acceder a los beneficios sociales que brinda el Estado, muchos de los cuales como la asistencia médica o la posibilidad de continuar su educación o su capacitación laboral, están territorialmente definidos. En cuarto lugar, las condiciones de vida en los establecimientos rurales que reciben trabajadores transitorios suelen ser deplorables. Para los patrones, que contratan estos trabajadores por unos pocos días por año, no tiene sentido realizar inversiones habitacionales que permanecerán vacías la mayor parte del año. Para el trabajador, que pasa de establecimiento en establecimiento a lo largo de varios meses, las malas condiciones de vida se prolongan durante todo el ciclo migratorio. Si bien, en la mayoría de los países las leyes establecen que el patrón está obligado a proporcionar condiciones aceptables de alojamiento, éstas raras veces se cumplen.

En quinto lugar, las condiciones de traslado de los trabajadores, en camiones, con escasas comodidades y nula protección, aumentan las probabilidades de accidentes.

El cambio frecuente de ocupación también contribuye a incrementar la precariedad. En primer lugar, le genera al trabajador períodos de desocupación no remunerados, que incidirán en los ingresos totales anuales. En segundo lugar, la inseguridad respecto a la obtención de un nuevo empleo, lo hace más vulnerable a las presiones salariales y a la aceptación de condiciones laborales impropias. En tercer lugar, el cambio repetido de ocupación impide la acumulación de conocimientos y destrezas y desalienta la formación y la capacitación laboral.



Los trabajadores son transportados en camiones.

foto de Matías Carámbula

Cuando las migraciones se producen con el traslado de todo el grupo familiar, situación no detectada en Uruguay, los factores anteriores se agravan. Las mujeres trabajarán también en el campo, haciéndose cargo además de las tareas reproductivas (alimentación, higiene, cuidados) en condiciones deplorables; los niños además de trabajar en las tareas agrícolas, no concurren a la escuela ni reciben la socialización adecuada (SÁNCHEZ SALDAÑA, 2005).

Los mercados laborales rurales también se segmentan local y regionalmente. Sin mecanismos de difusión pública de la demanda, las distancias y la falta de información, operan segmentando la oferta geográficamente. Un ejemplo de ello son las formas de reclutamiento (articulación de oferta y demanda) en el campo uruguayo basadas en el funcionamiento de redes de distinto tipo. En las áreas ganaderas las redes de conocimiento y amistad entre los patrones y de éstos con intermediarios tales como los comerciantes locales, los escritorios rurales, etc. actúan eficazmente a la hora de buscar un trabajador y de inquirir sobre sus cualidades laborales y personales. Estas redes están basadas en los pueblos medianos y pequeños del interior donde residen la mayoría de los trabajadores rurales potencialmente contratables. En realidad los pueblos pequeños y medianos son como el panóptico de Foucault. Desde ellos, los patrones pueden ver sin ser vistos, en su búsqueda de trabajadores. Tampoco hay que descartar (aunque nada se sabe de ello) la posibilidad de que los trabajadores también tengan sus propias redes de información, tanto para la búsqueda de oportunidades laborales, como para informarse de las características de los patrones y de los trabajos ofertados. Sin embargo, la capacidad de elección por parte de los trabajadores en ámbitos (pueblos rurales) con las más elevadas tasas de desocupación, deben ser escasas. Las formas de reclutamiento vigentes tienden a facilitar la precarización de la relación laboral.

Es posible ahora, intentar relacionar la residencia de los trabajadores con el trabajo agrícola precario en el campo uruguayo. Para comenzar, la ENHR⁸ 2000, permite analizar la relación entre el lugar de residencia de la población activa y la precariedad de las relaciones laborales. En primer lugar, es preciso destacar que la ocupación de los activos por rama de actividad varía según que residan en localidades pequeñas o en las áreas rurales como población dispersa.

En efecto, entre los ocupados que residen en áreas dispersas, el 76.6% están ocupados en la Rama I mientras que en las localidades de menos de 5.000 habitantes solo lo están el 25,4% de los activos. En las localidades pequeñas, se advierte la importancia de actividades vinculadas al comercio, las industrias

⁸ "Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales" de cobertura nacional realizada por el Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca en el año 2000.

Cuadro N° 3. Uruguay. Estructura del empleo por rama de actividad de la ocupación principal según localidad ⁹.

	Urbano <5.000	Rural disperso
Rama 1	25,4	76,6
Minas y canteras	0,2	0,3
Industrias manufactureras	9,5	5,4
Electricidad, gas y agua	0,8	...
Construcción	9,0	1,3
Comercio	14,0	5,7
Hoteles y restaurantes	2,0	1,0
Transp. Y comunicaciones	5,5	1,4
Servicios a empresas	2,6	1,2
Administración pública	9,6	1,4
Enseñanza	4,1	2,4
Salud	4,4	0,6
Otros servicios	4,1	1,0
Servicio doméstico	8,9	1,9
Total	100,0	100,0

Fuente: MGAP. ENHR, 2.000

manufactureras, la construcción, la administración pública y el servicio doméstico.

Cuadro N° 4. Población ocupada en condiciones de precariedad según área geográfica.

	Urbano < 5.000	Rural disperso
Precariedad del empleo	33,5	31,4
Subempleo	15,7	7,8
Tasa de desempleo	13,0	4,0

Fuente: MGAP. ENHR 2.000

En las áreas urbanas pequeñas, la precariedad, el subempleo y el desempleo son mayores que en el área rural dispersa.

Establecidas estas diferencias revisemos la población ocupada en cada una de estas áreas según indicadores que contribuyen a la precariedad del empleo ¹⁰.

⁹ Es de destacar que en la "Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales" MGAP, 2000, se utiliza la palabra "empleo" como sinónimo de Población Económicamente Activa ocupada (pp. 5 del Capítulo III). En nuestro trabajo la palabra empleo se utiliza para denotar una relación de trabajo asalariada. Un término más amplio es ocupación por el cual designamos a todos los activos, incluyendo a los empleados, a los que se ocupan a sí mismos (cuenta propia), al trabajo familiar no remunerado y los patrones.

¹⁰ La ENHR hace suya la definición adoptada por el Instituto Nacional de Estadística del Uruguay que considera precario "a todo ocupado como asalariado privado que no cuenta con la cobertura de DISSE (seguro de salud), o que el tipo de trabajo realizado no es permanente o es un trabajador familiar no remunerado" (ENHR. Cap. III.9).

Parte de la explicación se vincula a la cuestión de la residencia. Los activos que pueden residir en el área rural dispersa son aquellos que por estar empleados residen en los establecimientos agropecuarios o son pequeños productores que viven en sus establecimientos. Cuando los trabajadores asalariados pierden el empleo deben abandonar su residencia en el establecimiento y generalmente se dirigen y se asientan en los pequeños poblados donde reside su familia o sus familiares a la espera de obtener otro empleo. Esta sería la explicación de que el desempleo sea bajo en las áreas dispersas y mayor en los poblados pequeños. El subempleo es bajo en las áreas dispersas porque en los establecimientos agropecuarios no existe la práctica, ni en las tareas agropecuarias tiene mayor lógica, que se emplee un trabajador solo parte del tiempo. En cuanto a la precariedad del empleo también es explicable que sea en las pequeñas localidades donde haya índices más altos en la medida que hay allí más trabajadores eventuales.

Dicho de otra manera, los activos de las áreas rurales dispersas posiblemente sean en su mayoría trabajadores asalariados permanentes de los establecimientos agropecuarios, o productores familiares o patrones rurales y por lo tanto tengan menores niveles de precariedad que los trabajadores de los pequeños poblados donde se encuentran en mayor proporción los trabajadores eventuales o zafrales.

Los mercados de trabajo agrícola y no agrícola están vinculados y por lo tanto para comprender mejor las causas de la precariedad del trabajo agrícola es preciso examinar, aunque sea someramente, la precariedad del trabajo no agrícola. Para hacerlo es necesario utilizar dos fuentes de información que son complementarias. Sobre la población económicamente activa rural ya se trabajó en este mismo Capítulo, más arriba, a partir de la ENHR, 2000. Para la población económicamente activa urbana (para poblaciones de más de 5000 habitantes) se recurrirá a un estudio realizado por un equipo interdisciplinario para la Central de Trabajadores del Uruguay, PIT-CNT en el año 2000, basado en los resultados de la Encuesta Continua de Hogares.

El mencionado estudio explora la situación de aquellos trabajadores que tienen problemas de empleo diferenciándolos de los que no tienen problemas de empleo. En la primera categoría sitúan a los trabajadores desempleados, a los subempleados, a los trabajadores informales y a los trabajadores precarios. Por subempleados se entiende a todos aquellos trabajadores públicos, privados o cooperativistas o trabajadores independientes que trabajan menos de 40 horas semanales y declaran que desean trabajar más. Por trabajadores informales se entiende a los trabajadores por cuenta propia con o sin local, los asalariados privados de microempresas y los patrones de microempresas (con menos de cinco ocupados). Por trabajadores precarios se entiende en este estudio, a todos aquellos que son empleados privados sin cobertura de seguridad social, los empleados

privados con un empleo inestable y los trabajadores no remunerados. Como se aprecia, la definición de trabajo precario que se utiliza en este estudio no contempla el nivel de ingresos de los trabajadores ni su capacidad de controlar el entorno laboral y por lo tanto, es parcialmente distinta a la que se emplea en esta investigación. A pesar de estas diferencias, el cuadro siguiente muestra la importancia del trabajo precario y de los trabajadores con problemas de empleo a lo largo de la década del noventa en el Uruguay.

En el cuadro se aprecia que durante la década del 90, a pesar del crecimiento sostenido del Producto Bruto, aumenta consistentemente la cantidad de trabajadores con problemas de empleo.

Cuadro Nº 5. Evolución de los problemas de empleo. Total país urbano. En % sobre el total de la PEA.

	1991	1995	1999
Desempleo	8,8%	10,3%	11,3%
Subempleo	3,6%	3,9%	3,6%
Informalidad	18,1%	18,9%	19,2%
Precariedad	19,6%	20,0%	19,8%
Con problemas de empleo	50,1%	53,2%	54%
Sin problemas de empleo	49,9%	46,8%	46,0%

Fuente. PIT-CNT. FESUR. 2000. Informalidad y Seguridad Social en Uruguay. Mimeo. 90 págs.

activa con problemas de empleo en el Interior Urbano es bastante mayor que en Montevideo tal como se muestra en el cuadro siguiente:

Como se advierte, en el Interior Urbano del país la precariedad llega al 23% de la PEA y la población con problemas de empleo trepa a 58,5%. Si se analiza

Cuadro Nº 6. Uruguay. Problemas de empleo según localización geográfica. 1999.

	Montevideo	Interior Urbano
Desempleo	11,9%	10,7%
Subempleo	4,1%	3,1%
Informalidad	16,9%	21,7%
Precariedad	16,8%	23,0%
Con problemas de empleo	49,8%	58,5%
Sin problemas de empleo	50,2%	41,5%

Fuente: PIT-CNT y FESUR. (2000). Informalidad y seguridad social. Montevideo. Mimeo. pp.: 71

Esto no ocurre por una variación en la precariedad, que se mantiene constante, sino por el incremento del desempleo y de la informalidad.

Sin embargo la importancia de la población económicamente

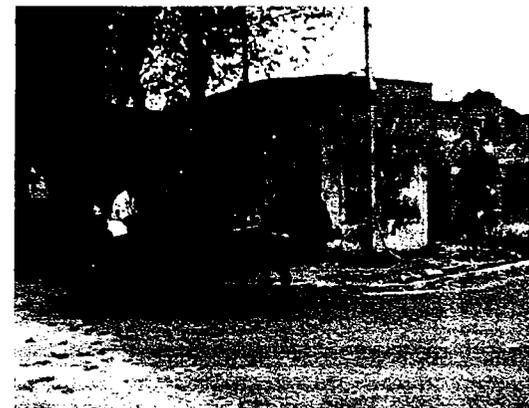
por Rama de Actividad, en el año 1999, la precariedad de la PEA con residencia urbana pero que trabaja en la Rama I (Actividades Agropecuarias y Minería) llega al 11,2%.

Recordemos ahora que el 33,5% de los ocupados en localidades pequeñas y el 31,4% de los ocupados de las áreas rurales dispersas son trabajadores precarios. Por lo tanto, la precariedad es mayor

en el medio rural que en el interior urbano. Pero el hecho de que en éste último el 58,5% de la población tenga problemas de empleo y el 23% tenga empleos precarios, permite comprender mejor que la mayor precariedad rural no es un hecho aislado, circunscripto a este espacio geográfico y a los mercados de trabajo rurales, sino que se está en presencia de una situación en la cual una proporción importante de la población activa del interior urbano y rural tiene dificultades para acceder a condiciones dignas de empleo.

Para comprender un poco mejor las razones por las cuales la población activa que reside en los pequeños pueblos del interior tiene mayores niveles de precariedad laboral que la población activa que reside en forma dispersa en el medio rural también es conveniente hacer una breve referencia histórica.

El campo uruguayo se caracterizó porque una parte considerable de los trabajadores rurales no residían con su familia en el lugar de trabajo. Esta característica se remonta al proceso de cercamiento de las tierras a fines del siglo XIX que arroja un fuerte excedente de fuerza de trabajo rural. Barrán y Nahúm en su *Historia Social del Uruguay Rural* estimaron que 10% de la población rural de la época fue expulsada de sus tierras por dicho proceso (BARRÁN Y NAHUM, 1967). El Uruguay es un país que tempranamente agota su frontera agrícola y en un contexto de mano de obra excedentaria, la estancia ganadera seleccionó al personal que no tenía cargas de familia, no haciéndose cargo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo rural. Como lo denunciaban dramáticamente Chiarino y Saralegui en 1938, ésta se llevó a cabo en pequeños poblados misérrimos, conocidos como "rancheríos", en los suburbios de los pueblos y ciudades más grandes de las capitales departamentales y en los minifundios rurales. El trabajador rural, soltero de hecho o por que no declaraba su familia, residía en el establecimiento rural y visitaba esporádicamente su familia dependiendo de las distancias y la autorización del empleador.¹¹



En los pequeños pueblos del interior es donde se encuentra más trabajadores precarios.

Foto de Federico Estol

En la década del sesenta (del siglo XX) la situación no parecía haber cambiado demasiado ya que según un estudio de la época, la mayor parte de los tra-

¹¹ Esta situación hace a varias cuestiones: por un lado dos temas sobre los cuales no queremos extendernos acá: el de la efectiva delimitación entre los urbano y lo rural y el de los problemas de medición de una población que reside en un lugar distinto al que trabaja con el consiguiente subregistro.

bajadores rurales residía en los establecimientos rurales. Los que no lo hacían, estimados en un 20%, residían en los rancheríos y pequeños centros poblados. Otra proporción, que no es posible calcular, vivía en los suburbios de las ciudades del interior, y aún otra, que el estudio tampoco cuantifica, residía en los minifundios desde los cuales salían a trabajar en las estancias (CINAM-CLAEH, 1962)

Sin embargo, en los años posteriores se dieron importantes cambios en la residencia de la población activa agrícola. La tendencia ha sido a un incremento en la población que reside en los pequeños pueblos y ciudades del interior pero trabaja en actividades agrícolas, en parte impulsados por programas habitacionales estatales subsidiados. La situación posterior se aprecia a través de los censos nacionales de población resumidos en el cuadro siguiente.

El cuadro permite apreciar que en el periodo intercensal, en el contexto de una disminución pronunciada de la población en actividad, hay un incremento de los que residen en el área urbana pero laboran en actividades vinculadas al agro. Estos pasan de representar el 30% de esta fuerza laboral en 1985, a representar el 37% en 1996. Como se

demostrará mas adelante con los estudios de caso, el incremento del trabajo eventual agrícola ha acompañado esta tendencia a la "urbanización" de la residencia de la población activa.

2.3.2 La segmentación por género y generaciones.

En las tareas agrícolas la segmentación de género es cada vez mas frecuente. Por un lado, ciertas tareas están socialmente negadas a las mujeres con el argumento de que son muy pesadas. Por otro lado, en las últimas décadas cierto tipo de tareas, en el procesamiento agroindustrial, en los viveros, o en la horticultura de exportación son reservadas a mujeres con el argumento de que son mas cuidadosas y tienen mayor habilidad manual.

Páginas atrás, ya se ha hecho referencia a que la presencia creciente de mujeres trabajadoras en el agro está vinculada al trabajo precario. Por un lado, el incremento de mujeres que buscan ocupaciones agrícolas presiona sobre el mercado de trabajo rural: a mayor oferta disminuyen las posibilidades de los trabajadores de defender sus salarios y condiciones de trabajo. Por otro lado, diferenciar

entre tareas solo para hombres y tareas solo para mujeres, son formas de segmentar el mercado de trabajo, ya que la adscripción de tareas al sexo de los trabajadores es variable según las culturas y por lo tanto no existen bases objetivas para producir estas diferencias (BENDINI Y BONACORSI, 1998; LARA, 1998; CAVALCANTI Y DA SILVA, 1999). La segmentación del mercado de trabajo permite remunerar el trabajo por la condición social del trabajador y no por su productividad. Por ello generalmente las mujeres perciben remuneraciones menores que los hombres aunque realicen el mismo trabajo. En tercer lugar la incorporación de las mujeres al trabajo agrícola traslada las formas de dominación patriarcal a las ocupaciones. En algunas tareas zafrales son los hombres que contratan la tarea a realizar, y se hacen ayudar por los niños y las mujeres que integran el grupo familiar (SALDAÑA, 2005; LARA, 1998). En las plantas de procesamiento y empaque de frutas mientras los capataces son hombres, las trabajadoras son mujeres. De esta manera, las formas de dominación patriarcal se trasladan al lugar de trabajo estando las mujeres subordinadas no solo por la relación jerárquica sino también por la relación de género (BENDINI Y BONACORSI, 1998). Los tres efectos reseñados, (mayor oferta de trabajadores, segmentación de los mercados y dominación patriarcal) tendrán como consecuencia una mayor precarización de las ocupaciones a medida que se incrementa la presencia de mujeres en el trabajo agrícola ¹².

El análisis de la población económicamente activa en el agro uruguayo según sexo, muestra que la población femenina si bien participando de una baja participación en el total de la población activa, duplica su presencia en el período intercensal. Este movimiento no es uniforme para todas las categorías. En las categorías de empleadoras y de trabajadoras asalariadas, la población activa femenina se duplica mientras que entre las trabajadoras familiares el incremento solo es de una vez y media. El incremento de las trabajado-

Cuadro Nº 8. Uruguay. Población Económicamente Activa femenina, (trabajadores del agro y pescadores según categoría de la ocupación. En % del total de la PEA femenina

	1985	1996
Patrones	11,2	14,0
Cuenta Propia	28,1	24,5
Emp. Público	0,2	0,9
Emp. Privado	22,0	26,2
Trabaj Fliar no Remunerado	37,6	31,0
Miembro Coop.	0,4	0,6
Otros e ignorado	0,3	2,7
Total PEA Mujeres	100	100
	(10.879)	(19.723)

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda, respectivos

¹² Cabe aclarar aquí que la segmentación de género no pudo ser estudiada en profundidad en los dos estudios de caso. En las comparsas de los trabajadores de la esquila no hay mujeres. Entre los cosecheros del citrus la muestra solo relevó un 8% de mujeres. Esta escasa proporción no permitió desglosar por sexo a los trabajadores para hacer un análisis particularizado.



Las mujeres trabajan en las cosechas de frutas.

Foto de Aude Gallas

ras asalariadas tiene que ver con las estrategias familiares de la población pobre, que envía a las mujeres a trabajar con el fin de mejorar los ingresos del grupo familiar. Pero también se relaciona al crecimiento de agroindustrias de exportación (frutas, citrus, hortalizas) que emplean a trabajadoras en tareas zafrales.

Las estrategias familiares pueden ser múltiples como lo demuestra el análisis más detallado de lo que ocurre con los trabajadores familiares no remunerados. Como se ha dicho, los productores familiares han estado y están fuertemente jaqueados por los procesos de liberalización y apertura de la economía y de integración regional. La expresión de ello es su acelerada desaparición como se mostró más arriba. Una estrategia que utilizan los productores familiares es sustituir la fuerza de trabajo familiar no remunerada masculina de los establecimientos, por fuerza de trabajo femenina. Los datos nos muestran que los trabajadores familiares no remunerados solo disminuyen un 10% en el periodo intercensal.

Sin embargo, si el análisis se hace por sexo se aprecia que los trabajadores familiares varones disminuyen, mientras crecen las trabajadoras familiares, reemplazando a aquellos.

Cancela y Melgar (2004) comparando información censal de 1962 y de 1996 concluyen que, en el período, el número de mujeres rurales insertas en el mercado laboral se incrementó en 60%. Asimismo detectan que si bien las remuneraciones de los trabajadores agrícolas, en forma global, no han mejorado en dicho período, sí lo han hecho los ingresos familiares de las familias rurales más pobres y le atribuyen dicha mejoría a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo rural. Es decir que, según este análisis, dicha incorporación podría haber aumentado la precariedad de las ocupaciones agrícolas, pero por otro lado podría haber mejorado el ingreso de los hogares rurales a los que ellas pertenecen.

Es posible aproximarse a la situación del trabajo infantil rural a través de la ENHR 2000. Ésta indagó sobre la situación ocupacional de niños entre 10 y 13 años encontrando tasas de actividad del 7% en las localidades de menos de 5000 habitantes y del 17% en el área rural dispersa. Cuando se analiza esta situación

según quintiles de ingreso se advierte que en las áreas rurales dispersas la tasa de actividad de los niños es del 18% en las familias más pobres y del 14% en las familias más ricas. En cambio, en las localidades pequeñas de menos de 5000 habitantes la tasa de actividad de los niños de las familias ricas es mayor que en las familias más pobres. Los niños pertenecientes a los hogares más pobres, se ocupan como asalariados privados en actividades agropecuarias y del servicio doméstico mientras que los niños de los hogares más ricos se ocupan como trabajadores no remunerados en el comercio. En las áreas rurales dispersas, los niños que trabajan se ocupan como trabajadores no remunerados, pero en los hogares más pobres algunos también se ocupan como asalariados privados.

En resumen, si bien la presencia del trabajo infantil entre la población rural del Uruguay posiblemente sea menor que en algunos otros países latinoamericanos es de destacar que existe y que las tasas de actividad registradas pueden estar actuando como un elemento de presión sobre el empleo de los trabajadores adultos.

La Encuesta a Trabajadores de la Esquila permite atisbar esta realidad desde otro ángulo. En ella se incluyó una pregunta en la cual se le solicitaba al entrevistado que declarase la edad a la que había tenido su primer trabajo remunerado. El 43% de esta población declaró haber recibido su primer sueldo antes de los 14 años. Es decir que en este subconjunto de trabajadores, hoy trabajadores zafrales, el trabajo infantil remunerado sería una realidad más importante que la registrada en el estudio mencionado anteriormente (PIÑEIRO *et al*, 2002).

2.4. Las innovaciones en la agricultura y su influencia sobre la precarización del trabajo.

Como ya se explicó en un apartado anterior, los cambios tecnológicos en la agricultura suelen estar dirigidos a sortear los escollos planteados por la diferencia entre tiempo de producción y tiempo de trabajo, por la lentitud en la rotación del capital establecida por los ciclos biológicos, por la estacionalidad de la producción y por la dependencia de factores externos vinculados al ambiente que impiden el desarrollo y la expansión del capital en el agro. Graziano da Silva (1981) realiza una clasificación de los cambios tecnológicos en la agricultura en tres categorías. Se explorará que consecuencias tienen sobre la fuerza de trabajo.

2.4.1. Las innovaciones mecánicas.

Hacia fines del siglo XIX y principios del siglo siguiente, se expandió lo que se ha llamado la Segunda Revolución Agrícola que introdujo cambios profundos en la agricultura. Uno de ellos fue la introducción de las máquinas: segadoras, trilladoras, arados, primero tiradas por animales y luego accionadas por motores a vapor. Como hace notar Kautsky la introducción de las máquinas en la agricultura no fue tan sencillo como en la industria. Mientras en esta última, la fábrica se adapta a la máquina, en la agricultura, la máquina debe adaptarse a las condiciones físicas del terreno y esto no siempre es posible. Por otro lado, la amortización de las máquinas en la agricultura es siempre más difícil que en la industria ya que se utilizan solo algunos días por año y no todo el año como en las fábricas. Como las máquinas se introducen no para ahorrar fuerza de trabajo, sino para ahorrar salarios, si estos son muy bajos, como en la agricultura, hay menos incentivos para mecanizar (KAUTSKY, 1983:45).

Las innovaciones mecánicas no se han podido introducir en todos los procesos agrícolas. En la industria es la máquina la que termina imponiendo la forma de organización del trabajo, los ritmos y los propios procesos productivos. Este fue el gran aporte que hizo el taylorismo y luego el fordismo con la introducción de la cadena de montaje, cuando analizó los procesos de trabajo que introducían las máquinas y los regularizó permitiendo el manejo científico de la fuerza de trabajo, mejorando notoriamente la productividad. Esta tecnología no ha podido, en general, ser introducida en la agricultura, porque los procesos productivos no son secuenciales sino que se superponen unos a otros o son discontinuos. Por lo tanto, solo algunas de las tareas de la agricultura se han podido mecanizar.

A pesar de estas observaciones, las máquinas se extendieron también en la agricultura. Después de la primera guerra mundial, con la introducción del motor de explosión en los vehículos, se crea y se generaliza el tractor agrícola y las máquinas autopropulsadas, adquiriendo la mecanización un enorme impulso. Esto es debido a las adaptaciones que se realizan por parte de la industria de maquinaria agrícola y porque ésta tiene importantes consecuencias: ahorra salarios, permite realizar las tareas en menor tiempo y con mayor seguridad, permite una mayor independencia de los trastornos climáticos, hace los trabajos mas rápidos y por lo tanto permite un mayor giro del capital y finalmente, las máquinas realizan algunas tareas con mayor perfección que cuando son realizadas solo con herramientas sencillas.

Allí donde se pueden introducir, las innovaciones mecánicas afectan la intensidad y el ritmo de la jornada de trabajo. Actúan en el sentido de reducir el tiempo de trabajo. Pero como no actúan sobre el tiempo de producción pueden tener el

efecto de aumentar el tiempo de no trabajo. Las innovaciones mecánicas actúan principalmente suplantando el trabajo humano y por lo tanto disminuyendo el costo del trabajo. También simplifican el problema de la contratación de grandes contingentes de trabajadores para las tareas agrícolas. El mejor ejemplo es el de la cosecha de granos que antes de la invención de las cosechadoras mecánicas insumía muchos trabajadores. La contratación y el manejo de estos contingentes (además de su costo) era un obstáculo importante para el desarrollo de la agricultura extensiva. La existencia de tareas agrícolas que aún hoy movilizan grandes contingentes humanos (generalmente a través de complejos movimientos migratorios dentro y fuera de fronteras) está ligada a la cosecha de cultivos que aún no se han podido mecanizar, por impedimentos del propio cultivo o de la naturaleza de los suelos (con pendientes por ejemplo). Esto ocurre en la cosecha de la caña de azúcar, de los frutales, de la vid, de algunas hortalizas o del café, para citar algunos casos.

2.4.2. Las innovaciones físico-químicas.

Para los científicos de fines del siglo XIX, pronto se hizo evidente que con la exportación continuada y creciente de minerales del suelo portados en los alimentos, las tierras se empobrecían rápidamente. La introducción de la fertilización inorgánica, permitió modificar el sistema de rotaciones de cultivos. Ya no sería necesario emplear una proporción del suelo en la producción de forrajes para alimentar a los animales, que a su vez producirían el estiércol para fertilizar los suelos. Ahora, todo el suelo se podía emplear en la producción de cereales y de otros cultivos para el mercado, ya que la fertilización se haría mediante la incorporación de abonos inorgánicos. Con este descubrimiento y la diseminación de esta técnica de producción, la agricultura se separa definitivamente de la ganadería: ya una no depende de la otra y se profundiza la división del trabajo entre las explotaciones. Este es otro de los rasgos de la segunda revolución agrícola.

Es claro que el desarrollo de la industria química dirigida a la agricultura fue incorporando a lo largo del siglo XX nuevos campos de acción. A la producción de abonos inorgánicos se le agregó la de herbicidas, insecticidas y la de plaguicidas de distinto tipo. Se destaca que muchas innovaciones en este campo derivaron de la aplicación a la agricultura de armas químicas desarrolladas durante la segunda guerra mundial y en los conflictos bélicos posteriores.

El efecto de la industria química sobre los procesos de trabajo tiene distintos aspectos. En primer lugar, los herbicidas redujeron la necesidad de mano de obra para las tareas de control manual de las malezas. En segundo lugar, los abonos y los plaguicidas (al mejorar la sanidad de los cultivos) permitieron aumentar los rendimientos por unidad de superficie, con lo cual elevaron los requerimien-

tos de mano de obra para las tareas de recolección de los frutos. Por último, como se dijo mas arriba, al independizar a la agricultura de la ganadería permitió la expansión de la primera, con lo cual se incrementó la demanda global de fuerza de trabajo, al ser la agricultura más mano de obra intensiva que la ganadería.

Las innovaciones de carácter físico (terraplenes, construcción de obras de riego y de drenaje) en general han permitido aumentar la intensidad en el uso del suelo y por lo tanto también contribuyeron a incrementar la demanda de mano de obra. También es posible que hayan contribuido a regularizar los ciclos agrícolas, ya que por ejemplo el riego elimina la dependencia de los ciclos agrícolas de las lluvias. Por lo tanto, también habrían permitido acercar tiempo de producción y tiempo de trabajo en la agricultura.

2.4.3. Las innovaciones biológicas

El descubrimiento de las leyes de la genética por Mendel en el siglo diecinueve, fue utilizado para producir mejoras en la selección de semillas. En realidad, la selección de plantas era una práctica tan vieja como la agricultura. Pero el conocimiento de las leyes de la genética y su utilización comercial en las primeras décadas del siglo XX permitió producir la selección sobre bases científicas. Hacia mediados del siglo, se introdujo la técnica de la hibridación específica logrando considerables aumentos en la productividad de algunos cultivos como el maíz.

En un nuevo salto adelante, más recientemente, se desarrolla la biotecnología que en sentido estricto, consiste en la manipulación del ADN es decir de las moléculas fundamentales de la vida, las que constituyen el genoma de los seres vivos, con el fin de modificar las características de dicho ser vivo en beneficio del ser humano. De esa manera se han modificado (o se está en vías de hacerlo) los genomas de animales para que produzcan más eficientemente, o para que produzcan y proporcionen a través de la leche o de la carne, vitaminas o antibióticos. También se ha modificado el genoma de plantas para que sean resistentes a herbicidas, o a determinados insectos o plagas, para que sean resistentes a la sequía, para producir mas cantidad de vitaminas o de aminoácidos, etc. Las posibilidades de la biotecnología en la producción de alimentos, en la farmacéutica y en la medicina son infinitas (RIECHMANN, 1998; MUÑOZ, 1998).

Las innovaciones biológicas actúan en el sentido de aumentar la productividad del suelo y por lo tanto aumentar la demanda de fuerza de trabajo por unidad de superficie. Así actuaron los híbridos en la expansión de la agricultura cerealera durante la Revolución Verde. Las innovaciones biológicas que acompañaron a este proceso también desarrollaron variedades de ciclo corto o de desa-

rrrollo precoz. Con ello pudieron acortar el periodo de ocupación del suelo por parte de los cultivos y en algunos casos aún permitieron un doble cultivo en un ciclo agrícola. Con ello elevaron notablemente la productividad del suelo, duplicaron la velocidad de rotación del capital y también la demanda de fuerza de trabajo. Más aún, al acortar y estabilizar el período vegetativo de los cultivos, contribuyó a acercar tiempo de trabajo y tiempo de producción mejorando la productividad del trabajo agrícola. Algunos avances biológicos más recientes, como por ejemplo la utilización de semillas de soja transgénica en combinación con un herbicida y los fertilizantes adecuados ha permitido la introducción y desarrollo de la agricultura de siembra directa que ha disminuido fuertemente la necesidad de los laboreos mecánicos y en general de la demanda de mano de obra.

2.4.4. Las innovaciones agronómicas.

A la clasificación en tres categorías de innovaciones propuesta por Graziano da Silva se podría agregar un cuarto tipo de innovaciones que son las agronómicas o de manejo. Se trata de innovaciones que tienden a mejorar el aprovechamiento y la combinación de los factores productivos aumentando la velocidad de rotación del capital, disminuyendo los tiempos de no trabajo, mejorando o aumentando la productividad del trabajo y por lo tanto incrementando la ganancia. Entre otras se pueden mencionar:

a. las técnicas de contabilidad y administración empresarial adaptada a los establecimientos rurales que permiten controlar los costos, identificar pérdidas y ganancias, tomar decisiones informadas, prever la contratación de trabajadores para ajustarlos a los ciclos productivos, etc. A ello se debe agregar la utilización de la informática para manejar en forma más sencilla los sistemas contables, realizar proyecciones, efectuar controles periódicos, etc.

b. las innovaciones en materia de conectividad, dadas por la telefonía celular y la conexión a internet, que permite seguir diariamente los precios de insumos y productos en los mercados nacionales e internacionales, facilitando la toma de decisiones y la contratación y el manejo de la fuerza de trabajo, ajustando la disponibilidad de trabajadores a los periodos de trabajo.

c. la tecnología de sensores remotos, ya sea para el posicionamiento de las maquinarias, como para la utilización de imágenes satelitales en el manejo y administración, que abre nuevas posibilidades a la tarea de vigilancia de los establecimientos y a un manejo mas ajustado de la fuerza de trabajo.

En síntesis, las distintas innovaciones en la agricultura tendrán profunda

incidencia en la fuerza de trabajo, detectándose tendencias contradictorias, si bien con un claro resultado hacia la disminución de la demanda. En general, las innovaciones: a. disminuyen los tiempos de trabajo y la demanda total de trabajadores. b. disminuyen los tiempos de no trabajo, ajustando tiempo de trabajo y tiempo de producción. c. aumentan la velocidad de rotación del capital, con lo cual se incrementa la demanda de trabajo por unidad de superficie, pero no por unidad de producto. d. facilitan el control y la movilidad de la fuerza de trabajo, reduciendo la necesidad de retener trabajadores en los periodos de no trabajo, facilitando por lo tanto la contratación de trabajadores transitorios. e. tienden a desplazar a las unidades de producción familiar y al trabajo familiar reemplazándolo por el trabajo asalariado. f. desplaza tareas de vigilancia disminuyendo la necesidad de trabajadores permanentes. g. en algunos casos, el aumento en la productividad del suelo también incrementa la demanda de trabajadores.

En el Uruguay, la profundización del desarrollo capitalista en el campo ha producido una disminución tendencial en la fuerza de trabajo rural total en las últimas tres décadas¹³. Esto se produjo en un contexto de crecimiento del Producto Bruto y de la producción en el sector agropecuario como se mostró en un apartado anterior. Esto ocurre por dos razones: por un lado, la fuerte concentración en la propiedad de la tierra que ha expulsado a la mitad de los productores familiares disminuyendo así fuertemente la participación de los trabajadores familiares en el trabajo total. Por otro lado, han ocurrido cambios técnicos (tractorización, quimicación, nuevas variedades) que han impactado sobre la ocupación y el empleo que ofrece el sector. Los trabajadores asalariados, han disminuido en términos absolutos pero han crecido en su participación en el total de la fuerza de trabajo rural.

La relación entre trabajo familiar y trabajo asalariado (TF/TA) ha decrecido sostenidamente a lo largo de las tres décadas, mostrando la afirmación de formas de contratación salarial y relaciones sociales capitalistas. Las causas para ello y las modalidades, son diferentes según las distintas estrategias que ha empleado el capital agrario.

En algunos casos, como en la ganadería uruguaya hasta la década del 90, los cambios técnicos estuvieron dirigidos a disminuir la fuerza de trabajo total sin cambiar el volumen del producto. Es decir, que los empresarios optaron por mejorar su ecuación económica, no aumentando el producto por unidad de superficie sino aumentando la productividad de la mano de obra. El resultado fue una fuerte disminución de la fuerza de trabajo ocupada. En general se vincula a

¹³ Este apartado se basa en las conclusiones a las que el autor llegó en un artículo dedicado a tratar este tema titulado y publicado en la revista arbitrada de la Facultad de Agronomía, Universidad de la República, Agrociencias 2001 Vol V. N° 1. pp. 68-75 La información empírica que sustenta las conclusiones se hallan en dicho artículo.

la idea de un rubro en que los cambios tecnológicos han penetrado con mayor lentitud.

En otros casos, (como en el arroz) la estrategia empresarial fue adoptar cambios técnicos ahorradores de fuerza de trabajo (mecanización) y cambios técnicos que mejoraron notablemente los rendimientos (biológicos y químicos). Solo aquellos productores que adoptaron estas tecnologías pudieron resistir, en un contexto de precios en baja en los mercados internacionales. Por lo tanto también hubo un incremento en la productividad de la tierra y del trabajo. Como el contexto fue de expansión de los mercados, el empleo se mantuvo estable ya que el incremento en el área compensó la pérdida de trabajadores por unidad de superficie.

Finalmente, se encontró otra situación (ejemplificada por el caso de la lechería) en que la estrategia del capital agroindustrial y agrario impulsó cambios técnicos ahorradores de fuerza de trabajo (mecánicos y agronómicos) y cambios técnicos que aumentaron la producción por unidad de superficie (biológicos y agronómicos). Esto mejoró notablemente la productividad del trabajo. Sin embargo, como se está en un mercado en expansión, no hubo disminución en la fuerza de trabajo total ocupada, sino un pequeño incremento impulsado por el crecimiento de los trabajadores asalariados.

En síntesis, para el caso uruguayo, si bien en casi todas las situaciones que se analizaron hubo una disminución de la fuerza de trabajo rural total por unidad de superficie o por unidad de producto, por ende disminuyendo los costos y posiblemente aumentando las ganancias (y la competitividad), las estrategias empleadas por el capital agrario para lograrlo fueron diferentes.

2.5. Remuneración del trabajo agrícola, formas de organización y resistencia de los trabajadores y su influencia en la precarización del trabajo.

Los mercados de trabajo están mediados por relaciones de poder. Contratantes y contratados no se presentan en igualdad de condiciones. Las desigualdades pueden ser de carácter individual o sociales. Entre las primeras, nótese que debido a la desocupación existente, los patrones pueden elegir a los trabajadores y son los que ponen las condiciones de trabajo. Los trabajadores que deben trabajar para vivir, no tienen capital (y aún a veces tienen deudas) y no pueden esperar a tener una oferta mejor, no pueden influir en las condiciones de trabajo. Las diferencias a nivel individual son reforzadas por las relaciones de poder a nivel de la sociedad: las organizaciones patronales son amplias, fuertes, históricas, con años de trayectoria, cercanas al poder, ya que sus hombres suelen ocupar

sillones ministeriales, o tienen un contacto fluido con quienes detentan el gobierno. Las organizaciones sindicales, son escasas, existen listas negras y represión de los militantes, que desalientan la organización, generalmente no tienen suficientes recursos como para que la organización se extienda en el territorio y la dispersión de los trabajadores rurales impide o dificulta la organización.

Las asimetrías en las relaciones de poder entre patrones y trabajadores a nivel individual o grupal, muy notorias en el campo, facilitan la expansión de prácticas contractuales que precarizan el trabajo agrícola, actuando sobre cada una o en todas las variables que lo definen. Aún más, es preciso señalar a distintas formas de violencia cotidiana en la sociedad rural, insertas en las relaciones de trabajo, frecuentemente "naturalizadas" y por ende poco visibles, pero que son expresiones de las relaciones de dominación de clase, género, raza y categoría social (TAVARES DOS SANTOS, 1992).

El mercado de trabajo rural en el Uruguay tiene varias características, que a nuestro juicio son necesarias de destacar, para una mejor comprensión de la forma como funciona. Por un lado, como ya se ha dicho, es un mercado en el cual históricamente ha habido un excedente de trabajadores. En el siglo XIX, porque el proceso de cercamiento de los campos y de afianzamiento de la propiedad expulsó a pequeños ocupantes de tierras convirtiéndolos en trabajadores. Durante el siglo XX, porque los procesos de cambio técnico y concentración de la propiedad redujeron la demanda de trabajadores como se explicó en el apartado anterior. Por último, recuérdese que el análisis de la precariedad laboral que se está discutiendo para las últimas décadas del siglo está acompañada por elevadas tasas de desocupación en los mercados de trabajo urbano que por lo tanto presionan sobre el mercado de trabajo rural.

En segundo lugar, los salarios rurales han estado siempre regulados por el Estado. Es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que lauda los salarios rurales ya que para este grupo de trabajadores nunca se convocaron Consejos de Salarios por la cerrada oposición patronal¹⁴. En estas condiciones, no es de extrañar que los salarios rurales hayan perdido sistemáticamente valor en términos reales en las últimas décadas del siglo, convirtiendo a los trabajadores agrícolas en los asalariados peor pagados de la economía (PIÑEIRO, 1988).

En tercer lugar, es un mercado de trabajo segmentado, en que no opera libremente la oferta de trabajadores. Como ya se dijo, la segmentación tiene

14 Los Consejos Salariales en el Uruguay son mecanismos de regulación y negociación del salario y de las condiciones de trabajo que se llevan a cabo con la participación de representantes de los trabajadores agremiados y de los empresarios agremiados con la mediación de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los Consejos de Salarios fueron eliminados por la dictadura (1973-1984) reconvocados por el primer gobierno democrático posterior (1985-1989) y olvidados por los gobiernos posteriores. Recién con el nuevo gobierno del Frente Amplio en 1995 se vuelven a convocar.

varios orígenes: por sexo, (reservando algunas tareas como la cosecha y el empaque de frutas para las mujeres), por edad (la mayoría de los trabajadores rurales son muy jóvenes con una media de 35 años y un descarte de los trabajadores de mayor edad), por estado civil (se prefiere trabajadores solteros o sin carga de familia), y por lugar de residencia (se prefiere a los trabajadores cercanos al establecimiento y conocidos por las redes sociales del patrón).

En cuarto lugar, en coincidencia con el amplio programa de desregulación y flexibilización laboral impuesto por los gobiernos blancos y colorados durante la década del noventa se ha extendido en las áreas rurales la figura del contratista de trabajadores¹⁵. Éste es un empresario (generalmente pequeño, en muchos casos alguien que a su vez era un trabajador) que organiza una cuadrilla o comparsa de trabajo y que ofrece sus servicios en los establecimientos rurales para diversas tareas. Este sistema de contratistas se ha extendido en algunos rubros de producción y para algunas tareas, pero menos en otros. Lo ha hecho en la cosecha de vides y de fruta, en la forestación para tareas de plantación, raleo y cosecha, para la esquila de lanas, para la cosecha de caña de azúcar y de citrus, etc. En el Censo Agropecuario del año 2000 se detectaron 20.178 establecimientos rurales es decir el 35%, que habían contratado empresas para trabajos zafrales durante dicho año. Estas empresas, contratistas de trabajadores, son de difícil control y posiblemente sea en ellas en las que se registrarían los índices más altos de contratos de trabajo precario¹⁶.

En quinto lugar, la débil organización sindical de los trabajadores rurales, concentrada además en solo algunos sectores ligados a complejos agroindustriales, pero con total ausencia de organizaciones sindicales en el rubro ganadero, donde se concentra la mayoría de los trabajadores rurales. La desarticulación del movimiento sindical rural explica que las patronales no hayan encontrado oposición relevante a sus designios de implantar una tecnología ahorradora de fuerza de trabajo y a mantener bajos los salarios.

En sexto lugar, como se ha sostenido en otro lugar (PIÑEIRO, 2002) es necesario apuntar que la capacidad de la sociedad uruguaya para amortiguar conflictos y para integrar aún a los sectores más pobres de la sociedad, también explica, al menos en parte, los escasos conflictos y la débil resistencia opuesta por los trabajadores rurales.

15 Lo cual es solo una extensión de lo que ocurrió en otros ámbitos laborales en nuestro país. Para un trabajo que señala como la extensión de la subcontratación laboral incide y amplifica los riesgos laborales y por ende actúa precarizando el trabajo al menos en este aspecto ver el artículo de Juan José Castillo: Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente. In: Sociología del Trabajo, nueva época, num.54, primavera de 2005, pp.3-37.

16 La información que recaba el CCA 2000 sobre este aspecto es sumamente restringida. La pregunta es: ¿Contrató alguna empresa para trabajos zafrales? Si- No- (Por ejemplo, esquila, limpieza de tajamares, alambrado, cosecha). No se distingue así entre distintos tipos de empresa ni se inquiriere por la cantidad de trabajadores o la cantidad de jornales contratados. Este es otro factor que contribuye a subvalorar la fuerza de trabajo realmente ocupada en el medio rural.

En la agricultura, como en la industria o los servicios, existen distintas formas de remuneración del trabajo. Los salarios mensuales implican un contrato mensual de trabajo, mientras que los sistemas de pago semanal o jornalizados implican una inestabilidad mayor y por lo tanto se acercan a un polo de mayor precariedad. Los trabajadores permanentes suelen recibir un salario mensual mientras que los trabajadores temporarios suelen recibir un pago por semana o por jornal. El sistema más utilizado para la remuneración de los trabajadores temporarios sin embargo, es el pago por pieza o "a destajo". En este sistema, preferido por los empleadores, la ventaja es que éste paga solo por el tiempo de trabajo. Cuando el trabajador no trabaja el patrón no debe pagar. Como hace notar Moraes da Silva (1999) es una forma de remuneración que refuerza las diferencias de habilidad, fuerza, energía y perseverancia entre los trabajadores, estableciendo la competencia entre ellos, elevando la productividad y por lo tanto la plusvalía apropiada por el patrón (MORAES DA SILVA, 1999:86). Otra importante razón para emplear el pago a destajo reside en que se evita la supervisión o vigilancia del trabajador. En efecto, en este sistema, el trabajador se constituye en su propio capataz, impulsado por la necesidad de generar más ingresos. De esta manera, el empleador se ahorra el salario de quienes deberían actuar como supervisores de las tareas y por otro lado se evita los conflictos que esta tarea implica. Esta tarea de supervisión de los trabajadores es más difícil en la agricultura que en la industria, por la dispersión de los trabajadores en el espacio. Pero los sistemas de pago por pieza o "a destajo" contribuyen a hacer la relación laboral más precaria. Esto es así, no sólo porque el trabajador tiende a exigirse a sí mismo más de lo normal, sino porque este sistema implica que cuando el trabajador se enferma o no puede asistir a trabajar tampoco tiene ingresos.

La forma que adquiere la remuneración por pieza es muy variada. Algunos ejemplos para ilustrar la relación: el pago puede ser por unidad de peso (kilogramo o tonelada) de producto cosechado, como en la caña de azúcar; por bolsa o cajón cosechero (bin), como en la cosecha de frutas; por planta, como en algunos casos de la cosecha de frutales cuando ya queda poca fruta pero el empleador desea que las plantas queden limpias; por hectárea, como cuando se pagan las tareas de regadío o diversas labores culturales; por kilómetro de alambrado construido, para el caso de los alambradores; por animal, como es en el caso de la esquila.

En algunos casos, esta forma de contratación estimula el empleo de mano de obra familiar y aún de trabajo infantil. El trabajador impulsado por la necesidad de mejorar sus ingresos lleva consigo a su familia. Mujer e hijos de diversas edades, trabajan a la par del jefe de familia aportando a la tarea del mismo. El empleador trata solamente con el jefe de familia, pero todos los integrantes de la familia contribuyen con la tarea. De esta manera, el jefe de familia se convierte en el capataz de su propia familia. Situaciones de este tipo se registran en la cose-

cha de frutas en nuestro país (MORENA, 1999), pero la bibliografía da cuenta de esta situación en diversos países del continente, en diversos cultivos y en diversas épocas (por ejemplo: LARA, 2000; SÁNCHEZ SALDAÑA, 2005). La utilización de mano de obra familiar e infantil si bien posiblemente mejore los ingresos del grupo familiar hace el trabajo más precario, porque los trabajadores familiares no están registrados ni gozan de ningún tipo de protección.

2.6. Las condiciones de la empresa y la precarización del trabajo agrícola.

Paugam (2000) ha insistido en que el tipo de empresa contratante también incide en la precariedad de la relación social que se establece entre patrón y empleado. Para los casos estudiados por este autor, el tipo de empresa influye en la expectativa que tiene el trabajador de continuar con la relación laboral. Empresas que andan mal económicamente y que están al borde de la quiebra o que deben reducirse despidiendo empleados, provocan en sus empleados una situación de zozobra ante la incertidumbre por su porvenir, que genera tanta ansiedad como aquellos que tienen un contrato por tiempo definido y saben que éste se les termina al cabo de un tiempo.

A pesar de la escasa información que existe para la agricultura, es posible sugerir que el tipo de empresa también incide en la precariedad de la relación social que se genera. En forma esquemática, se puede decir que en el agro existen empresas de distinto tipo agrupables en: a. empresas agrícolas integradas a los complejos agroindustriales; b. empresas agrícolas terratenientes y c. establecimientos de agricultores familiares. Las primeras pueden ser descritas como empresas con una alta composición orgánica del capital, una sólida vinculación con los mercados internacionales de productos y de tecnología, ocupan personal asalariado permanente calificado y grandes contingentes de trabajadores zafrales no calificados con intermediación de contratistas. Generalmente provienen de la transformación de la empresa terrateniente o de la inversión de capitales extra agrarios y a veces extranjeros.

Por su lado, las empresas agrarias de carácter terrateniente se caracterizan por tener una baja productividad de la tierra, alta productividad de una escasa mano de obra asalariada, bajos niveles de inversión y escasa innovación tecnológica. Producen con escasa transformación del producto. Predominan las relaciones salariales de trabajo pero aún se pueden encontrar formas no capitalistas de contratación (como pagar parte del salario en especie). Por último se encuentran las empresas de carácter familiar. Estas empresas producen para los mercados

internos, con poco desarrollo tecnológico (con las excepciones de aquellas empresas familiares que están integradas a los complejos agroindustriales), tienen limitaciones en la disposición de recursos naturales, escaso capital y producen principalmente a partir de la utilización de mano de obra familiar, pudiendo a veces, y en forma limitada, emplear mano de obra asalariada generalmente safral (CHIRIBOGA *et al.* 1992).

Neiman y Quaranta (2000) sostienen que la reestructuración de las empresas agrícolas en la Argentina en la última década, motorizadas por profundos e intensos procesos de transformación agraria, las han llevado a adoptar una *flexibilidad funcional* que les permite ajustar la cantidad y calidad del trabajo utilizado con el propósito de resolver los dilemas y condiciones impuestos por el entorno. Los principales comportamientos de las empresas agropecuarias serían:

"...la simplificación del proceso de trabajo, los ajustes en el volumen de la mano de obra, una gestión dinámica de las calificaciones y competencias laborales, la conexión más o menos automática de los niveles de remuneración a los resultados del trabajo y la elusión de regulaciones legales..."
(NEIMAN Y QUARANTA, 2000:65)

Esta distinción de las empresas que pueden contratar trabajo agrícola en cuatro categorías (tres tipos de empresas agrarias y la empresa contratista de mano de obra), provee un primer indicio de las relaciones sociales que regirían la contratación del trabajo en cada una de ellas. Estudios diversos muestran también que las empresas contratistas posiblemente establezcan condiciones de trabajo que llevan a mayores niveles de precariedad.

En el campo, el contratista de mano de obra es una figura bastante extendida y en proceso de expansión. En Uruguay éste puede llamarse contratista o cuadrillero y el grupo humano de trabajadores se denomina cuadrilla o comparsa. En otros países de América Latina recibe los nombres de gato, lechuza, coyote, etc. Algunas prácticas de los contratistas contribuyen a la precariedad de la relación laboral. Una de ellas consiste en definir el pago del trabajo, es decir establecer el valor de lo que se pagará al trabajador por unidad producida, recién cuando se está en el lugar de trabajo. Esta práctica, precariza la relación laboral, porque por ella se coloca en situación de inferioridad notoria al trabajador, quien una vez que está en el piso del trabajo, ya tiene muy poca fuerza para negociar mejoras en la remuneración o en las condiciones de trabajo. Con frecuencia los contratistas no son empresas registradas (y por lo tanto se hace difícil su control por las autoridades competentes), no declaran a sus trabajadores o declaran solo una parte de ellos, no hacen los aportes correspondientes a la seguridad social, no proveen de los elementos de seguridad en el trabajo, y en las peores casos no cumplen con los contratos pactados con sus

trabajadores. Su inexistencia legal hace difícil el reclamo laboral por parte de los trabajadores.

Cuando el que contrata al trabajador es una empresa agropecuaria, el trabajador suele tener más garantías que cuando es contratado por un contratista de mano de obra. Cuando la empresa agropecuaria terceriza la contratación de trabajadores se desembara de la búsqueda de trabajadores, de su disciplinamiento, organización y control, le transfiere al contratista la responsabilidad de colocarlos bajo la protección del Estado y a hacer los aportes correspondientes y se desembara de riesgos de accidentes, reclamos, huelgas, etc.

Ortiz (2000) sostiene que la tercerización de la producción en la agricultura puede obedecer a diferentes motivos. Por un lado un productor grande puede tercerizar la contratación de trabajadores entre varios contratistas para disminuir sus costos ya que estos buscarán los trabajadores en regiones donde haya desempleo, pagando salarios más bajos. Asimismo, al contratista le cuesta menos traer a los trabajadores hasta los lugares de trabajo, a veces desde grandes distancias, ya que los transporta en su vehículo. Si el contratista no está registrado (lo que es frecuente) puede evitar impuestos, contratos legales y salarios fijados por ley. Aún más, la empresa agropecuaria le transfiere al contratista todos los riesgos laborales sin que eso signifique que éste los asume. De esta manera el contratista puede tener menores costos que la empresa agropecuaria y por lo tanto lograr mayor eficiencia.

¿Porque entonces la tercerización no se ha extendido aún más? Por ejemplo, en uno de los estudios de caso de esta investigación que se presenta más adelante (los cosecheros del citrus en Uruguay) se observó que la tercerización era escasa. Ortiz (2000) sostiene que la tercerización también tiene sus desventajas. A veces, el contratista en lugar de defender los intereses del productor termina aliándose con los trabajadores, aumentando la tensión gremial en un conflicto. Cuando el empresario agropecuario no le paga lo suficiente, el contratista puede escatimar la supervisión. Además, asevera la autora, los contratistas pocas veces comparten las metas de las empresas a las que prestan servicios, pudiendo reflejarse esta actitud en el desinterés por capacitar a los trabajadores, cuidar las plantaciones, obtener productos de buena calidad, etc. Esto contribuiría a explicar porque hay empresas agropecuarias que prefieren contratar a su propio personal temporal.

CAPÍTULO 3

El Trabajo Precario en el campo uruguayo

Introducción

En un Capítulo anterior se ha discutido conceptualmente el significado del trabajo precario, proponiendo como hipótesis de trabajo, una definición que incluye los aspectos objetivos y subjetivos que hacen a la construcción de la identidad de un trabajador precario. En este Capítulo, el esfuerzo estará colocado en tratar de llegar a una estimación de la importancia y de las características principales del trabajo precario en el campo uruguayo a partir de la información secundaria disponible.

Adelantemos desde aquí, que los resultados serán solo modestos, ya que no se ha encontrado información suficiente como para medir el trabajo precario rural utilizando sólo los criterios definidos previamente. Recurriendo a diversas fuentes se puede estimar la presencia de las principales variables que componen la definición del trabajo precario rural. Pero no fue posible agregar (entrecruzar) esta información desagregada para llegar a un cálculo preciso de la cantidad de trabajadores rurales precarios, ni que decir de su ubicación geográfica o de su distribución según otros criterios como residencia, rubro de producción, características demográficas, etc.

Es esta misma insatisfacción con los resultados obtenidos a través del manejo de la información secundaria, lo que nos impulsará, en un Capítulo posterior, a analizar dos estudios de caso a partir de información recolectada con técnicas

cualitativas y cuantitativas, en que se estudiará el trabajo precario en los trabajadores de la esquila y en los trabajadores de la cosecha del citrus.

1. Los Trabajadores agropecuarios en el Uruguay.

En el apartado superior se han considerado a los productores familiares como "productores" en la medida que poseen tierra y manejan pequeñas empresas familiares agropecuarias. Pero los productores familiares también pueden ser entendidos como trabajadores en la medida que aplican fuerza de trabajo en sus explotaciones sin percibir una remuneración. Es este doble carácter lo que hace conveniente volver a mirarlos en este apartado, ahora como trabajadores. Es necesario además porque ambas categorías, el trabajo familiar no remunerado y el trabajo asalariado agrícola, se hayan interconectados, ya que algunos trabajadores pasan de una a otra categoría a lo largo de su ciclo vital o en períodos mas cortos, a veces a lo largo de un mismo año.

Para analizar la evolución de la PEA rural y para comprender la evolución de los trabajadores familiares y de los trabajadores asalariados se cuenta con dos fuentes de información: el Censo General de Población y Viviendas y el Censo General Agropecuario. Mientras el primer Censo releva a toda la población del país, el Censo Agropecuario releva a la población que reside en establecimientos de más de una hectárea de superficie al momento del mismo. Por lo tanto este último Censo no registra a los trabajadores que residen en establecimientos de menos de una hectárea (que generalmente son mano de obra asalariada de establecimientos más grandes) ni tampoco releva a los trabajadores temporarios que residen en pueblos y ciudades. El Censo de Población es más completo, pero en cambio el Censo Agropecuario da más información. Es preciso pues trabajar con ambos.

La comparación del volumen de la Población Económicamente Activa de la Rama I (Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca) para los tres últimos Censos de Población muestra que mientras se mantuvo constante entre los dos primeros Censos hubo una pronunciada disminución entre 1985 y 1996, del 13% del total inicial¹. Si se hace referencia ahora a los Censos Agropecuarios, se aprecia que la categoría Total de Trabajadores Rurales (relativamente comparable a la PEA) ha experimentado un descenso fuerte pero constante entre los censos, perdiéndose el 23% de los trabajadores del sector en los 20 años. La explicación para que

1 Para ubicar el contexto en que se producen las modificaciones en la PEA rural, es preciso destacar que hay un notable incremento en el total de la Población Económicamente Activa en el país que crece en 24% en la última década. (1975: 1.077.300; 1985:1.159.000 1996:1.440.489. Como se sabe este crecimiento se debió en buena parte a la feminización de la población activa.

el CGA registre mayor disminución que el CGPV, se basa en que ha crecido el número de trabajadores agrícolas con residencia urbana (que no son registrados por el Censo Agropecuario) (PIÑEIRO, 1999). Como se aprecia el CGPV es más exacto en describir la situación real, en términos generales.

Cuadro Nº 9.- Población de 12 años y más de edad Económicamente activa (excluye a los que buscan trabajo por primera vez) de la Rama 1 por categoría de la ocupación. Total del País. 1975-1985-1996.

Categoría de la ocupación	1975	%	1985	%	1996	%
Patrón	15.400	9	14.812	9	19.085	13
Obrero público	2.200	1	2.047	1	2.328	2
Obrero Privado	83.600	49	94.667	56	74.034	50
Trabajador Cuenta propia	53.900	32	44.639	26	34.433	23
Trabajador Familiar	14.000	8	12.744	7	12.034	8
Trabajador de Cooperativa	600	0	607	0	640	0
Otros e ignorados	900	1	667	1	4.961	4
TOTAL	170.600	100	170.183	100	147.515	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censos de Población, 1975-1985-1996.

Si se lleva ahora el análisis a distinguir entre los trabajadores familiares y los trabajadores asalariados agrícolas se aprecian tendencias distintas. Los trabajadores familiares se relevan de distinta manera en los censos. En el CGPV se encuentran sumando la categoría Trabajador por Cuenta Propia y Trabajador Familiar (en ambos casos de la Rama I). En el Censo Agropecuario se denominan como "Trabajadores. Productor y familia". El análisis de ambos cuadros muestra una pronunciada disminución de estas categorías. Una proporción muy importante de la pérdida de la PEA se explica por la evolución de estas categorías. En la información provista por el CGPV se pasa de 67.900 trabajadores familiares en 1975 a 46.467 en el Censo de 1996, es decir que se pierde el 31% de trabajadores de la categoría. En el Censo Agropecuario en cambio se registra un número mucho mayor de trabajadores y es aun mayor el descenso: de 132.207 trabajadores familiares en 1970 a 85.334 en 1990, es decir una pérdida del 35%.

¿Cuál es la situación para los trabajadores asalariados agrícolas? El CGPV registra un crecimiento de los trabajadores de esta categoría entre 1975 y 1985 y un descenso en la década posterior (ver categoría obrero privado en el cuadro anterior). El Censo Agropecuario también registra un crecimiento de los trabajadores remunerados entre 1970 y 1980, una disminución en la década posterior y un leve repunte en el año 2.000, pero se ha mantenido relativamente estable en el entorno de los 55.000 trabajadores asalariados.

Por lo tanto, resumiendo a partir de ambas fuentes, se podría señalar que la disminución en la PEA agrícola se debe a dos tendencias distintas: la de los trabajadores familiares que experimentan una fuerte disminución en las dos décadas y la de los trabajadores asalariados que con leves variaciones se mantiene relativamente estable.



Boliches de campaña: punto de reunión de trabajadores rurales de distintas edades y aspectos. Foto de Federico Estol

Esta disminución de trabajadores agrícolas se produce mientras el PBI agropecuario experimentó

un crecimiento irregular y lento. Posiblemente haya dos movimientos simultáneos: por un lado un lento crecimiento del sector agropecuario y por otro procesos de cambio tecnológico tendientes a ahorrar mano de obra. El análisis de la variación del Valor Bruto de Producción en el periodo mencionado entre rubros al interior del sector, muestra que el rubro de mayor importancia y que más mano de obra emplea, la ganadería apenas creció al 0,6%. Los rubros más dinámicos como el arroz, la agricultura de secano y la lechería crecen a tasas interesantes (8,7%, 6,5% y 3,8%) pero (como ya se ha dicho) son rubros en los cuales los cambios tecnológicos ocurridos en estos diez años fueron ahorradores de mano de obra.

Cuadro N º 10. Uruguay. Trabajadores agrícolas. 1970-1980-1990-2000 según los censos agropecuarios. Fuente: Censo General Agropecuario respectivo

	1970	1980	1990	2000
Total Trabajadores	181.206	159.446	140.430	157.009
Trabajadores familiares	132.207	102.039	85.334	100.965
Trabajadores asalariados	48.999	57.407	55.096	56.044

Fuente: Censo General Agropecuario respectivo

2. Los Trabajadores Agrícolas Precarios en el Uruguay.

Como se propuso en un Capítulo anterior, en esta investigación se considera que el trabajo precario debe ser definido a partir de componentes subjetivos y objetivos. La información secundaria existente no permitió el menor atisbo de medición del grado de satisfacción que los trabajadores rurales experimentan en la relación con su trabajo. Por lo tanto, sólo es posible aproximarse a los componentes objetivos del trabajo precario a través de la información secundaria disponible. Esta información además, solo permitió estimar las proporciones de trabajadores agrícolas que eran precarios o que tenían algunos de los atributos que definen la precariedad, pero expresó poco acerca de otras características de estos trabajadores precarios.

Hechas estas aclaraciones y prevenciones se puntualiza que las tres fuentes de información empleadas fueron: el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1996 (CNPV, 1996), el Censo General Agropecuario del año 2000 (CGA, 2000) y la Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales, realizada también en el año 2000 (ENHR, 2000)^{2, 3}.

2.1. Los trabajadores agrícolas precarios según la ENHR.

El único intento que se ha realizado en el Uruguay de dimensionar la importancia del trabajo precario en las áreas rurales proviene de la ENHR, 2000. Esta fuente hace suya la definición adoptada por el Instituto Nacional de Estadística del Uruguay que considera precario *"a todo ocupado como asalariado privado que no cuenta con la cobertura de DISSE (seguro de salud), o que el tipo de trabajo realizado no es permanente o es un trabajador familiar no remunerado"* (ENHR, 2000. Cap.III:9). Como se advierte, esta definición no tiene en cuenta otros tres criterios que sí se tienen en cuenta en esta investigación: el monto de los ingresos, el control del lugar de trabajo y la satisfacción con el trabajo realizado. Además considera trabajador precario a los trabajadores familiares no remunerados que no son considerados por nuestra definición.

² Ver las características de cada fuente en el Anexo Metodológico.

³ En el Uruguay la Encuesta Nacional de Hogares se realiza periódicamente pero sobre una muestra que considera población urbana residente en pueblos de más de 5.000 habitantes. La mencionada Encuesta de hogares rurales se realizó en pueblos de menos de 5.000 habitantes y en hogares de población dispersa. De esta manera por primera vez se tuvo en el Uruguay una visión completa de la situación de empleo, ingreso y condiciones de vida de hogares urbanos y rurales para el año 2.000 ya que ambos instrumento de recolección de información son compatibles.

A pesar de estas limitaciones, las estimaciones realizadas por la ENHR son un buen punto de partida que debe ser considerado. Según ellas, el 33,5% de los ocupados en localidades pequeñas y el 31,4% de los ocupados de las áreas rurales dispersas son trabajadores precarios. Cabe destacar, que según la Encuesta Continua de Hogares de 1999 realizada por el INE en las áreas urbanas de más de 5.000 habitantes, la proporción de asalariados privados precarios era de 28,8%. Es decir, que se detectan en el área rural entre tres y cinco puntos más de trabajadores con relaciones de trabajo precarias que en las áreas urbanas.

La ENHR también destaca una asociación definida entre precariedad y niveles de ingreso del hogar, de tal manera que a mayor ingreso del hogar menores índices de ocupaciones precarias desempeñados por los miembros del hogar. En las áreas rurales dispersas, el 49% de los trabajadores del primer quintil de ingresos (los más pobres) y el 17% de los trabajadores del último quintil de ingresos (los más ricos) son precarios. En las localidades de menos de 5.000 habitantes, las proporciones son 55% y 17% respectivamente.

De modo que según esta fuente (que, repetimos, utiliza una definición de trabajo precario que no es la nuestra), un tercio de los trabajadores que residen en áreas consideradas rurales son trabajadores precarios. Precisemos además que son trabajadores que tienen residencia en áreas consideradas como rurales, pero que no necesariamente realizan tareas agrícolas. Como lo destaca la misma fuente, alrededor del 76% de los trabajadores con residencia en las áreas rurales dispersas realizan tareas agrícolas, pero solo el 25% de los trabajadores que residen en pueblos de menos de 5000 habitantes realizan tareas agrícolas.

De modo que la información obtenida hasta aquí es útil pero claramente insatisfactoria. Esto es lo que motiva los apartados siguientes. En ellos, se intentará medir la importancia de cada una de las variables que componen la definición de trabajo precario, a partir de la información disponible. Se medirá entonces la importancia de los trabajadores que tienen contratos de trabajo por tiempo definido (trabajadores eventuales); la proporción de trabajadores que tienen cobertura de salud y la contribución de los ingresos a la precariedad/no precariedad.

2.2. Trabajadores eventuales y el trabajo precario.

En la medida que una de las características que define a las ocupaciones precarias es la ausencia de un contrato laboral por tiempo indefinido, todos los trabajadores eventuales deben ser considerados como trabajadores precarios.

Los establecimientos rurales en el Uruguay tienen una demanda de trabajadores permanentes que es cubierta por administradores, capataces, puesteros y

peones de varias categorías. Como consecuencia principalmente de la estacionalidad de las tareas de los ciclos agropecuarios hay determinados momentos del año en que se demandan cantidades extraordinarias de trabajo para atender a tareas específicas. Esta demanda es atendida por trabajadores eventuales. Recordemos sin embargo, que la estacionalidad de la producción no es la única razón por la cual hay trabajadores eventuales como se desarrolló extensamente en un capítulo anterior.



Las tareas de la yerra demandan trabajo eventual.
Foto: Federico Estol

Es difícil estimar la cantidad de trabajadores rurales eventuales del agro uruguayo y más aún, poder saber cual ha sido su evolución. Iniciemos la discusión aclarando que ni los censos de población ni los censos agropecuarios proveen información sobre la población efectivamente ocupada en tareas rurales en forma eventual. Por la elección de la unidad de análisis y por el momento del año en que se realiza cada censo, es posible proponer la hipótesis de que el Censo Agropecuario registra

principalmente a los trabajadores asalariados permanentes, mientras que el Censo de Población registra a todos los trabajadores ocupados en el momento del censo. La diferencia entre ambos define un subconjunto en el cual estarían la mayoría de los trabajadores eventuales. La diferencia entre los trabajadores asalariados que registra el CGA 2000 y el CNPV 1996 es de 12.000 trabajadores.

4 En otro lugar hemos clasificado a los trabajadores eventuales en las siguientes categorías descriptivas: cuando el trabajo eventual es generado por una demanda que ocurre en un determinado momento del ciclo agropecuario y se repite regularmente a lo largo de los años, se está frente a un trabajo estacional. Un tipo de demanda estacional muy frecuente es la que se genera por la recolección de los frutos de la producción. El trabajo eventual que le responde es el trabajo zafral. De modo que todo trabajo zafral es estacional pero no todo trabajo estacional es zafral. Un ejemplo de un trabajo estacional que no es zafral es el riego, o la demanda generada por la horticultura de trabajadores eventuales para las labores culturales. La esquila, la vendimia, la trilla, el corte de la caña, la recolección de frutas son ejemplos de demandas de trabajo zafral que exigen la contratación de grandes contingentes de trabajadores en unos pocos días del año. Pero los establecimientos también demandan mano de obra no especializada en forma no repetitiva ni cíclica, para atender suplencias o para responder a picos de trabajo no previsibles ni repetitivos. Identificaremos este trabajo eventual como "changas". Piñeiro, Diego: Trabajadores Rurales y Flexibilización Laboral: el caso de Uruguay. In: Revista de Ciencias Sociales N° 16 Montevideo, 1999. pp.: 99-113.

Un análisis más fino del CGA 2000 proporciona un poco más de información para estimar el volumen del trabajo eventual. Por un lado, este censo relevó la cantidad de empresas agropecuarias que habían contratado personal temporario en forma directa: lo hicieron 12.850 explotaciones es decir el 22% del total de las explotaciones del país. También se relevó la cantidad de explotaciones que habían contratado a empresas que realizan trabajos zafrales (empresas de esquila, contratistas forestales, contratistas para la cosecha de distintos cultivos, etc.): sumaron 20.178 explotaciones es decir el 35% de los establecimientos del país⁵. Por otro lado, este Censo también relevó la cantidad de jornales contratados en forma temporal directamente por los establecimientos agropecuarios (es decir que no se contabilizaron los jornales aportados por personal temporal de las empresas que realizan trabajos zafrales): fueron 1.688.688 jornales en ese año. Se puede hacer un cálculo que es sólo orientativo. Si se estiman 24 días de trabajo al mes, en 12 meses resultan 288 jornales. Los 1.688.688 jornales zafrales contratados equivaldrían entonces a 5.863 trabajadores (con plena ocupación) es decir un 10% de los trabajadores asalariados que detecta el mismo censo. Se reitera que esta es la fuerza de trabajo contratada en forma directa por los establecimientos, no estando contabilizada la fuerza de trabajo contratada por empresas tercerizadas.

En resumen, ha sido muy poco lo que se pudo decir a partir de los Censos sobre el volumen del trabajo agrícola eventual. Sólo se sabe con certeza que no es una situación de menor cuantía y como lo muestra el censo, es un tipo de contrato laboral al que apelan un número importante de empresas agropecuarias.

Otra fuente de información en lo que respecta al empleo permanente y no permanente es la citada ENHR, 2000. En ella se definió al empleo permanente como aquel

"...empleo que se realiza en forma regular, ya sea de manera continua como estacional. Así, actividades como la esquila o la recolección de frutos, a pesar de ser estacionales, si se realizan todos los años y en forma regular por parte del entrevistado, se computan como permanentes. No permanente, por el contrario, sería toda actividad laboral esporádica, no regular, como changas o actividades similares". (ENHR, 2000: Cap.III.pp.6).

Con estas acotaciones y teniendo en cuenta el subregistro resultante del trabajo no permanente, la ENHR encuentra que en las localidades de menos de 5.000 habitantes el 8% de los empleos son considerados no permanentes. Mientras que entre la población dispersa del área rural esta proporción es de sólo el 3% de los empleos.

5 Ambas categorías no se pueden sumar ya que una misma explotación puede haber contratado trabajadores zafrales en las dos modalidades. Ver el formulario del CGA 2000.

Los hogares más pobres son los más afectados por el empleo no permanente, ya que la ENHR encuentra una correlación entre no permanencia del empleo e ingresos.

“En el área urbana de menos de 5000 habitantes, el 22,4% de los empleos son ‘no permanentes’ en los ocupados del 20% mas pobre de los hogares, mientras que el porcentaje cae al 1,6% en el quintil más rico. Estos porcentajes alcanzan el 8,3% y un caso inexistente 0,5% respectivamente en el área rural dispersa.” (ENHR, 2.000: Cap. III, pp.6) ⁶.

Es de notar que el empleo no permanente se distribuye de forma distinta entre actividades, según que se considera la población trabajadora de las localidades pequeñas o la población trabajadora de las áreas rurales. En las localidades de menos de 5.000 habitantes el 40% del empleo que proporciona la ganadería, el 25% del empleo que proporciona la horticultura, el 24% del empleo que proporciona los cereales y el 21% del empleo que proporciona la forestación es temporal. En cambio en las áreas rurales, el 29% de los empleos de la ganadería son temporales y el 16% del empleo en el servicio doméstico es temporal, teniendo las demás actividades muy escasa proporción de empleo temporal.

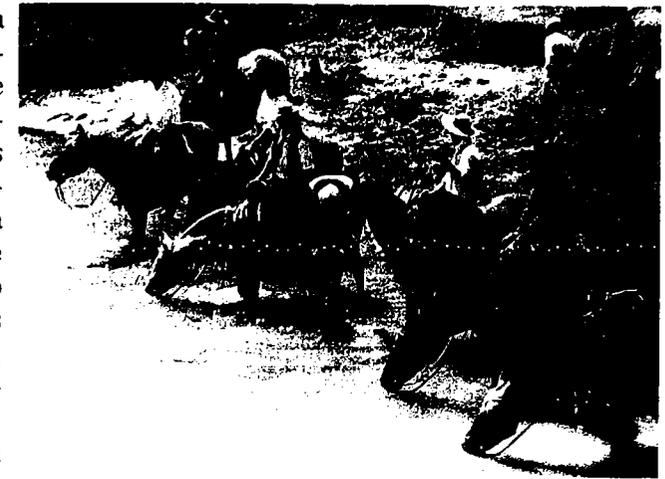
En síntesis, la ENHR (a pesar de adoptar una definición muy restrictiva de empleo no permanente) encuentra que los empleos temporales o eventuales oscilan entre el 3% y el 8% del empleo total rural, que se distribuyen en forma distinta según los ingresos del hogar y que predominan en las actividades ganaderas ⁷.

En conclusión, es difícil estimar la cantidad de trabajadores agrícolas eventuales en el Uruguay y su proporción en el trabajo agrícola total. Los Censos subestiman esta categoría ya sea porque los instrumentos de recolección de información no se proponen relevarla o porque cuando lo hacen la definen en forma incorrecta o incompleta. La ENHR utilizó una definición de trabajo permanente muy amplia que se aparta de las normas empleadas en otros estudios y por lo tanto subrepresenta el trabajo eventual. Por estas razones no es posible estimar con certeza el volumen del trabajo temporal. Posiblemente se pueda estimar un

⁶ Cabe acotar que el criterio adoptado es bastante parecido al que adoptó la misma institución en el momento que hace los Censos Agropecuarios. Tiende a registrar como eventual el trabajo esporádico y contratado por los establecimientos agropecuarios y a dejar afuera el trabajo eventual que tienen más permanencia que es el que contratan las empresas tercerizadas.

⁷ La misma ENHR cuando analiza la estructura del empleo por rama de actividad (Cap. III- Anexo 1) encuentra que en las localidades de menos de 5.000 habitantes la cría de ganado provee el 12% del empleo total y que en las áreas rurales la cría del ganado provee 47% del empleo total. Por lo tanto si la ganadería es la que provee mas empleo y a su vez es en la ganadería donde se encuentra la mayor proporción del empleo no permanente, parecería que contrariamente a lo que indica el sentido común, es en la ganadería donde se ubican los principales contingentes de trabajadores zafrales y no en la forestación, la horticultura, o la fruticultura.

un mínimo de 10% de la población agrícola trabajadora pero sabiendo que estudios apropiados podrían detectar mucho más que esta cifra. En el análisis por rubros si bien la ganadería posiblemente sea la que más trabajo eventual emplea, hay otros rubros como la agricultura, la citricultura, la fruticultura y la forestación que también emplean una importante proporción de trabajadores eventuales. Finalmente, es preciso recordar que si bien, por definición, todo trabajo eventual es precario, también hay trabajo permanente que es precario.



Los trabajadores de la ganadería son mayoría.

Foto: Federico Estol

2.3. La contribución de los ingresos de los trabajadores agrícolas al trabajo precario.

En el capítulo anterior, al hacer referencia a las cinco características que definían el trabajo precario, se decía que una de ellas era que eran ocupaciones que generaban ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada.

En este apartado se pasará revista a la información reciente disponible para tratar de dimensionar la importancia de este indicador de precariedad laboral en el caso de los trabajadores agrícolas uruguayos. Para ello se recurrirá principalmente a los resultados de la ENHR del año 2000 ya varias veces mencionada.

Un primer problema sobre el cual es preciso detenerse para examinarlo con cuidado es la distinta composición de los ingresos percibidos por los trabajadores rurales. Recuérdese por un lado, que por trabajadores se está entendiendo todos aquellos que trabajan en tareas agrícolas sean éstas en relación de dependencia (asalariados) o en forma independiente (trabajadores por cuenta propia, productores agrícolas familiares, trabajadores familiares no remunerados). Por otro lado, nótese que los ingresos percibidos por estas categorías pueden ser muy distintos. Los trabajadores en relación de dependencia perciben salarios (en sus distintas for-

mas: jornales, quincenales, mensuales, a destajo, por tarea, etc.) pero también reciben ingresos en especie y transferencias desde el Estado (en las distintas formas de cobertura social dirigida específicamente al trabajador). Los trabajadores independientes perciben ingresos por honorarios, ventas de producción, pago de servicios, etc. pero también perciben ingreso en especie y transferencias del Estado⁸. Los ingresos en especie son particularmente importantes en la población rural dispersa que, como se ha visto, en su mayoría desempeña ocupaciones agropecuarias.

Cuadro Nº 11. Uruguay. Ingreso promedio per cápita de los asalariados privados con residencia rural. (en % y en pesos corrientes del 2000).

	Estrato urbano < 5000			Estrato rural disperso		
	Salario monetario	Salario en especie	Total	Salario monetario	Salario en especie	Total
Ingreso	85,3%	14,7%	100	71,5	28,5	100
	(\$3.370)			(\$ 3.781)		

Fuente: ENHR. 2000

El cuadro muestra que entre los asalariados que residen en el medio rural disperso, los ingresos en especie representan casi un tercio de sus ingresos totales mientras que en los que residen en pueblos menores a cinco mil habitantes esa proporción baja al 14,7%. También se aprecia allí el monto de los ingresos mensuales promedio, que pueden ser comparados con la línea de pobreza que se encuentra párrafos más adelante.

Un segundo problema, que es preciso resolver, es transformar la anterior definición en un indicador operativo. Para ello, parecería lógico asimilar la idea de los ingresos insuficientes para la reproducción social al concepto de pobreza y a su operacionalización a través de la Línea de Pobreza. Para la mencionada "Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales" (ENHR, 2000) la Línea de Pobreza "representa...el gasto per cápita mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas alimentarias y no alimentarias". Por lo tanto, es posible tomar este indicador como aquel que diferencia a los trabajadores que desempeñan ocupaciones que proporcionan ingresos suficientes de aquellas que proporcionan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador.

8 La discriminación de los ingresos se vuelve mas compleja si en lugar del trabajador se analizan los ingresos del hogar del trabajador: allí se agregan los ingresos que provienen de jubilaciones y pensiones que perciben otros miembros del hogar, las remesas de dinero de miembros del hogar en el exterior o en otras partes del país, los ingresos por rentas de capital, las transferencias desde el Estado por asignaciones Familiares, o por los aportes de alimentos (que tienen particular importancia en los hogares mas pobres).

Para determinar la Línea de Pobreza la ENHR construyó primeramente la Canasta Básica Alimentaria, teniendo en cuenta los requerimientos nutricionales mínimos y los hábitos de consumo de la población rural y los precios que pagan por los alimentos. Este valor es considerado como la Línea de Indigencia, es decir que indigente es considerado aquel que con sus ingresos cubre solamente los ingresos nutricionales mínimos. Para llegar a la Línea de Pobreza se multiplica el valor de la Canasta Básica Alimentaria por el coeficiente de Orshansky, que aproximadamente duplica aquél valor y que permite estimar, incorporándolas, las necesidades mínimas de carácter no alimentario. Es de destacar, que en la ENHR se estimó (a partir de la información sobre gastos de la propia Encuesta) que era conveniente determinar estos valores para la población que vivía en localidades de menos de 5000 habitantes, en forma separada de la población rural dispersa. Lo que se ha explicado se resume en el cuadro siguiente.

Cuadro Nº 12 Uruguay. Línea de Indigencia y Pobreza en el medio rural. (en pesos corrientes per cápita para el año 2000).

	Localidades menos de 5000 habitantes	Medio rural disperso
Canasta Básica	533,43	485,99
Coeficiente de Orshansky	2,14	2,033
Línea de indigencia	533,43	485,99
Línea de pobreza	1139,47	988,16

Fuente: Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales. MGAP. 2000.

Determinados estos indicadores es posible ahora estimar la importancia de la pobreza y la indigencia entre la población rural del Uruguay⁹. Las personas pobres representan el 22,9% del total de las personas encuestadas. Entre la población rural dispersa, los pobres son el 19,5% del total, en las localidades que tienen entre 900 y 5000 habitantes los pobres representan el 25% y en las localidades menores ascienden al 28,2%. Las cifras de la indigencia son mucho menores: el 6% del total de la población rural está en esta condición, llegando a un valor máximo de 9% en las localidades mayores y a un valor mínimo de 3,5% en la población rural dispersa. En síntesis, la mayor incidencia de la pobreza y la indigencia se

9 Se recuerda que la ENHR esta basada en una muestra de la población que vive en pueblos de menos de 5000 habitantes y de la población rural dispersa. Siempre que sea posible se presentará la información desagregada en estas categorías. Sin embargo se recuerda que la residencia rural (dispersa o en poblados de menos de 5000 habitantes) no significa necesariamente que las ocupaciones de dichos residentes sean agrícolas. Entre los ocupados de la población rural dispersa el 76,6% desempeña ocupaciones de carácter agrícola, mientras que entre los ocupados que residen en poblados de menos de 5000 habitantes solo el 25,4% está en esta situación.

encuentra entre la población rural nucleada y la menor incidencia entre la población rural dispersa ¹⁰.

Como era de esperarse, si se vincula la pobreza con la condición de actividad, entre los activos desocupados la pobreza llega al 34,6%, con valores similares para los inactivos, mientras que la pobreza alcanza al 15% de los activos ocupados. Es decir, que la desocupación no es sinónimo de pobreza y que la ocupación protege contra la pobreza, pero no la excluye. Por otro lado, si se analiza la composición de la pobreza entre los trabajadores por rama de actividad se advierte que del total de pobres que encuentra este estudio un 50% está ocupado en actividades agropecuarias (cultivo y/o cría de animales) mientras que la otra mitad está ocupada en la industria, la construcción, el comercio, el servicio doméstico, etc. ¹¹. Por otro lado si se analiza la composición de la pobreza por tipo de ocupación 27,4% son trabajadores agropecuarios, 34,3% son trabajadores no calificados y 16,8% realizan tareas no especificadas.

En síntesis, después de analizar las características ocupacionales de los pobres se concluye que los trabajadores vinculados a tareas agropecuarias siempre tienen una importante presencia. Esta conclusión es lógica en la medida que al menos en las áreas dispersas, la mayoría de los ocupados lo están en tareas agrícolas. La información no permite discriminar si la pobreza entre los ocupados agropecuarios es más o menos proporcional que su presencia en el total de los ocupados. Por otro lado, la información presentada también permite concluir que el trabajo asalariado agrícola no es ajeno a la insuficiencia de ingresos. En que proporción lo es, deberá ser determinado por otras vías.

La caracterización de la pobreza rural que hace la ENHR permite establecer otras relaciones, que sin estar en el centro de este debate, permiten comprender mejor las características de la pobreza rural. Por un lado, como ya se dijo, hay más personas pobres en las localidades más pequeñas. En segundo lugar, se encontró que vinculando ingresos del hogar con zafralidad *“la mayor zafralidad de la inserción laboral, que conlleva una peor generación de ingresos, se relaciona con personas cuyo hogar se ubica en los primeros quintiles de la distribución del ingreso”* (es decir los hogares más pobres) (ENHR, Cap. IV pp.:2). En tercer lugar, se encontró que la participación del ingreso de origen agropecuario en el ingreso total de los hogares, disminuye a medida que se asciende en los quintiles de ingreso. Dicho de otra forma, cuanto más pobre un hogar más depende de ingresos de origen agropecuario. En cuarto lugar, existe una asociación entre edad y pobreza: entre los hogares más pobres se encuentra mayor cantidad de jefes de hogar jóvenes y menor cantidad de jefes adultos mayores. En síntesis, en

¹⁰ Tendencias similares se encuentran para la incidencia de la pobreza en los hogares rurales.

¹¹ Lamentablemente esta información no se presenta desagregada según la residencia lo que hubiese permitido un análisis más preciso.

los hogares más pobres hay mayor presencia de trabajadores zafrales, más ingresos de origen agropecuario, mayor proporción de jefes de hogar jóvenes y es más probable que residan en pequeños pueblos del interior.

2.4. La cobertura y la protección social

En el capítulo anterior, cuando se discutieron las características que hacían a un trabajo precario se destacaba la inexistente o inadecuada protección social, ya sea porque no tiene seguro contra despido, porque no se realizan los aporte jubilatorios correspondientes, porque no tiene protección para la salud, porque no percibe asignaciones familiares u otros beneficios sociales que normalmente, según la legislación o la práctica consuetudinaria, le corresponde percibir a los trabajadores. Pero la protección social también debe entenderse como la protección contra despidos arbitrarios, la discriminación racial o de género y la protección contra condiciones de trabajo inadecuadas.

En el Uruguay, el empleador debe registrar a sus trabajadores en planillas de trabajo que proporciona el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, trámite mediante el cual el trabajador gozará de asistencia médica, protección contra accidentes de trabajo, asignaciones familiares por cada hijo que tenga y los aportes para el sistema jubilatorio, entre otros beneficios. La inscripción de los trabajadores es por lo tanto la herramienta fundamental para evitar caer en la precariedad laboral. Un estudio hecho en 2001 encontró que solo aproximadamente la mitad de los trabajadores urbanos privados del país estaban legalmente inscriptos (OLESKER, 2001). No hay estudios similares hechos para los trabajadores rurales. Sólo se puede hacer una aproximación a las dimensiones de esta variable a través de las prestaciones de atención a la salud a la cual acceden los trabajadores. En Uruguay, la atención a la salud se divide entre el sistema público (básicamente prestado por el Ministerio de Salud Pública) y el sistema mutual privado. A éste último acceden todos aquellos que pagan la cuota mutual de su propio bolsillo o aquellos que por ser trabajadores legales están inscriptos en el sistema que administra la Dirección de Servicios de Salud del Estado (DISSE) que le paga la cuota de la mutualista privada a cada trabajador. En síntesis, todo trabajador que reciba atención de la salud a través de una mutualista privada, por el sistema DISSE, es un trabajador que está en regla y goza de todos los derechos y coberturas que brinda la legislación laboral en el país. Por el otro lado, también es posible concluir que todos aquellos trabajadores que no tienen cobertura o la reciben del Ministerio de Salud Pública son trabajadores que por una razón u otra no están inscriptos en el sistema de seguridad social del país (es decir son trabajadores “en negro”).

Hechas estas precisiones, es posible acercarse a las tres fuentes de información que permiten medir a la variable que se está estudiando: la protección, cobertura social del trabajador. Esto se puede hacer a través de tres fuentes de información: la Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales (ENHR, 2000), el Censo de Población y Vivienda, y las fuentes del Banco de Previsión Social, el organismo administrador de estas prestaciones sociales.

La ENHR es una muestra de la población que vive en poblados de menos de 5000 habitantes y de la población rural dispersa no siendo posible, para este caso, discriminar los trabajadores asalariados rurales. Según el cuadro siguiente se advierte que la mitad de la población rural se atiende en el sistema público, el

Cuadro Nº 13. Uruguay. Atención a la salud de la población según áreas geográficas de residencia.

	Mutualista DISSE	Mutualista individual	MSP	Sanidad militar o policial	Emergencia Móvil	Otro	Ninguno
Urbano 900<5.000 hab.	12,9	21,5	57,1	4,0	3,4	1,9	5,5
Urbano <900 hab.	15,0	16,3	58,4	6,3	3,0	1,4	5,8
Rural disperso	31,8	17,0	42,2	1,3	4,5	1,6	6,7
Total	22,7	18,3	49,9	3,1	3,9	1,7	6,2

Fuente. ENHR, 2000.

Nota: El total horizontal no suma 100 porque existen casos de doble cobertura

23% se atiende en el sistema privado a través de DISSE y un 18% se atiende en el sistema privado en forma individual. También es preciso destacar que 6% de la población no tiene ninguna cobertura. En resumen, solo es posible concluir que sumando los trabajadores que se atienden en dependencias del Ministerio de Salud Pública y los que carecen de cobertura un 56% de la población no tiene cobertura de salud que provenga de su inscripción como trabajador.

El cuadro también muestra como la cobertura de la salud a través de DISSE aumenta notoriamente en el caso de la población rural dispersa. La interpretación posible es que entre la población rural dispersa predominan los trabajadores permanentes de los establecimientos rurales muchos de los cuales figuran en las planillas de trabajo. Esta proporción disminuye en la población residente en los pueblos, entre los cuales predominan formas de trabajo precarias. Si se analiza la inscripción a las mutualistas por medio de DISSE según sexo, se advierte que las

mujeres tienen mucho menos participación que los hombres. En las áreas dispersas por ejemplo 39% de los hombres lo están pero solo 23% de las mujeres. En los pueblos pequeños la diferencia es aún mayor ya que mientras 23% de los hombres acceden a este beneficio solo lo hacen un 7% de las mujeres. Sin embargo estas cifras deben ser interpretadas con cuidado, ya que no sólo pueden estar presentes diferencias de género sino también diferencias ocasionadas porque en los pequeños pueblos la proporción de mujeres en actividad es menor que la de los hombres. Entre las mujeres, también es mayor la proporción que se atiende en Salud Pública y las que no tienen ninguna cobertura (61%) frente a 50% de los hombres que están en esta situación.

La atención de la salud (que está siendo empleada como un indicador de la cobertura social) varía según los ingresos de la población analizada por la ENHR. Tanto en la población que reside en las áreas rurales dispersas, como entre quienes residen en los pueblos de menos de cinco mil habitantes se verifica una tendencia constante: la atención de los más pobres se verifica mayoritariamente en Salud Pública, mientras que la afiliación a las mutualistas ya sea a través de DISSE o por afiliación individual tiende a situarse en los tramos de mayores ingresos.

El Censo de Población no recoge información referida a las condiciones de protección en que se encuentran los trabajadores, pero sí releva la atención de la salud de todos los habitantes y es posible aislar luego a los trabajadores asalariados que trabajan en la Rama I, es decir a los trabajadores asalariados agrícolas.

Cuadro Nº 14. Uruguay. Cobertura de Salud de los Trabajadores Asalariados de la Rama I. 1996

Cobertura de Salud	Trabajadores Asalariados	%
MSP	19.399	27
Mutualista	39.262	54
Sanidad Militar	600	1
Sanidad Policial	91	0
Otros	1.730	2
No Tiene	11.006	15
Ignorado	400	1
Total	72.488	100

Fuente. Elaboración propia a partir del Censo Nacional de Población y Vivienda. 1996

En el cuadro anterior se advierten valores algo diferentes a los que se encontraron para el total de la población rural según la ENHR. Una mayor proporción de afiliaciones a mutualistas (54% contra 41% en la ENHR) posiblemente reflejando el hecho de que entre los trabajadores asalariados registrados por el Censo, hay una mayor proporción de trabajadores permanentes y por lo tanto declarados

El trabajo precario en el campo uruguayo

en las planillas del MTSS. Coincidentemente, los valores están cerca de la proporción de la población rural dispersa que está afiliada al sistema mutual, como se vio más arriba (51%). Una baja proporción de trabajadores que se atienden en el Sistema Público de Salud y una más alta proporción de trabajadores sin cobertura alguna (15%). En resumen, según la información relevada por el Censo cabe duda de que por lo menos el 42% de los trabajadores asalariados rurales no tienen cobertura de salud y por lo tanto no están inscriptos como trabajadores en el MTSS y no gozan de los demás beneficios que otorgan las leyes laborales si bien, al menos por acción de esta variable, trabajadores precarios.

Cuadro N° 15. Resumen. Trabajadores precarios en el campo uruguayo según distintas fuentes y variables.

	Localidades de 900 a 5000 habitantes	Localidades de 0 a 900 habitantes	Población Rural Dispersa	Total
Trabajadores precarios según ENHR en % de los ocupados	33,5%		31,4%	
Trabajadores con contrato definido (eventuales) según CGA 2000. Fictos según jornales contratados				5.863
Trabajadores con contrato definido (eventuales) según CGA 2000 menos CNPV 1996				12.000
Trabajadores no permanentes con residencia rural según ENHR	8%		3%	
Personas pobres según ENHR en % de las personas	25%	28,2%	19,5%	22,9%
Sin cobertura de salud según ENHR en % de población no cubierta	62,6%	64,2%	48,9%	56%
Sin cobertura de salud según CNPV 1996 como proporción de trabajadores asalariados de la rama 1 en % y en valor absoluto.				42% 30.500

Fuente: elaboración propia a partir de fuentes citadas en el cuadro.
 Nota: Con el fin de estimar valores absolutos a partir de las proporciones recuérdese de capítulos anteriores que la PEA de la Rama 1 es de 147.515 personas en 1996. De ellos 74.034 eran trabajadores asalariados. La población rural en 1996 fue según el CNPV de 292.000 personas.

El trabajo precario en el campo uruguayo

En el cuadro 15 se resumen los principales hallazgos que permiten dimensionar la importancia del trabajo precario en el campo uruguayo. Como se aprecia la variabilidad encontrada en los datos es alta, fruto de la imprecisión con que se define al trabajo precario o a sus distintos componentes en la información secundaria producida por el sistema estadístico uruguayo, y no permite llegar a conclusiones firmes sino sólo orientativas.

En el transcurso del análisis anterior, también emergieron otros aspectos que relacionan el trabajo agrícola precario y otras variables que aparecen con algún grado de asociación. Así, de la información consultada, se desprende que los trabajadores precarios se encuentran en mayor proporción en los hogares más pobres, en las localidades pequeñas, en la actividad ganadera y son más jóvenes. Estos aspectos y otros serán ahora profundizados en el capítulo siguiente a partir de dos estudios de caso.

CAPÍTULO 4

ESTUDIOS DE CASO

Ser un trabajador precario: estar en la precariedad y sentirse precario para los trabajadores de la esquila y de la cosecha del citrus.

Introducción a los estudios de caso

En los capítulos anteriores se han realizado varias operaciones que es conveniente recordar al inicio de éste capítulo. Por un lado, en el Capítulo 2 se ha discutido y propuesto la idea de que ser un trabajador precario tiene dos aproximaciones: por un lado, la precariedad definida a partir de la relación que el trabajador establece con su empleo y que se mide a través de variables que comparan la situación de estos trabajadores con la situación de otros trabajadores que normativamente se definen como trabajadores típicos (o no precarios). Por otro lado, siguiendo a Paugam, se propone distinguir que la precariedad también puede ser sentida por el trabajador a partir de la relación que éste establece, ya no con su empleo, sino con su trabajo. Es decir, se propone incorporar la subjetividad del trabajador al concepto de precariedad laboral.

En el Capítulo anterior se intentó mostrar los niveles de precariedad y la importancia cuantitativa del trabajo precario rural. Para ello, se recurrió a la escasa información secundaria existente que proporciona algunas medidas de las variables que permiten medir la precariedad objetiva. No se encontró ninguna forma de medir la precariedad subjetiva a partir de esta información secundaria. Teniendo en cuenta solo la precariedad objetiva, se pudo estimar que un tercio de

los trabajadores rurales serían precarios pero, según las fuentes dicha cifra podría variar entre un 10% y un 50% de los trabajadores rurales.

Por lo tanto quedaron en pie las principales preguntas de esta investigación: ¿existe tal cosa como la precariedad objetiva y la precariedad subjetiva? ¿Es posible medirla? ¿Qué importancia tiene? ¿Es posible, afinando los instrumentos de medición, distinguir distintos niveles de precariedad objetiva y subjetiva? ¿Qué importancia tiene esto para la construcción de una definición más pertinente de la precariedad laboral?

En este Capítulo, se recurrirá a dos estudios de trabajadores zafrales para dar cuenta de las preguntas anteriores ¹. El primero es un estudio de los trabajadores zafrales que participan en las comparsas de esquila de los ovinos. Esta investigación fue realizada por el autor en los años 2000 y 2001. Consta de un conjunto de 60 entrevistas a trabajadores rurales, una encuesta representativa a nivel nacional de 610 trabajadores de la esquila y una encuesta a los empresarios maquinistas (los dueños de las máquinas de esquila) de 60 casos. El segundo es una encuesta a 329 trabajadores de la cosecha del citrus realizada por Riella y Tubio, en 1996, en las seis principales empresas citrícolas de los Departamentos de Salto y Paysandú que emplean al 85% del universo de cosechadores de citrus del país ².

I. PRIMER ESTUDIO DE CASO. LOS TRABAJADORES DE LA ESQUILA.

1. Breve descripción de la esquila en el Uruguay.

A lo largo de todo el siglo XX, la producción ovina nacional fue la segunda en importancia, detrás solamente de la producción de ganado de carne. En las estancias uruguayas existe una consociación entre la producción de ganado de carne y la producción de ganado ovino. En el manejo tradicional extensivo, que se realiza aún hoy en la mayoría de los establecimientos rurales del país, se entiende que el mejor aprovechamiento de las pasturas naturales se hace cuando ambas especies pastorean juntas o al menos en forma asociada.

1 Para una explicación más detallada de estas bases de información ver el Anexo Metodológico.

2 Agradezco a sus autores haberme cedido la base de datos de la mencionada encuesta. Los resultados están publicados entre otros en: Riella, Alberto y Tubío, Mauricio. Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay. Documento de Trabajo N° 31/97 de la Unidad de Estudios Regionales de la Regional Norte de la Universidad de la República.

Esta modalidad de producción se refleja en los datos censales. En el año 2000, de un total de 57.131 explotaciones que fueron censadas en el país, 28.245 tuvieron la producción de carne vacuna como la principal fuente de ingreso. Sin embargo, en ellas el rodeo bovino contó con ocho millones cuatrocientas mil cabezas y el rodeo ovino contó con diez millones cien mil cabezas. En realidad, debido a esta modalidad de producción, son escasos los establecimientos cuya principal fuente de ingresos son los ovinos: solo cuatro mil establecimientos que tenían 2 millones doscientos mil cabezas. Estos establecimientos suelen ubicarse en las tierras más pobres del país, generalmente suelos superficiales, pedregosos, de sierra, en los que los bovinos no encuentran fácil sustento.

La distribución de los ovinos en el territorio nacional no es homogénea. Si bien están presentes en todos los Departamentos del país, algunos de ellos concentran la mayoría del rodeo ovino. Seis Departamentos del centro y norte del país, Salto, Artigas, Tacuarembó, Paysandú, Durazno y Cerro Largo tienen más de un millón de cabezas cada uno y concentran el 61% del rodeo ovino.

Como ha explicado detalladamente María Inés Moraes (2002), la producción ovina nacional ha pasado por altos y bajos a lo largo del siglo XX a los influjos de los precios de la lana en los mercados internacionales. En el año 1990, el Censo Agropecuario encontró 24 millones de ovinos. Diez años después esta cifra se había reducido a la mitad, como consecuencia de una larga serie de años con precios bajos y decrecientes de la fibra. En resumen, en el momento en que se hizo este estudio sobre la mano de obra zafra en la esquila, se estaba al final de un proceso de varios años, de contracción de la majada nacional y de reducción de las máquinas de esquila y de los puestos de trabajo. Toda la información recolectada debe ser vista a la luz de esta situación.

La esquila consiste en un proceso de trabajo en el cual un grupo de trabajadores reclutados y dirigidos por un pequeño empresario (el maquinista) trabajan en el corte, clasificación y embolsado de la lana de los ovinos, organizados en torno a la máquina de esquila. Existen aún hoy pequeños grupos de trabajadores que esquilan con tijera manual (tijera a martillo) para el caso de majadas muy pequeñas que no justifican el uso y el transporte de la máquina. Las máquinas, pueden ser de tamaños distintos, denotándose esto en la cantidad de tijeras que operan. Las máquinas de esquila pueden tener desde una hasta diez tijeras, siendo el tipo de máquina más frecuente la de seis tijeras. Consistentemente con el tamaño de la máquina, es el tamaño de la comparsa de esquila. Lo más frecuente es que las comparsas de esquila sean de entre diez y catorce trabajadores, pero las hay de tamaños muy distintos: desde el esquilador solitario de tijera a martillo o con una pequeña máquina de una tijera, hasta comparsas de más de veinte trabajadores.

A pesar de que la esquila es una actividad que moviliza uno de los mayores contingentes de trabajadores temporarios en el Uruguay, el cálculo de cuantos trabajadores están involucrados, no es sencillo. El Censo General Agropecuario del 2000 no registra el personal temporario de la esquila, ya que éste no es contratado por el productor, sino que el productor contrata a un maquinista (o empresario de la esquila), que es el que a su vez, contrata a los trabajadores. Por lo tanto, sólo puede llegarse a una estimación realizando algunas inferencias. Una forma de estimar esta cifra es a través de la información que brinda el SUL. Por ella, se sabe la cantidad de máquinas de esquila que operaron en el año 2001 y la cantidad de tijeras con la que operó cada una, pero sólo para aquellas que operaron con el sistema Talli-Hi. Por otro lado el Censo General Agropecuario del 2000 nos informa que el 61% del total de animales se esquilan con el sistema Talli-Hi y el 39% con el sistema tradicional. Se debe suponer que la proporción de trabajadores en la comparsa según un método u otro es similar para estimar la cantidad de trabajadores totales de la esquila. Finalmente, con la información proporcionada por la Encuesta a Trabajadores de la Esquila, se puede estimar la cantidad de trabajadores que tiene una comparsa según la cantidad de tijeras de la máquina. De esta manera, se pudo estimar en alrededor de 8.000 la cantidad de trabajadores de la esquila durante la zafra 2001.

2. El proceso de trabajo en la esquila. La Comparsa y los puestos de trabajo.

La esquila se lleva a cabo una vez por año, preferentemente en los meses de octubre y noviembre. Esta práctica está motivada por razones biológicas. Esquilas más frecuentes no son convenientes porque se obtienen vellones con hebras de menor longitud y por lo tanto de menor valor³. La fecha de la esquila coincide con la estación primaveral, cuando los animales se encuentran en mejores condiciones físicas para soportar el shock causado por la tarea, evitándose los fríos del invierno que causarían mortandad. Por otro lado, la esquila debe hacerse antes de la llegada del verano, porque la maduración de los pastos lleva a la proliferación de semillas que se adhieren a los vellones, causando su depreciación.

La máquina de esquila es el núcleo alrededor del cual se organiza el trabajo de la comparsa. Como explicara Moraes (2003) ésta aparece a principios del siglo

3 Aunque Moraes hace notar que en la década del 20 del siglo pasado prosperó la práctica de realizar dos esquilas anuales, motivada por los altos precios de la lana provocados por la primera guerra mundial y para facilitar el control de la sarna ovina. Esta práctica luego se abandonó. Ver el Capítulo II El Trabajo de la Esquila y los Esquiladores: algunos aspectos de su Historia Social (1860-1970) en el libro de Diego E. Piñero Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un oficio Rural. FCS. FA. SUL. Montevideo. 2003

XX, reorganizando el trabajo de la esquila en torno a ella. La figura del empresario que organiza una comparsa aparece y se consolida con la máquina de esquila, que al ser transportable permite que ésta y su comparsa se trasladen de un establecimiento a otro. En el principio, como sugiere Moraes es muy posible que fuesen los establecimientos más grandes, con más capital y majadas mayores los que compraron e instalaron máquinas fijas en sus galpones. Aún hoy, en la Patagonia argentina, los establecimientos ovinos trabajan de esa manera.

Una máquina de esquila está constituida por una armazón de hierro rectangular, cuyas dimensiones aproximadas son de un metro de ancho por dos de largo, con una altura de un metro y medio. Al interior se encuentra el motor de la máquina, que por un sistema de poleas le transmite movimiento a las tijeras. Las máquinas son transportables: a algunas se les pueden colocar ruedas mientras otras son transportadas a pulso por los trabajadores hasta el camión en el que se moviliza la comparsa.

La máquina es el elemento central de la comparsa. Esto queda evidenciado por el cuidado con que la limpian, la aceitan, la pintan, la protegen y la cuidan los maquinistas y por la ubicación espacial en el galpón de esquila. Los trabajadores también le asignan mucha importancia ya que destacan que uno de los elementos que tienen en cuenta a la hora de elegir una comparsa es el estado de las tijeras y los elementos de corte ⁴.

La jornada de esquila normalmente dura nueve horas de trabajo. La jornada se divide en "cuartos". Entre uno y otro los trabajadores aprovechan para descansar, tomar mate y comer. Sin embargo, las horas de trabajo pueden variar según el estado del tiempo ya que la lana debe estar seca en el momento de la esquila porque de lo contrario, luego de estibada, se arde y pierde calidad. Por lo tanto, en los días de lluvia no se puede trabajar, como tampoco en los días que amanece con mucho rocío, hasta que éste no "levanta", secándose los animales. Como la operación de arrear a los animales desde los potreros hasta los corrales, y de estos hasta el corral que está ubicado a la puerta del galpón de la esquila, es responsabilidad del personal del dueño del establecimiento, es éste el que decide cuando se puede comenzar a esquila en condiciones de lluvia o de humedad.

El comienzo de la tarea después de cada intervalo, es un proceso muy pausado, que tiene algo de ritual. Están todos los trabajadores en sus puestos, los esquiladores toman las tijeras mientras tienen un animal entre las piernas, los acondicionadores parados al lado de las mesas, etc. El maquinista enciende el

⁴ Aunque en realidad la capacidad de elegir máquina que tienen los trabajadores de la esquila parece ser limitada. Solo los mejores esquiladores pueden llegar a elegir en que máquina trabajan. Para una discusión sobre este aspecto ver Piñeiro, Diego *et al.* Los Trabajadores de la Esquila. Serie de Informes de Investigación N° 29 Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Septiembre de 2002.

motor que lentamente empieza a marchar. Al tomar velocidad los esquiladores van conectando sus tijeras y empieza la esquila. Este procedimiento se hace para que ningún esquilador le pueda sacar ventaja a otro, evitando la competencia desleal entre ellos.

El tamaño de la comparsa, los puestos de trabajo y el proceso de trabajo también varían según que la esquila se lleve a cabo con el sistema tradicional o con el más moderno sistema Talli-Hi. A continuación se describirán los puestos de trabajo y el proceso de trabajo de una comparsa que esquila con el método Talli-Hi, con seis tijeras y acondiciona la lana.

El maquinista es un pequeño empresario de la esquila. Es el organizador de la comparsa, vela por el correcto funcionamiento de la máquina y de las tijeras, realizando su mantenimiento. Es la persona encargada de prenderla, iniciando el trabajo y apagarla señalando así el fin del mismo. También tiene a su cargo el acondicionamiento de peines y cortes, herramientas que requieren una atención constante pues de ellos depende, en gran medida, la calidad del trabajo. Generalmente mientras la máquina está en funcionamiento, luego de afilar peines y cortantes, se sienta a observar el desempeño de la comparsa. Otras veces colabora con los acondicionadores o presta ayuda en los lugares donde el proceso se enlentece y se congestiona, ya que en general, sabe realizar todas las operaciones.

Otra de las tareas del maquinista, es la organización de los trabajadores. Es quien los contrata o los despide, quien los observa ante cosas que a su criterio deben ser modificadas. También es quien fija la remuneración y quien les paga. Tiene a su cargo, el proveer del alimento al conjunto de trabajadores contratando a un cocinero para que prepare las comidas. Es el responsable del traslado de la comparsa y la máquina, generalmente en vehículo propio y conducido por él mismo, aunque puede ser un vehículo y chofer alquilados. En fin, es quien le imprime la tónica al conjunto de trabajadores, ya sea en el aspecto de organización del trabajo, en sus ritmos, su eficacia, su disciplina, así como también es



Afilando las tijeras

Foto de Marcos Carámbula

quien fija las pautas de comportamiento en un colectivo de doce personas que tienen que convivir diariamente, durante cerca de tres meses. Ya desde el momento en que selecciona el personal, que conformará el equipo de trabajo, esta definiendo esta tónica.

Es también el responsable del relacionamiento con los productores. Para contratar el trabajo a realizar, para fijar el cronograma de actividades, para cobrarle a los mismos, siendo en última instancia el responsable del trabajo hecho, frente a quienes contrataron sus servicios.

El esquilador ocupa el puesto principal en la comparsa. Los esquiladores se ubican en los laterales de la máquina de esquila dependiendo su cantidad de las tijeras que tenga la maquina. El esquilador recibe el animal del agarrador y, tomándolo de los sobacos, lo "sienta", colocándose él detrás del lomo del animal. Le tuerce la cabeza hacia el lado derecho, doblándosela hacia abajo. De esa manera el animal queda indefenso. El esquilador colocado a espaldas del animal comienza su tarea por la pata derecha. Luego pasa a la izquierda y continúa hacia el resto del cuerpo del animal, con pasadas que están rigurosamente estipuladas y que permiten sacar el vellón entero con el menor número de pasadas.

Terminado su trabajo (que le lleva un promedio de tres a cuatro minutos por oveja) el esquilador suelta al animal, que se levanta atontado y estimulado por el levantador busca la salida. El esquilador se endereza (ha estado agachado todo el tiempo) levanta la vista y busca la próxima oveja que el agarrador ya ha colocado frente a él. Cada tanto, cuando el trabajador estima que la tijera se ha desafilado, se dirige a su lugar, al costado del galpón, donde tiene los peines numerados que



Esquiladores trabajando alrededor de máquina. Foto de: Matías Carámbula

han sido asignados y los cortes que son de uso común, y los reemplaza en su hora. Luego vuelve a su puesto de trabajo.

Los esquiladores esquilan, en promedio, entre 90 y 120 animales por día. Es importante notar que son ellos los que le imprimen el ritmo al trabajo, y de quienes depende la cantidad de dinero que pueden ganar, no solo ellos, sino también los demás integrantes de la comparsa. El esquilador cobra por animal esquilado, el agarrador cobra por animal agarrado y los demás por cada cien animales que haga la comparsa. El cocinero cobra por día de trabajo (aunque llueva) y los barredores suelen cobrar el jornal trabajado.

La tarea del agarrador consiste en traer a cada animal alzado, desde el corral, externo al galpón, hasta las proximidades del esquilador. El agarrador es el nexo entre la majada y la comparsa. Siendo el que distribuye las ovejas entre los esquiladores, debe ser muy cuidadoso en no crear diferencias, al asignar los animales, entre los esquiladores. El trabajo es extenuante y suele provocar padecimientos en la cintura a pesar de que los agarradores suelen ser personas de estatura y fortaleza física no común.



Agarrador

Foto de Matías Carámbula

El vellonero es un trabajador cuya función es levantar el vellón que el esquilador deja en el suelo al terminar con cada oveja, y llevarlo hasta la mesa de acondicionado. El vellonero tira el vellón de tal forma que lo deja extendido, abierto sobre la mesa o rejilla sobre la que trabajan los acondicionadores, para que estos empiecen su trabajo. También es el vellonero el que paga la "lata" o ficha a cada esquilador, por cada oveja esquilada, depositando la ficha en un recipiente próximo al puesto de trabajo y avisándole al esquilador que hizo tal depósito, tocándolo levemente en el hombro o la espalda.

El acondicionador es quien recibe el vellón en la mesa de acondicionar. Cuando el vellonero lo tira sobre la mesa de acondicionar éste queda extendido tal como una manta. Sus dimensiones varían según el tamaño del lanar, pero en términos generales es de un metro con ochenta de largo por un metro veinte de ancho. El acondicionador procede a extraer las partes más deterioradas, generalmente en los bordes, tratando de conformar un conjunto lo más homogéneo posible. Pliega luego el vellón para que este adquiera una forma casi esférica y se mantenga armado. En las comparsas pequeñas esta función es cumplida por una

sola persona. En las más grandes puede haber cuatro o cinco personas trabajando en la mesa de acondicionamiento, en cuyo caso uno de ellos actúa como capitán o responsable del equipo de acondicionadores. En las comparsas que no hacen acondicionado de la lana este equipo falta, aunque igualmente suele haber una persona que recibe el vellón, lo dobla y se lo alcanza al embolsador.



Acondicionadores trabajando en las mesas

Foto de Marcos Carámbula (h)

El canchero, barredor o “benteveo” tiene a su cargo el barrido del lugar de trabajo en los alrededores de la máquina. En los momentos en que la comparsa deja de trabajar, debe levantar las rejillas de madera que rodean la máquina, y sobre las cuales trabajan los esquiladores, para barrer los restos de lana y estiércol que quedan debajo de ellas. Según las modalidades de organización del trabajo en las diferentes comparsas, en algunas de ellas, el barredor también puede cumplir con otras funciones, como dar la “lata”, ayudar a levantar las ovejas luego de esquiladas y guiarlas hasta la salida del galpón, ayudar a llevar los vellones hasta la mesa o ayudar tirándole los vellones ya clasificados al embolsador. Posiblemente sea el puesto de trabajo en el que se desempeñan más tareas distintas. Es el puesto de trabajo que requiere menor calificación y suele ser el puesto de inicio en una comparsa.

El embolsador es quien debe embolsar la lana. Para ello se vale de una armazón de madera en cuya parte superior, tiene un aro de metal que aprisiona la boca

de la bolsa, lo que permite mantener la bolsa abierta y parada para introducir la lana. Las dimensiones de esta bolsa es de aproximadamente dos metros de largo por un metro de diámetro, por lo que ellas dan la idea del tamaño de la armazón en la que está colocada. El embolsador se introduce en la bolsa, y mientras otro trabajador le tira los vellones, él los va recibiendo y los va disponiendo de manera tal de no dejar huecos prensándolos con los pies. De esto se desprende la importancia de la firmeza de la armazón, que no solamente debe ser capaz de sostener la bolsa con lana sino también el peso del embolsador y la presión que este ejerce al moverse y saltar dentro de la bolsa. Las bolsas más empleadas son de plástico, con pequeños orificios para permitir que la lana, una vez embolsada “respire”. Tres cuartos de la producción de lana se embolsa de esta manera mientras el cuarto restante aún se embolsa en bolsas de arpillera. Cuando la bolsa está colmada en su capacidad, el embolsador la cierra con una abrazadera de plástico inviolable. La lana de menor calidad (de la barriga y de las patas) se embolsa separada del vellón. Una bolsa contiene promedialmente entre 35 y 40 vellones, pesando de 150 a 180 kilogramos, dependiendo del tipo de lana.

Dentro de cada bolsa se coloca una etiqueta que contiene la identificación del establecimiento y la indicación de la calidad o tipo de vellón (que se embolsan por separado), tal como surge de la mesa de acondicionamiento. Las bolsas son estibadas en el galpón donde se está trabajando, siendo ya responsabilidad del dueño del establecimiento proceder a su transporte y venta.



Embolsando los vellones
Foto de Matías Carámbula

En algunas de las máquinas de esquila que se visitaron en el curso de la investigación, se observó una innovación consistente en una prensa hidráulica que produce fardos de lana compactos de aproximadamente 200 kg de peso de un metro cúbico de volumen, también envuelto en plástico y que lleva la etiqueta correspondiente. En este caso (tal vez sea el sendero tecnológico hacia el futuro) desaparece la figura del embolsador y es reemplazada por un trabajador que debe realizar un esfuerzo físico mucho menor. El transporte de estos fardos también es más económico y más sencillo que en las bolsas habituales.

El cocinero es quien tiene a su cargo todas las tareas conexas con el fogón. Uno de las cuatro de la mañana lo enciende, para que cuando se levanten los trabajadores cuenten con agua caliente para el mate. A lo largo del día tiene a su



Cocinero en plena tarea
Foto de Marcos Carámbula (h)

cargo la preparación de las comidas, generalmente consistentes en asado, guiso o "ensopados", puchero, etc. La comida es sencilla pero debe ser abundante debido al gran desgaste físico que realizan los trabajadores. La cantidad y calidad de la comida que reciben es uno de los criterios que emplean los trabajadores para elegir las máquinas. El cocinero también se hace cargo de la higiene y el aseo del entorno del fogón, ámbito en el que se cocina y se come, debiendo traer el agua para beber y para lavar los utensilios. En algunos casos debe procurarse la leña para el fuego, siendo también el responsable de carnear el ovino suministrado por el establecimiento. El cocinero, además de su función de servicio, cumple en muchos casos un papel de articulador social. Como el cocinero es el que atiende el fogón y en su entorno es que se reúnen los trabajadores en los momentos de descanso o dónde se refugia aquel que está indis-

puesto, escucha las conversaciones y a veces, por su mayor edad es tomado como confidente de los trabajadores. Por otro lado, su cercanía con el maquinista le facilita este papel de articulador social, entre el patrón y los trabajadores o entre los diferentes grupos de trabajadores al interior de la misma.

Este es el momento de destacar la vinculación y la dependencia mutua que existe entre los trabajadores de la comparsa de esquila. El proceso de trabajo "encadena" una operación con la siguiente, aunque el centro y corazón de todo el proceso está dado por la máquina de esquila y por los esquiladores. La velocidad del proceso de trabajo está dada por la cantidad de esquiladores (o de tijeras que están operativas en la máquina) y por la destreza y rapidez de los esquiladores. Como el pago es a destajo para casi todos los trabajadores de la comparsa sus ingresos dependen de la destreza de los esquiladores. La velocidad y el ritmo de trabajo son impuestos por éstos, si bien a su vez, ellos dependen de que el agarrador le presente los animales para esquila, sin producirse demoras. Hacia el otro extremo de la cadena, si el vellonero, los acondicionadores o el embolsador se atrasan (lo que suele suceder) el problema es de menor importancia, ya que los vellones se acumulan transitoriamente en un costado del galpón y pueden ser acondicionados y embolsados posteriormente. Por lo tanto a diferencia de los procesos industriales en serie en los cuales la velocidad a la que trabajan los operarios depende de la velocidad de las máquinas, en la comparsa de esquila son los esquiladores los que le imprimen el ritmo al trabajo. Por ello, como se verá

más adelante, los esquiladores constituyen un grupo diferenciado de los trabajadores de la comparsa.

3. Una caracterización de los trabajadores de la esquila.

3.1. Características socio-demográficas.

Los trabajadores de la esquila tienen una distribución etaria amplia, si bien en general constituye una población joven, ya que la media de la población se ubica en los 31 años y tres cuartos de la misma tienen menos de 38 años. Como se verá con mayor detalle más adelante, la edad está influida por los puestos que se ocupan en la comparsa. En algunos puestos es más probable encontrar trabajadores en las edades extremas: mientras entre los cocineros es más probable encontrar personas de edad avanzada, entre los barredores y cancheros se encuentran las personas más jóvenes y aún niños.

La mitad de los trabajadores de la esquila son solteros mientras que la otra mitad están en pareja. Los trabajadores solteros están sobre representados en los puestos de menos responsabilidad y capacitación seguramente vinculados a la edad de quienes los ocupan. La alta proporción de trabajadores solteros en esta población también puede relacionarse con la movilidad en el territorio que implica el trabajo en la esquila. Sin duda que es más fácil hacerlo para aquellos trabajadores que no tienen vínculos familiares estables y/o familiares a cargo. Para aquellos traba-

Los trabajadores zafrales suelen ser jóvenes
Foto de Marcos Carámbula (h)



jadores que sí tienen una familia formada el tamaño de la misma se sitúa un poco por encima de la media en 4,15 personas por grupo familiar.

En cuanto a la residencia de los trabajadores de la esquila, el 56% residen en áreas urbanas ya sea en pueblos del interior (32%) o en capitales departamentales (24%). Un 43% de estos trabajadores tienen residencia rural, ya sea en el área rural dispersa (17%) o en pequeños pueblos rurales del interior del país (27%). La urbanización de los trabajadores de la esquila debe verse como un proceso reciente: si bien 56% residía en el medio urbano en el momento de la encuesta, solo 50% lo hacía cinco años antes y solo 34% había nacido en él. Un indicador como la ocupación del padre, también refleja que este proceso de urbanización es relativamente reciente: en el 74% de los casos el padre del trabajador tenía ocupaciones rurales.

Durante la zafra las comparsas de trabajadores se mueven en forma restringida en un radio de aproximadamente cien kilómetros de su lugar de origen. Los trabajadores individualmente tampoco se mueven mucho en el territorio en busca de trabajo, no habiéndose encontrado migraciones de trabajadores entre los Departamentos del país. El origen departamental del personal de la esquila muestra una tendencia al reclutamiento de trabajadores en aquellas zonas del país que tienen mayor concentración de lanares, básicamente los Departamentos de la región norte y centro-oeste del país. Esta tendencia es consistente con la existencia de mercados de trabajo de carácter regional y aún locales, en oposición a la hipótesis de desplazamiento de los trabajadores especializados a lo largo del territorio nacional en un único mercado de trabajo rural.

3.2. Las condiciones de vida.

Para el caso de los trabajadores temporarios, cuando se analizan las condiciones de vida es preciso referirse a éstas en el lugar de residencia y también en el lugar de trabajo. En este apartado se hará referencia a las condiciones de vida en el lugar de residencia permanente del trabajador.

Son particularmente escasos los estudios que hacen referencia a las condiciones de vida en la residencia de los trabajadores. Neffa (1986) en su estudio de los trabajadores temporarios en América Latina, hace notar que existen al menos tres tipos de situaciones. En la primera, los trabajadores temporarios provienen de áreas campesinas próximas a grandes establecimientos que los contratan. En estos casos los trabajadores residen en sus casas y viajan diariamente a pie

o en una locomoción sencilla hasta su lugar de trabajo. En estos casos la vivienda suele ser mejor que en las otras situaciones. Una segunda situación la constituyen los trabajadores temporarios que han sido expulsados del campo y residen en las afueras de pueblos y ciudades en condiciones muy precarias siendo transportados diariamente en camiones hasta su lugar de trabajo. Es la situación de los "bóias-frias" en Brasil ampliamente documentada (GRAZIANO DA SILVA, 1993). Una tercera situación es la de los migrantes que dejan sus domicilios por largas temporadas y viven en los propios establecimientos.

En el caso de los trabajadores de la esquila, como ya se ha visto, la mayoría de ellos residen en los pueblos del interior del país y durante los meses de la esquila se alojan en los establecimientos ganaderos donde trabajan. Si bien el periodo de esquila dura entre dos meses y cinco meses (dependiendo de la cantidad de ovejas que tenga contratada la "máquina") la mayoría trabaja durante dos meses. En este lapso permanecen en los establecimientos ganaderos.

Las condiciones de vida de los trabajadores y su familia se examinan a partir de la tenencia de una vivienda, los indicadores de nivel de satisfacción de necesidades básicas y la cobertura de salud. Páginas más adelante se examinan las condiciones de vida en el lugar de trabajo, durante la esquila.

3.3. La tenencia de una vivienda

La mitad de los trabajadores de la esquila son propietarios de la vivienda que habitan (51%) y aproximadamente otro 20% está en proceso de pago de la vivienda a través de los planes habitacionales del Movimiento Pro Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural (MEVIR) y del Banco Hipotecario. Por lo tanto es posible sostener que un 71% de las poblaciones estudiadas cuenta con estabilidad en la vivienda a través de la propiedad. Del 30% que no cuenta con vivienda propia solamente un 10% de los trabajadores paga alquiler por la vivienda, mientras un 15% vive en casa de sus padres y 5% tiene otro tipo de contratos. Es decir, que la población estudiada cuenta con una estabilidad en la vivienda muy superior a la que existe entre los trabajadores temporarios de otros países del continente. Posiblemente esta situación se deba a los planes habitacionales públicos instrumentados en los pequeños pueblos y ciudades del interior, que tienen como sujetos de su acción trabajadores con un perfil ocupacional similar a la población estudiada.

3.4. La satisfacción de las necesidades básicas.



Las viviendas construidas por MEVIR han contribuido a mejorar las Necesidades Básicas. Foto de Matías Carámbula

Si analizamos la situación de los hogares a partir del nivel de satisfacción de las necesidades básicas, podemos apreciar el nivel de carencias en relación a las características de la vivienda, el nivel de hacinamiento, la disponibilidad de luz eléctrica, el tipo de energía utilizada para cocinar, la disponibilidad de agua potable y el sistema de evacuación de excretas. Las necesidades básicas son entendidas como requerimientos mínimos para el desarrollo de los miembros de una sociedad específica. La clasificación resultante del uso de esta metodología considera hogares pobres a aquellos que tienen insatisfecha alguna de las necesidades consideradas y hogares no pobres a aquellos que han logrado niveles de satisfacción en las seis necesidades consideradas. Los resultados del presente estudio indican que los trabajadores de la esquila tienen un índice de satisfacción de sus necesidades básicas relativamente elevado. En el total del conjunto estudiado, sólo el 27.7% presenta una o más Necesidades Básicas Insatisfechas calificando por lo tanto como población en estado de pobreza. Esta situación es solo un poco menos favorable que en el total de los hogares del país cuyo índice de NBI alcanza el 16%, mientras que a nivel de los trabajadores asalariados agrícolas es de 18%⁵.

Las mayores carencias en la población estudiada, se refieren a la disponibilidad de energía eléctrica en el hogar y al tipo de energía utilizado para cocinar. En este sentido, el 14% de los hogares no dispone de alumbrado eléctrico y el 15% utiliza queroseno o leña como fuente de energía para cocinar⁶. No repre-

5 Carlos Bianchi. Informe de Caracterización de la PEA Agrícola 1985-1996. Inédito. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. 2003.

6 El nivel de insatisfacción en la disponibilidad de alumbrado eléctrico y la principal fuente de energía utilizada para cocinar encontrado para el conjunto de trabajadores de la esquila es superior al registrado por el Estudio sobre el Empleo, los Ingresos y las Condiciones de Vida de los Hogares Rurales que sitúa en 7.3% y 10.9% respectivamente el nivel de insatisfacción para el interior del país (OPYPA, 2000).

Cuadro Nº 16. Satisfacción de Necesidades Básicas

	Carácter. vivienda	Hacinamiento	Luz eléctrica	Energía cocinar	Agua potable	Evacuación excretas
N	610	607	609	608	604	609
Satisfacción	97%	95%	86%	85%	94%	97.5%

Fuente: Encuesta Trabajadores de la Esquila.

sentan carencias importantes el tipo de evacuación de excretas del baño, las características de la vivienda (materiales de pisos, techo y paredes), el nivel de hacinamiento y la disponibilidad de agua potable en la vivienda.

3.5. La cobertura de Salud.

El análisis de la cobertura de la atención de la salud entre los trabajadores se realiza con dos objetivos. Por un lado conocer la efectiva cobertura de atención de que disponen, partiendo de la premisa de que la asistencia pública es de calidad inferior a la que se obtiene en la asistencia privada, por mutualista, según el sistema vigente en el país⁷. Pero en segundo lugar, la cobertura de la salud también proporciona una aproximación al nivel de protección social con que cuentan los trabajadores. En efecto, según las disposiciones vigentes en el país, todo trabajador debe ser declarado por su patrón frente al Banco de Previsión Social (BPS) y deben realizarse los aportes sociales correspondientes, dirigidos a financiar el sistema previsional. Estos aportes son realizados tanto por el patrón como por el trabajador. El trabajador declarado frente al BPS tiene derecho a la cobertura de la atención de la salud en una mutualista privada de su elección⁸ y los que tienen hijos menores de edad a percibir un estipendio por cada uno de ellos (Asignaciones Familiares). La percepción o no de estos beneficios se constituye por lo tanto en un indicador aproximado del nivel de declaración en el BPS de los trabajadores rurales por parte de sus patrones.

Si se examina la información referida al total de los trabajadores asalariados rurales del país, disponible en el Censo de Población de 1996, se encuentra que

7 Aunque esta afirmación debe moderarse para la población que reside en el interior. Algunos de los Hospitales públicos Departamentales son mejores que los sistemas privados de salud. En otros casos en algunas ciudades del interior del país el sistema privado de atención a la salud simplemente no existe. Por lo tanto tal como fue hecha la pregunta las respuestas son solo una medida aproximada de la cobertura. Puede haber situaciones en las cuales trabajadores inscriptos en DISSE igualmente se atiendan en los Hospitales públicos por las razones señaladas.

8 Mediante el aporte que se realiza a la Dirección del Sistema de Seguros por Enfermedad (DISSE).

solo el 54% de ellos se atienden en mutualistas privadas, 27% lo hacen en los hospitales públicos y 15% no tienen ningún tipo de protección para la salud⁹.

¿Cuál es la situación para los trabajadores de la esquila? En primer lugar, es preciso destacar que no se le preguntaba al trabajador de la esquila por la situación de asistencia durante los dos meses de la esquila, sino en general¹⁰. Por lo tanto, la información refleja la situación permanente a la que está sujeto el trabajador y las respuestas son acordes con el alto nivel de desocupación y de inestabilidad laboral que experimentan estos trabajadores. La gran mayoría de los trabajadores recurre a servicios hospitalarios públicos en caso de enfermedad (75%). Cabe destacar sin embargo, que para poder acceder a la atención médica pública se necesita tener un carné de asistencia vigente con el cual no siempre cuentan los trabajadores. El 18,5% accede a cobertura médica en mutualistas privadas a través de DISSE, por contar con un empleo en el sector privado y grupos muy menores cuentan con cobertura a través de los hospitales policiales y militares o a través de afiliación a servicios mutuales. Aquellos que no tienen ningún tipo de cobertura constituyen el 1% del total encuestado.

Con referencia a los trabajadores de la esquila que deberían haber percibido el beneficio de la asignación familiar por tener hijos menores de edad, los datos muestran que el 60% de ellos no cobró asignaciones familiares durante los 12 meses anteriores a la encuesta¹¹. Esta información contribuye a reforzar la hipótesis de que muchos de estos trabajadores no están legalmente registrados en los organismos de Seguridad Social, ya sea porque tienen elevados períodos de desocupación, porque realizan trabajos de changas con una marcada inestabilidad o porque realizan tareas sin estar declarados por sus patrones.

4. Hacia la determinación de la precariedad objetiva entre los trabajadores de la esquila.

En los próximos apartados se analizarán las cuatro variables que caracterizan el trabajo precario según la definición dada por G. y J. Rodgers. Como es obvio todos los trabajadores de la esquila son trabajadores precarios, aunque más no sea porque sus contratos son por un período definido por la duración de la

9 Carlos Bianchi. Caracterización de la PEA Agrícola 1985-1996. Inédito. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. UdelaR. 2002

10 En concreto la pregunta era: ¿Si se enferma donde se atiende?

11 La pregunta era: Para los que tienen hijos menores a cargo: ¿En el último año cobro asignaciones familiares?

zafra. Por lo tanto lo que se intentará en las próximas páginas es construir un índice de precariedad objetiva que muestre los distintos niveles de precariedad de estos trabajadores a partir de una combinación de las variables mencionadas.

4.1. Los contratos de trabajo entre los trabajadores de la esquila.

Comencemos recordando como define Rodgers la primera característica que se le atribuye al trabajo precario: es un trabajo por un período de tiempo definido o que tiene un alto riesgo de ser finalizado. Queda claro que esta característica está presente en todos los casos que se están analizando: el trabajo de la esquila es zafral y por lo tanto todos los trabajadores tienen un contrato definido en el tiempo.

El trabajo zafral, estacional, o eventual en la agricultura ha sido siempre frecuente, por las razones que se han explicado en el Capítulo 2 y posiblemente abarque una cantidad importante de los trabajadores agrícolas del Uruguay. En el Capítulo anterior se estimó que un 10% de la fuerza de trabajo agrícola estaría compuesta por trabajadores eventuales. Ésta es la estimación de mínima, que solo registra a los trabajadores eventuales contratados directamente por los establecimientos agropecuarios. No se pudo estimar los que son empleados por contratistas y por empresas tercerizadas. Es por ello, que en el caso de los contratos a tiempo definido se establecerán algunas distinciones, que permitirán establecer diferencias al interior de un conjunto que de otra manera sería homogéneo para distinguir tipos y niveles de precariedad.

En primer lugar, anotemos que los trabajadores de la esquila, si bien tienen un contrato definido, vuelven todos los años a salir en la zafra. Los datos muestran que la mitad de los trabajadores no se han perdido una sola zafra y que el 29% se han perdido solo entre una y tres zafras. Por lo tanto, hay una regularidad en la zafra anual que le otorga un aspecto de "permanencia" a este trabajo zafral. Por otro lado, con cierta frecuencia pueden salir en la misma máquina: el 25% de los trabajadores declaran que siempre salieron con la misma máquina. Mas aún, muchos maquinistas al terminar una zafra, "apalabran" a los mejores trabajadores para la zafra que viene, lo cual es una clara estrategia de selección del personal, ya que de los trabajadores que quieren volver a salir en la zafra del año que viene (2002), el 96% lo quiere hacer en la misma máquina.

En segundo lugar, cuando se analiza la situación ocupacional de todos los trabajadores de la esquila, para los últimos doce meses, se advierten situaciones

diferentes. Algunos trabajadores están ocupados todos los meses que median en la interzafra de la esquila. Otros registran algunos meses de desocupación, mientras que otros están varios meses desocupados.

Se pueden discriminar entonces al menos tres situaciones diferentes. En la primera situación están todos aquellos trabajadores que han tenido ocupación plena durante todo el año incluyendo a aquellos que han registrado menos de un mes de desocupación en el año¹² (27%). En una segunda situación está aquellos trabajadores que han tenido entre uno y tres de desocupación (33%). En una tercera situación están todos aquellos trabajadores que han tenido más de tres meses de desocupación (39%).

Por las razones mencionadas anteriormente (regularidad anual, regreso al mismo patrón, ocupación plena o casi plena) se consideran a los trabajadores zafrales que tienen hasta un mes de desocupación como trabajadores estables. Todos los demás trabajadores se consideraron inestables.

En síntesis para operacionalizar esta categoría con el fin de construir un Índice de Precariedad Objetiva la muestra se divide en dos categorías:

- a) Trabajadores estables: todos aquellos que no han registrado desocupación o han registrado hasta un mes de desocupación en los últimos doce meses.
- b) Trabajadores inestables: todos aquellos trabajadores que han registrado más de un mes de desocupación en los últimos doce meses.

Cuadro Nº 17. Trabajadores de la Esquila. Estabilidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiene Estabilidad	218	35,7	35,7	35,7
Sin Estabilidad	392	64,3	64,3	100,0
Total	610	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila

Se aprecia entonces que con estos criterios un 36% de los trabajadores de la esquila tienen estabilidad mientras que un 64% deben ser considerados como trabajadores inestables

12 En las entrevistas realizadas a los trabajadores de la esquila varios mencionaron que luego de la esquila se toman algunos días de descanso, por la intensidad del trabajo de esta zafra. Otros también mencionan que entre un trabajo y otro a veces están algunos días sin trabajar. Esta situaciones a nuestro juicio no configuran una situación de desocupación.
 13 Un criterio similar, se adopta en la Encuesta Nacional de Hogares Rurales del OPYP, MGAP del 2001.

2. Ingresos suficientes/insuficientes.

El segundo criterio que emplea Rodgers para establecer que un trabajo es precario consiste en considerar que genera ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada. En la Encuesta a Trabajadores de la Esquila se relevaron los ingresos que el trabajador había percibido en los últimos doce meses. No era posible relevar los ingresos percibidos en la esquila de ese año porque la esquila estaba en proceso. Por lo tanto los ingresos de los últimos doce meses contienen los ingresos de la esquila del año anterior (salvo para los que no concurren a la esquila el año anterior que son muy pocos) y los ingresos percibidos en otros trabajos en el correr de dicho año.

El monto de los ingresos percibidos durante la esquila varía según el puesto que se ocupa en la comparsa. Los esquiladores son los que están mejor remunerados, derivado de que es una tarea que requiere de una destreza física especial que combina la rapidez con la calidad del trabajo. Le sigue en importancia de la remuneración un grupo de trabajadores en los que se encuentran los agarradores (se requiere fortaleza física para una tarea extenuante y peligrosa) y los acondicionadores, que ocupan un puesto en el que se requiere una capacitación especial, brindada por el SUL o por los propios maquinistas que adiestran a estos trabajadores. En un tercer grupo, de menores ingresos, se encuentran los demás miembros de la comparsa que desempeñan tareas de menor calificación: velloneros, embolsadores, cancheros o barredores y cocineros. Las diferencias en los ingresos percibidos durante la esquila no se manifiestan en el resto del año, donde son prácticamente iguales, lo cual hace pensar que los trabajadores no se diferenciarían por el tipo de tareas que desempeñan en la entre zafra.

Un problema que fue preciso resolver fue el término de comparación: ¿Qué significa percibir ingresos suficientes o insuficientes para la reproducción social?



Para la esquila se requiere fortaleza física y destreza. Foto de Marcos Carámbula (h)

Como la misma definición lo indica éste es un valor culturalmente determinado. Lo más frecuente es comparar el valor de los ingresos percibidos con la línea de pobreza. En el caso de esta investigación la encuesta preguntó los ingresos del trabajador durante los últimos doce meses y no los ingresos del grupo familiar, ya que se consideró que no sería correcta esta pregunta en un contexto de trabajo fuera del grupo familiar y de la casa-habitación del trabajador, donde el encuestador podría estar en condiciones de verificar la veracidad de las respuestas. Por lo tanto no fue posible emplear el concepto de línea de pobreza.

Se eligió otro camino que fue considerar que la línea mínima de reproducción de la fuerza de trabajo está proporcionada por dos salarios de un peón rural de la ganadería, por doce meses más un treceavo mes de aguinaldo, pero sin el pago por alimentación y vivienda. Es decir, lo que en la jerga se conoce como el salario de un peón "mantenido". Aquellos trabajadores que percibían como promedio de ingresos mensuales en los últimos doce meses, hasta dos salarios de un peón de la ganadería, recibían ingresos insuficientes, mientras que eran suficientes cuando percibían más de este valor.

Cuadro Nº 18. Trabajadores de la esquila. Ingresos Suficientes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Tiene ingresos suficientes	230	37,7	40,7	40,7
No tiene ingresos suficientes	335	54,9	59,3	100,0
Total	565	92,6	100,0	
No válidos	45	7,4		
Total	610	100,0		

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la esquila.

En síntesis, con el fin de construir el Índice de Precariedad Objetiva se resolvió considerar dos categorías: Trabajadores que como promedio de ingresos en los últimos doce meses: a) ganan más de dos salarios de un peón rural ganadero; b) ganan menos de dos salarios de un peón ganadero.

Ordenados los trabajadores de la esquila según estas dos grandes categorías la muestra queda subdividida en dos partes: 55% de los trabajadores han percibido ingresos insuficientes y 37% han recibido ingresos suficientes mientras que en el 7% de los casos no fue posible determinar estos valores.

Es conveniente vincular los ingresos percibidos con la desocupación presente entre estos trabajadores. Como era de esperar aquellos trabajadores que logran estar ocupados todo el año, tienen ingresos sustancialmente mayores que aquellos que enfrentan hasta dos meses de desocupación o más de dos meses de desocupación. En el primer caso el ingreso de los trabajadores ronda los 43.000 pesos anuales, 38.000 pesos anuales en el segundo caso y 26.000 pesos anuales en el tercero¹⁴.

Que el salario interviene centralmente en la decisión de salir a la esquila y en la elección de la máquina en la que buscará emplearse surge de la siguiente entrevista¹⁵:

¿A usted le ofrecen varias máquinas?

Como no, me ofrecen unas cuantas, me ofrecen si, y uno seguro elige la máquina por la cantidad de ovejas que tenga, la que a uno más le convenga, la que pueda hacer más plata. En esta es el primer año que salgo.

¿Le gusta el ambiente, la máquina?

Como no, me gusta sí, se trabaja muy bien. (Entrevista 5ª:3)

Los trabajadores de una comparsa ganan distinto según el puesto que ocupan y la destreza exigida para el mismo. Si la entrevista anterior transmite la percepción de un esquilador, el trabajador mejor pago de una comparsa, la entrevista siguiente transmite la opinión de un acondicionador de lana que está en segundo o tercer lugar en cuanto a los ingresos percibidos.

...Por ahora me da. Para comprar alguna ropita... Pienso que si agarro un trabajo estable de 3.000 pesos por mes, 2.500, con eso está. La voy a dejar, verdad? Porque no voy a seguir tampoco siempre, en campaña, mojado, durmiendo mal. Llega un momento que aburre. Si uno agarra un trabajo bien...

¿Y lo que sacás te dá para tirar algunos meses?

Sí. Para pagar algunas cuentas. Salir un poco. Comprar un poco de ropa... Aunque no podés quedarte con esto para todo el año. (5ª:16)

14 Ver los gráficos de la página 92 del capítulo V escrito por Mariela Bianco en el libro de Diego Piñeiro. *Los trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un oficio rural*. SUL UdelAR. Montevideo. 2003

15 Ver Anexo Metodológico. Todas las transcripciones provienen de las entrevistas realizadas por el equipo de investigación dirigido por el autor en la investigación realizada en el año 2000 y 2001 en la Facultad de Ciencias Sociales con financiación de la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

4.3. La cobertura social.

La encuesta no relevó la inscripción de los trabajadores en los registros de la Seguridad Social ni durante el período de la esquila ni durante el resto del año en los empleos de la interzafra. Se decidió adoptar un criterio amplio y clasificar como cubiertos por la Seguridad Social a todos aquellos que declararon tener cobertura por los servicios privados de salud a través de DISSE, todos los que realizan aportes al Banco de Previsión Social, los que declaran estar cubiertos en caso de accidentes laborales por el Banco de Seguros del Estado y todos los que teniendo hijos menores perciben Asignaciones Familiares. También se incluyó en esta categoría a aquellos trabajadores que son jubilados y pensionistas y que además salieron a la esquila para hacer una changa (esta categoría se encuentra especialmente en los cocineros).

Se discriminaron dos categorías:

- a) con algún tipo de cobertura social
- b) sin cobertura social.

Cuadro Nº 19. Trabajadores de la Esquila. Cobertura Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiene Cobertura	215	35,2	35,2	35,2
No tiene Cobertura	395	64,8	64,8	100,0
Total	610	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

Del cuadro se desprende entonces que un 35% de los trabajadores de la esquila tienen algún tipo de cobertura social, mientras que casi 65% no la tienen.

4.4. El control de las condiciones de trabajo.

Según la definición de trabajo precario de Rodgers presentada en el primer capítulo, los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc. Estas situaciones revelan la falta capacidad de

negociación, por defecto o ausencia de una organización de los trabajadores ¹⁶.

No fue posible construir un indicador de control de las condiciones laborales. Uno de los indicadores posibles es la sindicalización de los trabajadores pero en este caso es inexistente. Se consideró la posibilidad de utilizar otros indicadores que fueron relevados por la encuesta pero como los resultados no fueron satisfactorios, se decidió no tener en cuenta esta variable ¹⁷.

4.5. La construcción del Índice de Precariedad Objetiva.

A partir de los tres índices construidos más arriba se construyó el Índice de Precariedad Objetiva de los Trabajadores de la Esquila.

Como ya se ha dicho, por definición, todos los trabajadores de la esquila son trabajadores precarios. Dentro de esta categoría es posible delimitar distintos gra-

Cuadro Nº 20. Trabajadores de la Esquila. Índice de Precariedad Objetiva de los Trabajadores de la Esquila

		Estabilidad en el trabajo			
		Tiene Estabilidad		Sin Estabilidad	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tiene ingresos suficientes	Cobertura Social	Tiene cobertura	64 11,3%	48 8,5%	
		No tiene cobertura	57 10,1%	61 10,8%	
No tiene ingresos suficientes	Cobertura Social	Tiene cobertura	30 5,3%	57 10,1%	
		No tiene cobertura	57 10,1%	191 33,8%	
Total		208		357	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila

¹⁶ En 1946 a impulsos de la Federación de Obreros de la Lana se logró iniciar un proceso de organización de los esquiladores. Se suceden varias reuniones y congresos en los años siguientes, registrándose participación de esquiladores de distintas partes del país. En 1951, a petición de estas movilizaciones el Parlamento Nacional aprueba una ley por la cual el Poder Ejecutivo determinará antes del mes de agosto de cada año, los salarios mínimos de los trabajadores de la esquila y estableció la obligación de proporcionar alimentación y alojamiento adecuado a los esquiladores y pastoreo gratis para sus animales de transporte. Estas organizaciones parecen haber existido hasta 1965 aproximadamente. (GONZALEZ SIERRA, 1994)

¹⁷ Las variables que se consideraron y luego se descartaron fueron: i. Capacidad de negociación salarial: momento en que se le anuncia al trabajador cuanto se le pagará por su trabajo, indicador relevado en la encuesta paralela que se le realizó a los maquinistas, pero que parece depender de otras variables como la cantidad total de ovejas que el maquinista tenga contratadas. ii: cambio de una comparsa a otra: si bien hay bastante movilidad parecería que esta es generada por el patrón y no por el trabajador. iii. satisfacción de las condiciones de trabajo: además de ser un indicador poco confiable es una opinión y no mide la capacidad de negociar mejores condiciones de trabajo (por otro lado estas dependen del dueño de la estancia y no del maquinista).

Cuadro Nº 21. Trabajadores de la esquila. Índice de Precariedad Objetiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insertos	64	10,5	11,3	11,3
1 Déficit	135	22,1	23,9	35,2
Válidos 2 Déficit	175	28,7	31,0	66,2
Excluidos	191	31,3	33,8	100,0
Total	565	92,6	100,0	
No válidos	45	7,4		
Total	610	100,0		

Fuente: Encuesta trabajadores de la esquila.

dos de precariedad transformando las ocho celdas anteriores en cuatro niveles de precariedad.

El resultado del ejercicio anterior muestra que existe una pequeña proporción (11,3%) de los trabajadores de la esquila que han gozado de empleo continuo a lo largo de los últimos doce meses, tienen cobertura social y por otro lado, sus ingresos son mayores que dos veces el salario de un peón rural. Se puede suponer que estos trabajadores han tenido una inserción laboral y social plena, por lo menos durante el último año. Se los ha denominado trabajadores Insertos. En el otro extremo están los trabajadores que se han denominado Excluidos, porque tienen una elevada desocupación anual, no tienen cobertura social, y sus ingresos son más bajos que el doble de lo que gana un peón rural. Estos representan un tercio (34%) de los trabajadores de la esquila. Por otro lado se han denominado como Parcialmente Excluidos a aquellos trabajadores que tienen déficit en dos de las variables consideradas y se aprecia que componen casi otro tercio de la muestra (31%). Es decir que entre los Excluidos y los Parcialmente Excluidos se llega al 65% de los trabajadores de la esquila. Finalmente queda la categoría de los trabajadores Parcialmente Insertos (con solo un déficit) que llegan al 24% de los trabajadores de la esquila.

5. La satisfacción con el trabajo en la esquila. El Índice de precariedad subjetiva.

En el primer capítulo se discutió la opción teórica por incluir el concepto de precariedad en el trabajo explicando que desde esta perspectiva era posible tener en cuenta la subjetividad del trabajador: como éste experimen-

ta su relación con el trabajo. Paugam identificó tres tipos distintos de satisfacción subjetiva; a) la satisfacción que el trabajador obtiene por el producto de su trabajo; b) la satisfacción que el trabajador obtiene de su trabajo, porque éste le proporciona ingresos suficientes; c) la satisfacción que el trabajador obtiene de su trabajo por las condiciones laborales del ambiente en que trabaja. La ausencia de una, o más de una, de estas condiciones engendra, según Paugam, una relación del trabajador con su trabajo de precariedad subjetiva.

En la Encuesta a los Trabajadores de la Esquila se incluyeron algunas preguntas que permiten construir los indicadores de satisfacción con el trabajo sugeridos por Paugam. En relación al primer tipo de satisfacción subjetiva, la que el trabajador experimenta con el producto de su trabajo es de destacar que los esquiladores tienen un cierto orgullo por como les queda el trabajo realizado. Cuando un animal queda mal esquilado, con "escaleras" y "recortes" seguramente el esquilador recibirá las pullas de sus colegas. Si el animal queda lesionado o herido por la tijera, recibirá una observación del maquinista. La satisfacción con el producto de su trabajo será más difícil de percibir en el caso de los trabajadores que ocupan los otros puestos de la comparsa¹⁸. Sin embargo en el transcurso de la encuesta a los trabajadores de la esquila no se recolectó información dirigida a evaluar este aspecto y por lo tanto en esta investigación no se la tendrá en consideración.

El segundo indicador sugerido por Paugam es la satisfacción con los ingresos obtenidos por el trabajo realizado. No importa aquí el monto efectivamente obtenido por el trabajador en la esquila sino como él valora estos ingresos. Para ello había una pregunta en la Encuesta que le solicitaba que comparase los ingresos de la esquila con los que obtiene por otros trabajos¹⁹. A aquellos que declaraban que sus ingresos en la esquila eran mayores que en los otros trabajos desempeñados durante el año se los consideró como satisfechos. Los resultados se aprecian en el cuadro siguiente.

18 No por casualidad el Secretariado Uruguayo de la Lana organiza todos los años concursos de esquila. Los mejores esquiladores reciben premios y su status crece frente a patrones y compañeros de trabajo. Las comparsas se vanaglorian de contar con un esquilador premiado en estos concursos. Esta situación será mas evidente cuando se la compare mas adelante con los trabajadores de la cosecha del citrus en la que nada de esto ocurre.

19 La pregunta era: P. 42: En comparación con otros trabajos que ha realizado este año, piensa que en la esquila le pagan: 1. Mucho menos. 2. Menos. 3. Igual. 4. Más. 5. Mucho más. 9. NS/NC. Se consideró como satisfechos a los trabajadores que contestaban las opciones 4 y 5. Se adoptó este criterio, el más restrictivo ya que deja a los que constataron la opción 3. Igual. en la categoría de los insatisfechos, teniendo en cuenta que se lo estaba entrevistando en el ambiente de trabajo donde podría haber cierta presión para contestar en el sentido de una mayor satisfacción que la realmente experimentada.

Sin embargo, en los extractos de las entrevistas siguientes se aprecia que no todos los trabajadores piensan de la misma manera, representando al 40% que no está tan satisfecho con el trabajo de la esquila:

-En los establecimientos como vos decís, ellos allí y ustedes acá...

-Sí. Eso sí. No se preocupan por uno. Hagan el trabajo y está. Como han los patronos que son buenos, que te dan una pieza...y hay otros que tienen y no te dan. O que te den un galpón aparte para que vos no andes moviendo la cama, los bolsos, todo, que tengas sombra...(5ª:16)

El cocinero de una de las comparsas opinaba así:

...es como la esquila, vos trabajás veinte días pero vos vivís una vida que, vamos a decir, vos tenés que adaptarte a lo que es la esquila, si te toca que el galpón es chico y entran nada más que los esquiladores, y vivís en el suelo, a veces con poca comodidad, sin nada, ...yo que sé...Y el cocinero también cuando llueve también tiene sus..., porque el día que llueve están todos en el galpón pero vos tenés que estar acá debajo de la lluvia no más. De repente te dan, hay lugares que te dan, que tienen techo para hacer el fuego, pero hay lugares que no tienen, poner dos chapas arriba, así, para mantener el fuego prendido y aguantáte ahí y el trabajo tenés que hacerlo (6ª:1).

Aunque algún trabajador también sugiere que las condiciones en las estancias también tienen que ver con el comportamiento de los propios trabajadores:

...hay que lidiar con los compañeros y es bravo. Porque todos no tenemos la misma manera de ser. Además, -si han hablado con otros esquiladores- el esquilador, está mal mirado.

-¿Ah sí?

-Sí, está mal mirado. Por eso estamos allá, entre los chanchos, en los chiqueros, metidos en esos lugares. Estamos en los lugares fieros porque las máquinas [de esquila] antes era mucho relaxo.

-Sí a mí me han contado pero no sabía yo sea que los patronos los tienen menos a ustedes?

Sí. Porque bueno, igual vienen todos mamados. Aquí, gracias a dios, no tomamos nada. Bueno, yo como ser, alcohol no traigo. Si uno viene a trabajar y no trae nada. Por eso somos mal mirados. Capaz que eso se va a corregir con el tiempo (7ª:3)

La encuesta también inquirió acerca de la percepción que los trabajadores tenían de la tarea en sí misma, tanto referido al esfuerzo físico requerido, como al riesgo de accidentarse que la tarea implica. Obsérvese que los resultados en este caso son muy distintos a los anteriores, denotando lo que también se registró en las entrevistas previas, que la tarea de la esquila exige un gran esfuerzo físico, al menos para los que están en determinados puestos de trabajo²².

Como se aprecia el 84% de los trabajadores de la esquila opinaron que la tarea es muy pesada o que el trabajador corre mucho riesgo de accidentarse.

Cuadro Nº 24. Trabajadores de la Esquila. Rigor y riesgo en la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfecho	98	16,1	16,1
Insatisfecho	512	83,9	100,0
Total	610	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la Esquila.

Con los tres índices anteriores se

construyó un Índice compuesto que se llamó Índice de Satisfacción de los Trabajadores de la Esquila mediante el cual se trata de operacionalizar los conceptos de Paugam acerca de la satisfacción de los trabajadores con sus trabajos²³.

Cuadro Nº 25. Trabajadores de la Esquila. Índice de Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfecho	29	4,8	4,8	4,8
	1 Déficit	259	42,5	43,3	48,2
	2 Déficit	235	38,5	39,3	87,5
	Insatisfecho	75	12,3	12,5	100,0
	Total	598	98,0	100,0	
No válido		12	2,0		
Total		610	100,0		

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

Como se aprecia en el cuadro anterior, solo un magro 5% dice estar plenamente satisfecho con su trabajo en la comparsa. Sin duda que en esta percepción tan crítica, influye mucho el indicador referido a la disconformidad con el rigor y

²² La pregunta era: 44. Y en esta comparsa como diría que es: ¿El rigor de la tarea?; ¿La posibilidad de accidentarse?; 1. Demasiado. 2. Mucho. 3. Aceptable. 4. Poco. 5. Muy Poco. Se consideró que el trabajador estaba satisfecho cuando respondía las opciones 4, y 5. Se lo consideró insatisfecho cuando contestaba las opciones 1, 2, y 3. Por las mismas consideraciones realizadas más arriba la opción 3. Aceptable se consideró como insatisfactoria.

²³ Este Índice se construyó por la combinación simple de los tres anteriores

el riesgo de la tarea. En cambio, aquellos trabajadores que están satisfechos con la tarea, salvo en una situación, (que son los que están disconformes con el mencionado indicador) suman el 43%. Los que están insatisfechos en dos aspectos suman un 39% y los que están totalmente insatisfechos son también pocos: un 12%.

Otra manera de expresar lo anterior es decir que si bien muchos trabajadores están disconformes con el rigor y el riesgo de la tarea, ésta se compensa por las satisfacciones que obtienen de la sociabilidad en la comparsa y por los mayores ingresos que obtienen comparados con otras tareas que realizan durante el año.

Un esquilador al explicar los elementos que él tienen en cuenta para elegir la máquina con la que saldrá a trabajar, sintetiza los distintos elementos que se han considerado desde los ingresos hasta las condiciones laborales:

- ¿Cómo hiciste para conseguir un lugar en la comparsa, te conocían?
- No. Para enganchar, antes de la zafra, llamé a un amigo y me recomendó esta máquina, porque tiene 20.000 ovejas y pico, entonces me decidí.
- ¿El año pasado habías salido en otra máquina?
- Si el año pasado, había salido con XXX porque sabía que sólo tenía 12.000 ovejas.
- ¿Y esa cantidad no te rinde, pero como hacés para cambiar de máquina?
- Y en la medida que se puede, uno va eligiendo las máquinas que más le sirven, las que tienen más ovejas para esquilar... Además la máquina de XXX es media relajada.
- ¿Por qué?
- Hay mucha joda, mucho relajo a veces entre la gente.
- ¿Y en esta?
- No, aquí está más organizado. Y además están altas las tijeras.
- ¿Qué quiere decir eso?
- Que cada esquilador esquila muchas ovejas y en conjunto como la cosa es pareja, se gana más.
- ¿Qué tenés en cuenta para elegir una máquina, cuando puedes?

Y uno ve la cantidad de ovejas que esquilan los demás, si están altas las tijeras para ver el promedio que se puede hacer y si no te pasan por arriba. Después hay que ver cuánto te pagan por vellón, y ver la comparsa en general si está organizada, en fin esas cosas. Si la cosa sirve, uno se cambia (7-10).

En síntesis la (in)satisfacción con los ingresos que se perciben durante la esquila, la (in)satisfacción con las condiciones de trabajo y el compañerismo en las comparsas, y la (in)satisfacción con la dureza del trabajo, son los elementos que se conjugan en la evaluación final que hace cada trabajador y que lo llevan a seguir o a dejar de trabajar en la esquila. Estas contradicciones se expresan bien en las entrevistas siguientes que recogen las opiniones de integrantes de la comparsa que se desempeñan en puestos diferentes:

Un Acondicionador veterano en la esquila:

¿Cuántos años tiene usted?

Yo tengo 57 años.

¿Y en la esquila hace cuantos años anda?

Uhh! Cuando yo tenía 18 años!!

Ya lleva como casi 40 años

Antes el trabajo mío era de esquilador.

¿Y usted se puede jubilar o es complicado?

Y es complicado.

¿Tiene poco aporte?

Seguro, yo trabajaba por la mía no más y en destajo, eso.

-Sí, aportes no ha tenido mucho. ¿Se puede jubilar recién por edad?

Ah, si por edad si.

¿A qué edad es?

Haber creo que por 65, la verdad que no sé.

¿Entonces va a tener que seguir un poco más en la vuelta de la esquila?

Ah si, mientras que pueda seguir, voy a seguir.

Un joven Acondicionador:

¿Saldrías el año que viene?

El año que viene pienso salir otra vez, si tengo trabajo. Salgo en la esquila porque no tengo otro trabajo y también porque se paga bien. Si consiguiera un trabajo estable no saldría a la esquila. (5-14)

Un Agarrador:

*Y pensás seguir en la esquila?
Y yo que sé, dado el trabajo que tengo yo... es bravo... ahora porque esto
bastante bien, pero es un trabajo bravo (7º:2)*

Un Embolsador de 17 años:

*¿Tenés idea, si te sale algún trabajo en la ciudad, en Montevideo?
En la ciudad nada, trabajo de ciudad no he trabajado nunca.
-¿Te gustaría?*

*No me gusta mucho tampoco, pero si es un trabajo medio grande me gusta-
ría también.*

-¿Tenés idea de seguir en la esquila, si podés?

Si, la esquila me gusta en pila, hace cuatro años que salgo. (7º:5)

Un Esquilador que es peón estable pero "le dan para salir":

-¿Te gustaría otro trabajo?

No, por ahora me revuelvo, aunque a veces la cosa es dura.

-¿Por qué?

*Y en algunos lados te tienen a menos. Al esquilador lo mandan allá, contra
los gallineros y los chiqueros de los chanchos, mirá para allá, allá estamos.
(7º:10)*

6. Ser precario. La precariedad objetiva y la satisfacción con el trabajo entre los trabajadores de la esquila.

Como se propuso en el primer capítulo, un trabajador será precario cuando no solo esté inmerso en un empleo o ocupación que objetivamente se pueda definir como tal, sino también cuando él sienta que el vínculo que estableció con su trabajo es precario. En consecuencia, el paso final en la dirección de comprender la cuestión de la precariedad del trabajo en la esquila consistió en combinar el Índice de Precariedad Objetiva con el Índice de Precariedad Subjetiva.

Recordemos que cada uno de ellos tenía cuatro niveles o categorías y por lo tanto su combinación dará lugar a dieciséis categorías posibles.

En este cuadro se aprecia que, a pesar de que es un trabajo zafral y que por lo tanto reúne todas o varias de las condiciones de precariedad, hay 27 trabajadores (5%) que dicen sentirse satisfechos con él. Por otro lado, los que están claramente insatisfechos son sólo 68, es decir un 12% del total. La mayoría (468 es decir el 84%) tiene algún grado de insatisfacción con el trabajo. Por otro lado, aquellos trabajadores que se encuentran socialmente insertos suman 64 (el 11,5%) mientras que los que objetivamente se encuentran excluidos son 186 (el

Cuadro Nº 26. Trabajadores de la Esquila. Índice de satisfacción * Índice de precariedad objetiva.

		Índice de precariedad objetiva			Excluidos	Total	
		Insertos	1 Déficit	2 Déficit			
Índice de satisfacción	Satisfecho	frecuencia	2	6	10	9	27
		% dentro índice de precariedad objetiva	3,1%	4,5%	5,7%	4,8%	4,8%
		% del Total	0,4%	1,1%	1,8%	1,6%	4,8%
	1 Déficit	frecuencia	30	63	79	69	241
		% dentro índice de precariedad objetiva	46,9%	47,4%	45,4%	37,1%	43,3%
		% del Total	5,4%	11,3%	14,2%	12,4%	43,3%
	2 Déficit	Frecuencia	18	54	72	77	221
		% dentro índice de precariedad objetiva	28,1%	40,6%	41,4%	41,4%	39,7%
		% del Total	3,2%	9,7%	12,9%	13,8%	39,7%
	Insatisfecho	Frecuencia	14	10	13	31	68
		% dentro índice de precariedad objetiva	21,9%	7,5%	7,5%	16,7%	12,2%
		% del Total	2,5%	1,8%	2,3%	5,6%	12,2%
Total		frecuencia	64	133	174	186	557
		% dentro índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del Total	11,5%	23,9%	31,2%	33,4%	100,0%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

33,4%). La mayoría se encuentra en condiciones intermedias de precariedad laboral objetiva (307 o sea el 55 %).

Con el fin de determinar el nivel de asociación entre ambas variables, se utilizó el test de chi cuadrado encontrándose asociación al nivel de 0,05 de significación ²⁴ a pesar de que ambas variables fueron definidas en forma distinta. El índice de precariedad objetiva refleja la relación del trabajador con su empleo y el grado de inserción social que el trabajador obtiene a partir del empleo que tiene todo el año, medido a partir de variables construidas por el observador. El índice de satisfacción mide la mayor o menor satisfacción del trabajador con su trabajo, con la tarea que realiza y con las condiciones que él encuentra en su trabajo.

Si, tal como se definió, ser un trabajador precario significa compartir ambas formas de precariedad es posible construir finalmente un Índice de Precariedad que combine ambas perspectivas, a partir de las dieciséis categorías construidas pero reduciéndolas a cuatro para simplificar el análisis. Este ejercicio se presenta en el cuadro que sigue.

Cuadro Nº 27. Ser Precario: Los trabajadores de la esquila según distintos niveles de precariedad objetiva y subjetiva.

	Trabajadores de la esquila	
Satisfechos, insertos y parcialmente satisfechos e insertos.	101	18,1
Insertos y parcialmente insertos, pero insatisfechos y parcialmente insatisfechos	96	17,2
Satisfechos y parcialmente satisfechos pero excluidos o parcialmente excluidos.	167	30,0
Excluidos o parcialmente excluidos, e insatisfechos y parcialmente insatisfechos	193	34,7
Total	557	100

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

El cuadro debe ser interpretado en dos sentidos. El primero, que como se ha sostenido reiteradamente, la precariedad es una categoría que admite distintos niveles, y que por lo tanto no es pertinente hablar de trabajadores precarios y no precarios sino que es preciso discernir, dentro de los que lo son, los distintos niveles de precariedad existentes. La segunda lectura es que precariedad objetiva y precariedad subjetiva son dos variables que, (si bien en este caso tienen un cierto nivel de asociación) tienen distribuciones distintas. Este hecho da lugar a

²⁴ Ver Anexo Estadístico. La medida de asociación chi cuadrado para 9 grados de libertad con el 0,05 de significación es = 16,919. El chi cuadrado al cruzar el IPO por el IS es = 19,211. Los valores caen fuera del área de aceptación de la hipótesis nula de la curva lo que determina la asociación de ambas variables.

muchas combinaciones posibles entre ambas variables, aún en las categorías extremas: así se encontraron trabajadores insertos pero insatisfechos y a la inversa excluidos pero satisfechos con todas las combinaciones intermedias.

¿Cómo se caracterizan estos trabajadores de la esquila en términos de la precariedad?. Dos de cada seis trabajadores son y se consideran a sí mismos trabajadores excluidos y además están insatisfechos. En el otro extremo, uno de cada seis se consideran satisfechos e insertos en su relación laboral. Otros dos de cada seis están excluidos en la relación laboral pero están relativamente satisfechos con la relación que mantienen con su trabajo. Finalmente, uno de cada seis está inserto en la relación laboral pero se siente insatisfecho con ella.

Es posible probar la capacidad predictiva de los dos Índices elaborados, con una medida resumen que expresa las intenciones del trabajador de regresar a la zafra el año próximo. En primer lugar, se probará la capacidad del Índice de Satisfacción o Índice de Precariedad Subjetiva de predecir la intención de los trabajadores de la esquila de regresar a la misma el año próximo. En principio, es lógico suponer que aquellos trabajadores que están más satisfechos con su trabajo tenderán a regresar a la esquila al año próximo e inversamente los insatisfechos tenderán a no regresar. Existe una tercer categoría que son los que contestan que no están seguros si regresarán o no. A nuestro juicio estos deben ser considerados como trabajadores que no quieren volver, pero consideran que posiblemente se vean obligados a hacerlo. O dicho de otra manera, son los que si encuentran otro trabajo posiblemente no regresen a la esquila.

Cuadro Nº 28. Trabajadores Esquila. Salir zafra 2002 * Índice de satisfacción

		Índice de satisfacción				Total	
		Satisfecho	1 Déficit	2 Déficit	Insatisfecho		
SALIR ZAFRA 2002	Si	frecuencia	26	204	169	44	44
		% dentro Índice de satisfacción	89,7%	78,8%	71,9%	58,7%	74,1%
	No	frecuencia	2	14	19	8	43
	% dentro Índice de satisfacción	6,9%	5,4%	8,1%	10,7%	7,2%	
no sabe	frecuencia	1	41	47	23	112	
	% dentro Índice de satisfacción	3,4%	15,8%	20,0%	30,7%	18,7%	
Total	frecuencia	29	259	235	75	598	
	% dentro Índice de satisfacción	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

El cuadro muestra que los más satisfechos son los que quieren volver y que los más insatisfechos tienden a no regresar. Los que declaran que no saben lo que harán se comportan como los que declaran que no regresarán ²⁵. En suma, el Índice de Satisfacción que expresa la Precariedad Subjetiva es capaz de predecir el comportamiento futuro de los trabajadores.

¿Cómo se asocia en cambio el Índice de Precariedad Objetiva a la intención declarada de regresar o no a la próxima zafra? En principio, se debería esperar que se comportase en forma similar al anterior, es decir los trabajadores con mejores niveles de inserción social deberían ser los que tienden a regresar a la zafra, mientras que los trabajadores con mayores niveles de exclusión deberían ser los que tienden a no regresar a la zafra. Los datos figuran en el cuadro siguiente:

Cuadro Nº 29. Trabajadores de la esquila. Salir zafra 2002 * Índice de precariedad objetiva

			Índice de precariedad objetiva				Total
			Insertos	1 Déficit	2 Déficit	Excluidos	
salir zafra 2002	Si	frecuencia	44	100	135	137	416
		% dentro salir zafra 2002	10,6%	24,0%	32,5%	32,9%	100,0%
		% dentro índice de precariedad objetiva	68,8%	74,1%	77,1%	71,7%	73,6%
	no	frecuencia	5	9	12	15	41
		% dentro salir zafra 2002	12,2%	22,0%	29,3%	36,6%	100,0%
		% dentro índice de precariedad objetiva	7,8%	6,7%	6,9%	7,9%	7,3%
	no sabe	frecuencia	15	26	28	39	108
		% dentro salir zafra 2002	13,9%	24,1%	25,9%	36,1%	100,0%
		% dentro índice de precariedad objetiva	23,4%	19,3%	16,0%	20,4%	19,1%
Total	frecuencia	64	135	175	191	565	
	% dentro salir zafra 2002	11,3%	23,9%	31,0%	33,8%	100,0%	
	% dentro índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta a trabajadores de la esquila.

En primer lugar, obsérvese que el 74% de la muestra tiene pensado regresar a la esquila el año próximo. Sólo un 7% tiene ya decidido que no regresará y un 19% está aún indeciso. En segundo lugar, es preciso aclarar que no parece haber relación de asociación entre variables, medida por el test de chi cuadrado y por lo tanto el Índice de Precariedad Objetiva no tendría capacidad de predecir el comportamiento futuro de los trabajadores ²⁶. Sin embargo, al analizar el cuadro es posible extraer sugerencias de posibles relaciones. Entre aquellos que dicen que sí regresarán a la esquila predominan levemente los trabajadores con uno y con dos déficit. Entre los trabajadores que declaran que no volverán a la esquila predominan los extremos: los más excluidos y los más insertos. Si la tendencia señalada es leve, se refuerza, si se le agrega la categoría de los que contestan que no saben si volverán el año próximo. Como se dijo estas respuestas se pueden interpretar como de aquellos que no queriendo regresar no están en condiciones o en situación de contestar firmemente que no volverán. Por lo tanto, es posible y conveniente sumar esta categoría con la de aquellos que responden que no volverán. Cuando se hace esta operación la tendencia es mucho más definida: son las categorías extremas las que no volverán. La interpretación de estos resultados (si la tendencia observada fuese cierta) es que entre aquellos que no volverán, algunos lo hacen porque las condiciones objetivas de la relación laboral en la esquila son muy inconvenientes para ellos y otros porque al estar mejor insertos socialmente tienen mejores oportunidades laborales y por lo tanto no desean regresar a esta tarea.

En resumen, el análisis de la información provista por los cuadros anteriores muestra que entre los trabajadores de la esquila: 1. se pueden establecer niveles diferentes de precariedad y que éstos guardan relación con otras variables 2. que ha sido posible identificar y separar la precariedad objetiva de la precariedad subjetiva. 3. que existe asociación entre ambas variables. 4. que el índice de satisfacción que expresa la precariedad subjetiva, es decir la forma como el trabajador siente la precariedad, es un adecuado predictor de su comportamiento futuro. 5. que el índice de precariedad objetiva que mide la relación del trabajador con su empleo a lo largo de todo el año (estar en la precariedad) no es un adecuado predictor del comportamiento futuro del trabajador en la esquila.

Acéptense las conclusiones anteriores como provisorias. Queda en suspenso un análisis más extenso de las mismas, porque para poder profundizar en ellas es conveniente presentar los resultados de un análisis similar realizado para otro universo: el de los trabajadores de la cosecha del citrus. Cuando se haya explorado la situación de precariedad de estos trabajadores y a la luz de dichos resultados se volverá sobre las conclusiones anteriores.

²⁶ Ver Anexo Estadístico. La medida de asociación chi cuadrado para 6 grados de libertad con el 0,05 de significación es = 12,595. El chi cuadrado al cruzar el IPO por ¿regresa a la zafra? es = 2,507. Los valores caen dentro del área de aceptación de la hipótesis nula de la curva lo que determina la independencia de ambas variables.

II. SEGUNDO ESTUDIO DE CASO. LOS TRABAJADORES DE LA COSECHA DEL CITRUS.

1. Breve descripción de la cosecha del citrus.

El complejo agroindustrial cítrico uruguayo se encuentra ubicado en el litoral oeste del país y en menor medida en la región sur. Del total de las 6.359.000 plantas que había en el país en el año 1996 (año de la encuesta a los trabajadores del citrus) el 84% se encontraba en la zona norte del país y el 78% en los Departamentos de Salto y Paysandú. Es decir, que más de las tres cuartas partes de las plantaciones y de la producción se ubican en estos dos Departamentos.

La producción también se halla concentrada en unas pocas empresas. El CGA 2000 que provee la información más desagregada, establece que el total de establecimientos cítricos son 714, pero los establecimientos con más de 50.000 plantas son solo 27 y tienen el 58% de las plantas, el 67% de la superficie regada, el 76% de la producción y el 62% de los asalariados.

Las tareas que se llevan a cabo en los establecimientos productores de cítricos, emplearon en el mismo año a 2.398 asalariados permanentes y a 1.234 trabajadores no asalariados (supuestamente trabajadores familiares ocupados en los establecimientos más pequeños de carácter familiar). Además de ello, ocuparon grandes contingentes de trabajadores zafrales principalmente empleados en la cosecha de la fruta. El Censo relevó 313.280 jornales zafrales contratados lo cual convertidos a trabajadores representan el equivalente a 1.008 trabajadores permanentes. De éstos, el 82% fueron empleados por los 27 establecimientos más grandes. Sin embargo, estas cifras están subvaluadas porque el CGA no recoge la información de las empresas contratistas de mano de obra, sino sólo de los trabajadores contratados directamente por la empresa agropecuaria. Según los datos de la Encuesta Cítrica, que se comentará extensamente más adelante, aproximadamente un 5% de los trabajadores zafrales son contratados por contratistas. Según Riella y Tubío para el año 1996, en el momento pico de la zafra, se ocuparon 4.500 trabajadores, de los cuales 85% fueron ocupados por las seis empresas más grandes, sobre las que luego aplicaron la encuesta a los trabajadores zafrales.

En el mismo año 1996, el 43% de la producción se destinaba a la exportación en fresco luego de pasar por las plantas de empaque que las empresas poseen en Salto y Paysandú, el 36% se destinaba al consumo interno y el 21% se destinaba a la industria para producción de jugos cítricos y de aceites esenciales.

A lo largo de las décadas del 80 y del 90 la producción de citrus del Uruguay creció sostenidamente en área plantada y en producción. Pero también se han impulsado importantes cambios tecnológicos, tales como el cambio de variedades y la búsqueda de la mejoría de la calidad de la fruta para poder ampliar los mercados y los períodos de disponibilidad de fruta. Solamente entre 1990 y 1996 la producción se multiplicó por 1,3 pero las exportaciones se multiplicaron por 1,7 denotando una clara vocación exportadora del crecimiento logrado.

Resta decir que este crecimiento también ha impulsado el desarrollo de la agroindustria cítrica conexas, plantas de tratamiento y empaque de la fruta, cámaras de frío, procesadoras de jugos, etc. que se han desarrollado principalmente en los alrededores de las ciudades de Salto y Paysandú.

En este marco es que, en el año 1996, Riella y Tubío llevan a cabo una encuesta a los trabajadores zafrales del citrus, en el contexto de un proyecto de investigación más amplio "Calidad, Empleo y Capacitación en el Citrus Uruguayo" dirigido por la Profesora Ema Massera y realizado por Convenio entre el Ministerio de Trabajo y la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (MASSERA, *et al.*, 1998; BULLONI, 2004). Toda la información que se manejará en este apartado sobre los trabajadores zafrales del citrus proviene de esta investigación (RIELLA y TUBÍO, 1997).

El perfil de los trabajadores zafrales del citrus.

Los trabajadores zafrales del citrus conforman una población muy joven, ya que el 61% tiene entre 18 y 30 años, son predominantemente varones (92%) y con un muy bajo nivel de instrucción, ya que si 41,6% solo han completado la escuela primaria, un 20% no la han logrado completar. Como era de esperar, por su extrema juventud una mitad de los cosecheros son solteros y viven con sus padres, mientras la otra mitad han formado pareja y viven con ella. Lo que no es habitual y sorprendió a los investigadores, fue detectar que el 76% de los trabajadores residían habitualmente en áreas urbanas y sólo un 24% lo hacía en áreas rurales. Es decir que se encontraban frente a población urbana que realizaba trabajos zafrales en la citricultura. Los resultados también mostraron que los trabajadores residían preferentemente en los Departamentos de Salto y Paysandú (78%) y un 20% vivía en los Departamentos colindantes. Estos resultados refuerzan la idea (ya expresada en el estudio de los trabajadores zafrales de la esquila) de la inexistencia de migraciones laborales como existen en otros países del continente. Un sucinto análisis de información proveniente de las familias de origen de los trabajadores zafrales, muestra que sus padres eran urbanos, más bien tra-



Cosechando naranjas en una escalera.
Foto de Aude Gallas

bajadores permanentes que zafrales, empleados en el comercio o comerciantes en sí mismos y por lo tanto se podría sugerir que los trabajadores zafrales del citrus tienen peores condiciones de empleo que las que tenían los integrantes de sus familias de origen.

La encuesta también permite referirse a las condiciones de vida de los trabajadores por medio de un indicador de necesidades básicas y otro de ingresos percibidos por los hogares. En síntesis, el estudio encontró

que el 71,4% de los hogares tenían necesidades básicas insatisfechas, y que los ingresos del 68,4% de los hogares no son suficientes para adquirir una canasta básica de consumo y que por lo tanto están bajo la línea de pobreza. El análisis combinado de estos dos indicadores muestra que el 61,7% de los hogares son de pobreza crónica, que el 16,7% son pobres recientes y que el 9,4% son hogares de pobreza inercial. Como concluyen los autores del estudio

... "este análisis indica que la situación de los trabajadores del sector, en relación al conjunto de la población del país, es la de marcadamente pobre y con un elevado número de hogares en situación de pobreza crónica. Que esta población sea pobre no es mayor hallazgo, sí lo es que en su mayoría sean pobres crónicos." (RIELLA y TUBIO, 1997:20)

Un tercer aspecto que fue posible comprender a través de la encuesta a los trabajadores zafrales del citrus fueron sus ciclos ocupacionales, al relevar las ocupaciones de los mismos en el período inter zafra. Se encontró que la mitad de los trabajadores desempeñaban tareas rurales en los seis meses de octubre a marzo a pesar de su residencia urbana. Un 15% de los trabajadores lo hacen en la construcción, un 8% lo hacen en actividades industriales, de transporte servicios comercio que pueden asimilarse a actividades urbanas. Una proporción importante de trabajadores (20%) no encuentra ocupación en el período inter zafra.

En cuanto al tipo de tareas que desempeñan los trabajadores del citrus se destaca la ausencia de puestos de trabajo diferenciados. En los inicios de la ac

tividad, la tarea de cosechar se hacía simplemente arrancando la fruta. De allí que muchos trabajadores se denominen a sí mismos arrancadores. Luego, en la década del 70, con la modernización del complejo agroindustrial se introduce el corte de la fruta con tijeras y por ello también se denominan a sí mismos cortadores o más sencillamente cosecheros. El trabajo se hace desde el suelo o subido a escaleras, llevando el trabajador una bolsa o más comúnmente una "canisa cosechera" que puede cargar hasta 20 kilos. Con este peso, el trabajador se debe desplazar desde la fila de plantas en la que está trabajando hasta donde están colocados los cajones (bins) en los que se vierte la fruta para su transporte hasta el galpón de empaque donde se lleva a cabo la limpieza, coloreado, encerado, etc., todos tratamientos destinados a mejorar la presentación de la fruta. Los trabajadores de los galpones de empaque no son considerados cosecheros y no forman parte de los trabajadores estudiados por Riella y Tubío.



Vaciando el contenido en los bins
Foto de Aude Gallas

2. Hacia la determinación de la precariedad objetiva entre los trabajadores de la cosecha del citrus.

Como ya se hizo para el caso de los trabajadores de la esquila en este apartado se intentará construir un Índice de Precariedad Objetiva de los trabajadores de la cosecha del citrus. Como también en este caso se está frente a trabajadores zafrales, todos ellos son catalogados en sentido estricto como trabajadores precarios. También en este caso se tratará de demostrar que a pesar de ello es posible y relevante construir distintos niveles de Precariedad Objetiva, especificando así una categoría que caso contrario, se transformaría en una constante, sin discriminaciones a su interior. Para ello, como en el caso anterior se seguirá un procedimiento de tres pasos, consistente en analizar por separado los valores de los tres

principales criterios empleados por Rodgers para definir un empleo precario: la estabilidad laboral, los ingresos percibidos y la cobertura social.

2.1. Los contratos de trabajo entre los cosecheros del citrus.

La mayor parte de los cosecheros del citrus se emplean seis meses en esta actividad, aunque algunos lo hacen por menos tiempo. En el período inter zafra como ya se dijo, se ocupan en otras tareas rurales, o de otros tipos. Una proporción que puede llegar al 20% de los trabajadores, en cada mes, queda desocupado. Por otro lado, también se debe anotar que un poco más de la mitad de los trabajadores trabajan siempre en la misma empresa. También una proporción similar hace más de tres años que trabaja en la citricultura. Es decir, que para aproximadamente la mitad de los trabajadores, existen algunos rasgos que llevan a pensar en una estabilidad de la relación laboral, aunque esta sea zafra. Por los mismos criterios que se emplearon y ya se explicaron en el caso anterior de la esquila se consideraron como estables a todos aquellos trabajadores zafrales que tienen ocupación plena o hasta un mes de desocupación como trabajadores estables.

Cuadro Nº 30. Trabajadores de la cosecha del citrus. Estabilidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estables	196	59,6	59,6
Inestables	133	40,4	100,0
Total	329	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

2.2. Los ingresos obtenidos.

Como ya se explicó más arriba, es alta la proporción de trabajadores de la cosecha del citrus que tienen ingresos insuficientes para la reproducción social del hogar. Recuérdese que en este caso, se relevaron los ingresos del hogar, lo cual luego permitió compararlo con la línea de pobreza²⁷. Con este criterio se definieron como hogares con ingresos insuficientes aquellos que estaban bajo la

27 Para ver el detalle de cómo se construyó la línea de pobreza y los ingresos relevados ver, Riella y Tubio, op.cit.

línea de pobreza, tanto pobres como indigentes. En esta situación están el 69% de los hogares.

Cuadro 31. Trabajadores de la cosecha del citrus. Ingresos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tiene ingresos suficientes	60	18,2	20,9
	No tiene ingresos suficientes	227	69,0	79,1
	Total	287	87,2	100,0
No válido	42	12,8		
Total	329	100,0		

Fuente: Elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

2.3. La cobertura social.

La cobertura social también fue evaluada para estos trabajadores a partir de las formas de atención de la salud. Como se advierte, la proporción de trabajadores cubiertos es del 75%, una proporción mayor que en el caso de los trabajadores de la esquila. Esta situación estaría indicando un mayor grado de formalización de las relaciones laborales.

Cuadro Nº 32. Trabajadores de la cosecha del citrus. Cobertura Social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tiene Cobertura	247	75,1	75,1
No tiene Cobertura	82	24,9	100,0
Total	329	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

2.4. El control de las condiciones de trabajo. Los sindicatos.

En el caso de los trabajadores rurales de la citricultura existen organizaciones sindicales de diverso tipo. El más antiguo y activo sindicato reúne a los tra-

bajadores del citrus en Salto. Formado originalmente a partir de la Unión de Regadores y Destajistas de la empresa azucarera estatal de El Espinillar, en Pueblo Constitución en el Departamento de Salto. Cuando ésta se cierra, muchos trabajadores pasan a trabajar en la cosecha de citrus y de allí se constituye el Sindicato Único de Obreros Rurales (SUDORA). En Paysandú está activo un sindicato de empresa, la Unión de Trabajadores de la Industria de Azucitrus, que agrupa a personal de la agroindustria y también a trabajadores permanentes y changadores y zafreiros de la empresa siendo fuerte en las plantaciones de los alrededores de Pueblo Gallinal. En algunas empresas frutícolas del sur del país que también tienen plantaciones de citrus hay organizaciones sindicales de empresa. Es el caso del Sindicato de trabajadores de la empresa Mi Granja y del Sindicato de Obreros Rurales y Destajistas de San José (SORYDESA) que representan a los trabajadores de la empresa Milagros.

Estos sindicatos estaban activos en el momento en que se realizó el estudio de los trabajadores de la cosecha del citrus en 1996. En la actualidad varios de ellos han intervenido en las negociaciones salariales recientes en el Consejo de Salarios Rurales que se instaló por primera vez en el país en el 2005.

Es por ello que cuando en la encuesta se les pregunta a los cosecheros sobre la existencia de un sindicato, el 77% de los trabajadores de Salto en donde actúa el SUDORA y el 30% de los trabajadores de Paysandú (donde hay un sindicato, sólo en la empresa Azucitrus) declaran tener conocimiento de su existencia. Los trabajadores tienen una imagen positiva del mismo, ya que el 80% de los salteños consideran como importante y muy importante su existencia y una cifra algo menor (69%) opinan lo mismo en Paysandú.

Sin embargo, como en la Encuesta a los trabajadores del citrus no se relevó información sobre afiliación de los trabajadores al sindicato, sentido de pertenencia al mismo, participación en las actividades sindicales, etc., que hubiese permitido estimar su incidencia en el control de la situación de trabajo, se desistió de incorporar esta variable.

2.5. La construcción del Índice de Precariedad Objetiva.

Como se procedió para los trabajadores de la esquila, también en este caso se procedió a construir este Índice a partir de la combinación de las tres variables arriba explicitadas: la estabilidad/inestabilidad laboral, los ingresos suficientes/insuficientes y la cobertura social. El resultado de este ejercicio se encuentra en el cuadro siguiente.

Cuadro N° 33. Trabajadores de la cosecha del Citrus. Índice de Precariedad Objetiva

		Estabilidad en el trabajo			
		Estables		Inestables	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos suficientes	Tiene Cobertura Social	28	9,8%	17	5,9%
	No tiene Cobertura Social	7	2,4%	8	2,8%
Ingresos insuficientes	Tiene Cobertura Social	116	40,4%	61	21,3%
	No tiene Cobertura Social	25	8,7%	25	8,7%

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

En el cuadro superior y en el siguiente se vuelve a mostrar como es posible construir, para trabajadores que por definición son precarios, categorías que reflejan distintos grados de precariedad. Por un lado, hay casi un 10% de los mismos que son trabajadores Insertos es decir que tienen estabilidad laboral, cobertura social y ingresos suficientes. En el otro extremo, están los trabajadores cuyo nivel de precariedad es tan alto que se los puede considerar como Excluidos: son el 9% de la muestra. Obsérvese que esta proporción es mucho menor que la encontrada para los trabajadores de la esquila (34%), como consecuencia de que una proporción importante de trabajadores del citrus (75%) tienen cobertura social como consecuencia de tener contratos formales de trabajo. Luego están aquellos trabajadores que están en las categorías intermedias: los parcialmente insertos, acumulando un déficit (49%) y los parcialmente excluidos con dos déficits (33%).

Cuadro N° 34. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de precariedad objetiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Incluidos	28	8,5	9,8	9,8
	1 Déficit	140	42,6	48,8	58,5
	2 Déficit	94	28,6	32,8	91,3
	Excluidos	25	7,6	8,7	100,0
Total		287	87,2	100,0	
No válidos		42	12,8		
Total		329	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

3. La satisfacción/insatisfacción con el trabajo de la cosecha.

Recordemos el desarrollo que se hizo en el capítulo segundo cuando se definió el concepto de precariedad. Según Paugam la precariedad puede ser pensada también desde la relación subjetiva que el trabajador tiene con su trabajo. Es la idea de que el trabajador, más allá de las condiciones objetivas que encuentra en su empleo, puede sentirse o no un trabajador precario. Desarrollando esta idea Paugam sugería tres formas de "sentirse" precario. La satisfacción/insatisfacción con el producto de su trabajo, la satisfacción/insatisfacción con la remuneración que obtiene de su trabajo y la satisfacción/insatisfacción con las condiciones que encuentra en su ambiente de trabajo.

En el caso de los trabajadores de la cosecha del citrus es muy difícil suponer que un trabajador pueda experimentar satisfacción o insatisfacción con el producto de su trabajo. Por lo tanto este indicador puede ser descartado para concentrarse en los otros dos. Para el caso específico que nos ocupa, la encuesta a los cosecheros recogía información acerca de la valoración que el trabajador realizaba de los ingresos que obtenía en relación a los ingresos que obtenía en otros empleos²⁸.

Cuadro Nº 35. Trabajadores de la cosecha del Citrus. Satisfacción con el ingreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			válido	válido	acumulado
Válidos	Satisfecho	81	24,6	25,5	25,5
	Insatisfecho	237	72,0	74,5	100,0
	Total	318	96,7	100,0	
No válidos		11	3,3		
Total		329	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

Como se observa, sólo una cuarta parte de los trabajadores están satisfechos con sus ingresos. Esta proporción es casi la inversa de la observada en el caso de los trabajadores de la esquila. Es decir, que entre los cosecheros es mayor la insatisfacción con los ingresos, que entre los trabajadores de las comparas de esquila.

28 La pregunta era: P 59. En relación a los otros trabajos que ha tenido en el último año, Ud. diría que los salarios aquí son: 1.- Más bajos. 2.- Iguales. 3.- Más altos. 9.- NS/NC. Se consideró como insatisfechos a los trabajadores que contestaban las opciones 1.- y 2.- ya que se estimó que se lo estaba entrevistando en el lugar de trabajo, donde podría haber presión para que contestase en forma más favorable de la que él realmente sentía.

El segundo indicador utilizado fue la satisfacción del trabajador con las condiciones de trabajo que se viven en la empresa en la que trabaja²⁹. Recuérdese que a diferencia de la esquila, en que los trabajadores son itinerantes, en este caso los trabajadores están toda la zafra en una empresa que es la que los contrata directamente. Solo un 5% de los trabajadores son contratados por contratistas. Por lo tanto esta pregunta refleja la satisfacción/insatisfacción con las condiciones de trabajo en la empresa citrícola.

Cuadro Nº 36. Trabajadores de la cosecha del citrus. Satisfacción con las condiciones de trabajo en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	Satisfechos	173	52,6	53,2	53,2
	Insatisfechos	152	46,2	46,8	100,0
	Total	325	98,8	100,0	
No válidos		4	1,2		
Total		329	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

Como se aprecia, los trabajadores están divididos casi por mitades en cuanto a su percepción de las condiciones de trabajo.

La tercera categoría empleada para medir la satisfacción/insatisfacción del trabajador con su trabajo fue el rigor de la tarea. Como se recordará el cosechero desempeña su tarea en condiciones de mucho esfuerzo físico. Según la empresa, lleva colocada o una bolsa o una "camisa cosechera" en la que a medida que va cortando deposita la fruta hasta llenarla. En ese momento pesa alrededor de 20 kilos. Con ella debe bajar de la escalera y trasladarse hasta 50 metros para verter el contenido en un cajón cosechero. Luego vuelve a seguir cortando³⁰.

29 La pregunta era: P56. En su opinión las condiciones de trabajo en esta empresa son: 1.- Muy buenas. 2.- Buenas. 3.- Regulares. 4.- malas. 5.- Muy malas. 9.- NS/NC. Por la misma razón que en la pregunta anterior se agruparon las respuestas a las opciones 3, 4 y 5 como insatisfactorias.

30 La pregunta fue: P60. En relación a los otros trabajos que ha tenido el último año, Ud. piensa que este trabajo es: 1.- Mas pesado (mas duro). 2.- Igual. 3.- Menos pesado (mas liviano). 9.- NS/NC. Por las mismas razones que en la pregunta anterior se agruparon las respuestas a las opciones 1. y 2. como insatisfactorias.

Cuadro N° 37. Trabajadores de la cosecha del Citrus. Satisfacción con el rigor de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfechos	61	18,5	18,9	18,9
	Insatisfechos	262	79,6	81,1	100,0
	Total	323	98,2	100,0	
No válidos		6	1,8		
Total		329	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

Como se desprende del cuadro, casi el 80% de los trabajadores están insatisfechos con el rigor de la tarea de la cosecha. Son cifras muy similares a las que se obtuvieron entre los trabajadores de la esquila (84%).

Cuadro N° 38. Trabajadores de la cosecha del Citrus. Índice de Satisfacción con el trabajo

			Satisfacción cond. de trabajo				
			Satisfechos		Insatisfechos		
			Fre- cuencia	Porcen- taje	Fre- cuencia	Porcen- taje	
Satisfacción con el ingreso	Satisfecho	Rigor de la tarea	Satisfechos	19	6,1%	5	1,6%
		Insatisfechos	38	12,1%	18	5,7%	
	Insatisfecho	Rigor de la tarea	Satisfechos	22	7,0%	11	3,5%
		Insatisfechos	86	27,4%	115	36,6%	

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

En resumen, un cuarto de los cosecheros están satisfechos con los ingresos que obtienen durante la cosecha, la mitad están satisfechos con las condiciones de trabajo en la empresa y un 19% están satisfechos con el esfuerzo físico que les demanda la tarea. Todas estas variables se pueden combinar ahora para obtener el Índice de Satisfacción de los cosecheros con su trabajo, que expresará el concepto de Precariedad Subjetiva.

Cuadro N° 39. Trabajadores de la cosecha del citrus. Índice de Satisfacción con el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Satisfechos	19	5,8	6,1	6,1
	1 Déficit	65	19,8	20,7	26,8
	2 Déficit	115	35,0	36,6	63,4
	Insatisfechos	115	35,0	36,6	100,0
	Total	314	95,4	100,0	
No válidos		15	4,6		
Total		329	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

Como se aprecia tenemos solo un 6% de los trabajadores satisfechos con su trabajo. En el otro extremo tenemos un 35% de trabajadores totalmente insatisfechos con el trabajo que realizan. Un 20% de los cosecheros están parcialmente satisfechos y otro 35% están parcialmente insatisfechos. En síntesis, se podría expresar que un cuarto de los trabajadores están parcialmente o totalmente satisfechos con su trabajo y por lo tanto posiblemente no se sientan trabajadores precarios. En cambio, tres cuartos de los trabajadores se sienten trabajadores precarios.

4. Ser un trabajador precario. La precariedad objetiva y la precariedad subjetiva entre los cosecheros del citrus.

Como ya se ha discutido páginas atrás, la precariedad objetiva es un índice construido a partir de variables que miden la relación del trabajador con su empleo: los ingresos que perciben los trabajadores comparados con los que precisa un hogar para reproducirse, la estabilidad en el empleo medido por la cantidad de meses con o sin empleo, y la cobertura social que recibe cada trabajador. El trabajador está (o no) en una situación de precariedad en el empleo. A su vez esta precariedad objetiva admite gradaciones distintas.

Por otro lado, se ha construido un Índice de Precariedad Subjetiva, a partir de la percepción del trabajador: como evalúa éste su salario en relación con otros que ha percibido, como evalúa las condiciones de trabajo en esa empresa, y como evalúa el esfuerzo y el rigor a que lo somete la tarea. Se miden siempre las per-

cepciones del trabajador. Es como éste siente la precariedad: es el trabajador que define si es (o no es) un trabajador precario.

Ambos índices se pueden cruzar para intentar ver si están asociados y en qué forma lo están.

**Cuadro N° 40. Trabajadores de la cosecha del Citrus.
Índice de Satisfacción * Índice de precariedad objetiva.**

		Índice de precariedad objetiva				Total	
		Incluidos	1 Déficit	2 Déficit	Excluidos		
Índice de Satisfacción Cosecheros	Satisfechos	frecuencia	1	9	6	2	18
		% dentro Índice de precariedad objetiva	3,8%	6,6%	6,7%	8,0%	6,5%
		% del Total	,4%	3,2%	2,2%	,7%	6,5%
	1 Déficit	frecuencia	5	32	17	4	58
		% dentro Índice de precariedad objetiva	19,2%	23,5%	18,9%	16,0%	20,9%
		% del Total	1,8%	11,6%	6,1%	1,4%	20,9%
	2 Déficit	frecuencia	16	43	31	7	97
		% dentro Índice de precariedad objetiva	61,5%	31,6%	34,4%	28,0%	35,0%
		% del Total	5,8%	15,5%	11,2%	2,5%	35,0%
	Insatisfechos	frecuencia	4	52	36	12	104
% dentro Índice de precariedad objetiva		15,4%	38,2%	40,0%	48,0%	37,5%	
% del Total		1,4%	18,8%	13,0%	4,3%	37,5%	
Total	frecuencia	26	136	90	25	277	
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del Total	9,4%	49,1%	32,5%	9,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

Como se puede apreciar ambos índices son independientes³¹. No es posible interpretar tendencias claras en la forma como ambos índices se vinculan. Eso es así porque ambos índices fueron construidos de manera distinta y no necesariamente están vinculados. Por ejemplo, entre los 18 trabajadores que se encuentran satisfechos con su trabajo se distribuyen en forma no predecible en relación a la precariedad objetiva que experimentan. Entre los trabajadores insatisfechos, la

31 Ver Anexo estadístico al Capítulo 4. La medida de asociación chi cuadrado para 9 grados de libertad con el 0,05 de significación es 16,919. El chi cuadrado al cruzar el IPO por el IS es = 11,641. Este valor cae dentro del área de la curva de aceptación de la hipótesis nula y por lo tanto se acepta que ambas variables son independientes.

distribución parecería que tuviese una leve asociación en el sentido de que los más insatisfechos también son los más excluidos. Pero en las otras dos categorías de insatisfechos, tampoco se encuentra asociación o tendencia clara con las medidas de precariedad objetiva. En síntesis, la forma como el trabajador siente la precariedad no está vinculada con la medida de la precariedad objetiva para el caso de los cosecheros del citrus.

Tal como se definió, y como ya se hizo con el caso anterior, ser un trabajador precario emerge de la posibilidad de combinar las dieciséis categorías que emergen del cuadro anterior en una construcción más sencilla que refleje los distintos niveles de precariedad.

Cuadro N° 41. Ser Precario: Los trabajadores de la cosecha del citrus según distintos niveles de precariedad objetiva y subjetiva.

	Trabajadores de la cosecha del citrus	
Satisfechos, insertos y parcialmente satisfechos e insertos.	47	17,0
Insertos y parcialmente insertos, pero insatisfechos y parcialmente insatisfechos	115	41,5
Satisfechos y parcialmente satisfechos pero excluidos o parcialmente excluidos.	29	10,5
Excluidos o parcialmente excluidos, e insatisfechos y parcialmente insatisfechos	86	31,0
Total	277	100

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

Nuevamente se aprecia que para el caso de estos trabajadores es conveniente y posible distinguir distintos niveles de precariedad dados por la combinación de la precariedad objetiva y subjetiva. Un tercio de ellos son trabajadores que no sólo están insatisfechos con su trabajo, sino que también están excluidos en términos objetivos. En el otro extremo uno de cada seis se sienten satisfechos con su trabajo y además están insertos en su relación laboral. Pero la proporción mayor de los cosecheros, un 41%, están insatisfechos con su trabajo a pesar que estén insertos o parcialmente insertos a través de su relación laboral. Estos datos corroboran algo que ya se ha sugerido más arriba: que la cosecha del citrus es una tarea poco satisfactoria, posiblemente porque en ella hay pocas oportunidades de

mejorar y por lo tanto es poco atractiva para quienes se ven obligados a trabajar en ella.

Es posible evaluar la bondad de los dos índices construidos a través de dos medidas de resumen que relevó la Encuesta a Cosecheros. En primer lugar, se les preguntó a los trabajadores si estarían dispuestos a regresar a trabajar en la zafra siguiente³². En segundo lugar, se les preguntó si desearían para sus hijos el trabajo de cosecheros de citrus³³. Ambas preguntas se cruzaron por el Índice de Precariedad Objetiva y por el Índice de Satisfacción o de Precariedad Subjetiva.

Cuadro N° 42. Trabajadores de la cosecha del citrus. Piensa trabajar en el citrus el año que viene? * Índice de Satisfacción Cosecheros

		Índice de Satisfacción Cosecheros				Total		
		Satisfechos	1	2	Insatisfechos			
Piensa trabajar en el citrus el año que viene?	Si	frecuencia	17	49	80	67	213	
		% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	89,5%	75,4%	69,6%	58,3%	67,8%	
		% del Total	5,4%	15,6%	25,5%	21,3%	67,8%	
		No	frecuencia	0	3	9	16	28
			% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	,0%	4,6%	7,8%	13,9%	8,9%
	% del Total	,0%	1,0%	2,9%	5,1%	8,9%		
	NS/NC	frecuencia	2	13	26	32	73	
		% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	10,5%	20,0%	22,6%	27,8%	23,2%	
		% del Total	,6%	4,1%	8,3%	10,2%	23,2%	
	Total	frecuencia	19	65	115	115	314	
% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
% del Total		6,1%	20,7%	36,6%	36,6%	100,0%		

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

32 La pregunta fue: P42. Piensa trabajar en la cosecha de citrus el año que viene? 1.- Si. 2.- No. 9.- NS/NC

33 La pregunta fue: P.69. Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura? 1.- Si. 2.- No. 9.- NS/NC

En primer lugar, recuérdese que en el Índice de Precariedad Objetiva los Insertos y Parcialmente Insertos, sumaban un 59% de la muestra mientras los Parcialmente Excluidos y Excluidos sumaban un 41%. Por el contrario, el Índice de Satisfacción expresa que el 27% de los trabajadores se sentía Satisfecho y Parcialmente Satisfecho con su trabajo mientras un 72% se sentía Parcialmente Insatisfecho y Insatisfecho. En resumen los trabajadores se **sienten** más insatisfechos y más precarios que lo que parecerían estarlo cuando se mide a través de medidas objetivas.

Obsérvese ahora que un 68,7% de los trabajadores regresarán a la cosecha el año próximo, a pesar de los altos niveles de insatisfacción detectados. La explicación para este comportamiento está en el relativamente más alto nivel de Inserción total o parcial que los trabajadores logran a través de la actividad de la cosecha. En otras palabras, para muchos trabajadores, en especial los más jóvenes que no encuentran otro empleo, vuelven a la zafra porque allí encuentran una ocupación que les proporciona un ingreso (aunque no estén satisfechos con él) y protección social a través de un contrato formal.



Una cuadrilla de cosecheros almorzando
Foto de Aude Gallas

Profundicemos ahora en el análisis del cuadro. Como se puede observar, la proporción de los que se proponen regresar el año que viene desciende paulatinamente a medida que disminuye el nivel de satisfacción con la cosecha. Por el contrario, la proporción de los que declaran que no regresarán el año que viene aumenta a medida que crece el nivel de insatisfacción con la tarea de la cosecha³⁴. No es de extrañar entonces que se haya encontrado asociación entre ambas variables³⁵.

34 Mas aún si se suman las respuestas negativas a las de aquellos que No saben o No Contestan. Obsérvese que la alta proporción de estas últimas podría responder justamente a un comportamiento de "no quiero volver, pero a lo mejor tengo que volver"

35 Ver Anexo Estadístico. La medida de asociación chi cuadrado para 6 grados de libertad con el 0,05 de significación es 12,592. El chi cuadrado al cruzar el IS por ¿regresa a trabajar? es = 12,552. Ambos valores coinciden por lo que se puede decir que hay asociación entre las variables con ese nivel de significación.

Cuadro N° 43. Trabajadores de la cosecha del citrus. Le gustaría que sus hijos trabajen en la citricultura? * Índice de Satisfacción Cosecheros

Cuadro N° 44. Trabajadores de la cosecha del citrus. ¿Piensa trabajar en el citrus el año que viene? * Índice de precariedad objetiva

		Índice de Satisfacción Cosecheros				Total
		Satis- fechos	1 Déficit	2 Déficit	Insatis- fechos	
Sí	frecuencia	10	19	17	3	49
	% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	52,6%	29,2%	14,8%	2,6%	15,6%
	% del Total	3,2%	6,1%	5,4%	1,0%	15,6%
No	frecuencia	8	38	84	107	237
	% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	42,1%	58,5%	73,0%	93,0%	75,5%
	% del Total	2,5%	12,1%	26,8%	34,1%	75,5%
NS/ NC	frecuencia	1	8	14	5	28
	% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	5,3%	12,3%	12,2%	4,3%	8,9%
	% del Total	,3%	2,5%	4,5%	1,6%	8,9%
Total	frecuencia	19	65	115	115	314
	% dentro Índice de Satisfacción Cosecheros	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	6,1%	20,7%	36,6%	36,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

Algo similar ocurre cuando se cruza la Índice de Satisfacción de los cosecheros con la variable expresada por la pregunta ¿quiere que sus hijos trabajen en el citrus?

La mayoría de los cosecheros (75%) no desea que sus hijos trabajen en la citricultura. Solo un magro 16% quiere este destino para sus hijos, mientras un 9% no expresa opinión. Como es posible observar hay una relación directa con el nivel de satisfacción, tal que a menor satisfacción con la tarea menos quieren que sus hijos se desempeñen en ella, y a mayor satisfacción con la tarea están más de

36 Ver Anexo Estadístico. La medida de asociación chi cuadrado para 6 grados de libertad con el 0,05 de significación es 12,592. El chi cuadrado al cruzar el IS por ¿quiere que sus hijos trabajen? es 52,194. El valor encontrado se encuentra entonces a la derecha del punto de intersección con el 0,05 de significación y por lo tanto se confirma la asociación entre ambas variables.

		Índice de precariedad objetiva				Total
		Incluidos	1 Déficit	2 Déficit	Excluidos	
Sí	frecuencia	18	93	65	23	199
	% dentro Piensa trabajar en el citrus el año que viene?	9,0%	46,7%	32,7%	11,6%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	64,3%	66,4%	69,1%	92,0%	69,3%
No	frecuencia	4	16	6	0	26
	% dentro Piensa trabajar en el citrus el año que viene?	15,4%	61,5%	23,1%	,0%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	14,3%	11,4%	6,4%	,0%	9,1%
NS/ NC	frecuencia	6	31	23	2	62
	% dentro Piensa trabajar en el citrus el año que viene?	9,7%	50,0%	37,1%	3,2%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	21,4%	22,1%	24,5%	8,0%	21,6%
Total	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Piensa trabajar en el citrus el año que viene?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996

acuerdo en que sus hijos trabajen en ella. Los niveles de asociación entre ambas variables son aún mas altos³⁶.

En resumen, los cuadros analizados y los valores encontrados, muestran que para muchos trabajadores la cosecha de citrus es un trabajo poco grato y en el cual muchos se sienten insatisfechos (precariedad subjetiva alta) pero al cual recurren por que en él encuentran niveles medios a bajos de precariedad objetiva. En esta situación, los que pueden no vuelven y pocos desean esta tarea para sus hijos.

¿Cómo se comporta el Índice de Precariedad Objetiva en relación a las dos variables mencionadas? En primer lugar, véase como se comporta en relación a la intención de regresar a la cosecha del citrus el año que viene. Como en el cuadro anterior, el 69% de los trabajadores aspiran a regresar a la cosecha el año próximo, un 9% ya sabe que no lo hará, mientras un 22% aún no lo tiene decidido³⁷.

En primer lugar hay que destacar que no existe asociación entre las dos variables cuando se analizan mediante el test de chi cuadrado con el 0.05 nivel de significación. Por lo tanto, es preciso concluir que el Índice de Precariedad Objetiva no tiene capacidad de predecir el comportamiento futuro de los cosecheros. Pero si se analiza el cuadro también es posible apreciar que son los más excluidos los que en mayor proporción declaran que regresarán a la cosecha el año que viene, mientras que los más insertos son los que declaran en mayor proporción que no lo harán. En síntesis, si hubiese asociación (o si disminuimos el nivel de significación aceptado al 0,20, punto en el cual sí hay asociación) se concluiría que los que están en mejores condiciones en su empleo (y por lo tanto podrían tener otras oportunidades laborales) tienden a no regresar a la cosecha, mientras que aquellos que están en peor relación con su empleo, los más excluidos, vuelven en mayor proporción, tal vez porque no tienen otras opciones.

Cuadro N° 45. Trabajadores de la cosecha del citrus. ¿Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura? * Índice de precariedad objetiva

		Índice de precariedad objetiva				Total
		Incluidos	1 Déficit	2 Déficit	Excluidos	
SI	frecuencia	2	20	15	5	42
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	4,8%	47,6%	35,7%	11,9%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	7,1%	14,3%	16,0%	20,0%	14,6%
	frecuencia	23	108	68	19	218
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	10,6%	49,5%	31,2%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	82,1%	77,1%	72,3%	76,0%	76,0%
No	frecuencia	3	12	11	1	27
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	11,1%	44,4%	40,7%	3,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	10,7%	8,6%	11,7%	4,0%	9,4%
	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
NS/NC	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	frecuencia	28	140	94	25	287
	% dentro Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura?	9,8%	48,8%	32,8%	8,7%	100,0%
	% dentro Índice de precariedad objetiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de Riella y Tubio, 1996.

37 Las pequeñas variaciones en los totales con el cuadro anterior se deben a variaciones en el número total de la muestra.

Si se compara ahora el Índice de Precariedad Objetiva con la variable representada por la pregunta ¿Le gustaría o le gusta que sus hijos trabajen en la citricultura? los resultados son parecidos. Aunque en un aspecto son muy diferentes, solo un 15% de los trabajadores desean para sus hijos la suerte que les tocó a ellos. Un 76% está seguro que desea otra cosa y un 9% no lo tiene decidido. Por otro lado, lo esperable sería que los trabajadores más incluidos es decir aquellos que tienen mejor relación con su empleo fuesen los que más desean que sus hijos se desempeñen en él en un futuro. Los más excluidos deberían desear (en mayor proporción) que sus hijos no se desempeñen como cosecheros. Veamos los resultados.

Estos muestran en primer lugar que no existe asociación entre las variables³⁸. El análisis de los resultados del cuadro permitiría sugerir en todo caso un comportamiento inverso al hipotetizado más arriba. Entre los que contestan que sí les gustaría que su hijos fuesen cosecheros predominan los excluidos (tal vez porque no



Al empezar la jornada los cosecheros con las escaleras, se dirigen a la quinta. Foto de Aude Gallas

vislumbran otras oportunidades para sus hijos) y entre los que no quieren que sus hijos sean cosecheros los incluidos están en mayor proporción (tal vez porque sí pueden vislumbrar otras opciones para sus hijos).

En síntesis, y para finalizar este apartado ¿Qué se puede concluir con respecto a las relaciones de precariedad objetiva y subjetiva para los cosecheros del citrus?:

1. la precariedad es una variable que admite distinguir varios niveles a su interior y estos encuentran relaciones significativas con otras variables. 2. las variables precariedad objetiva y precariedad subjetiva mostraron una distribución distinta y no mostraron asociación entre ellas. En parti-

38 Ver Anexo estadístico al Capítulo 4. La medida de asociación chi cuadrado para 6 grados de libertad con el 0,05 de significación es 12,592. El chi cuadrado al cruzar el IPO por ¿Le gustaría que sus hijos...? es = 3.477. En la medida en que el valor encontrado cae en el área de la curva de la hipótesis nula es preciso concluir que ambas variables son independientes.

cular, el Índice de Precariedad Subjetiva muestra una insatisfacción mayor en la relación con el trabajo, que el que permitiría deducirse a partir del Índice de Precariedad Objetiva. 3. que el índice de precariedad subjetiva (o índice de satisfacción) que mide como se siente el trabajador en relación con su trabajo fue un buen predictor del comportamiento futuro de su trabajo y de las aspiraciones para sus hijos (indirectamente una forma de medir lo que aspirarían para si mismos) 4. que el Índice de Precariedad Objetiva (que mide la relación del trabajador con su empleo), no puede predecir ni el comportamiento futuro del trabajador ni sus aspiraciones.

Conclusiones de este Capítulo

En este capítulo se ha tratado de operacionalizar el concepto de trabajo precario a partir de una definición del mismo que contempla dos perspectivas. La precariedad objetiva comprendida como la forma de inserción del trabajador en relación con su empleo y la precariedad subjetiva expresada por la relación del trabajador con su trabajo. Si la primera forma de expresar la precariedad refleja la visión objetiva de un observador externo que compara la situación del trabajador con umbrales mínimos establecidos, por debajo de los cuales se considera que el trabajo es precario (inestabilidad en el empleo, ingresos insuficientes, ausencia de cobertura social), la segunda refleja la forma como el trabajador siente su relación con el trabajo. Si la primera se puede sintetizar en la expresión “estar (o no) en la precariedad” la segunda se expresa mejor por “sentirse (o no) precario”. Un trabajador precario sería entonces, aquel que reúne estos dos aspectos.

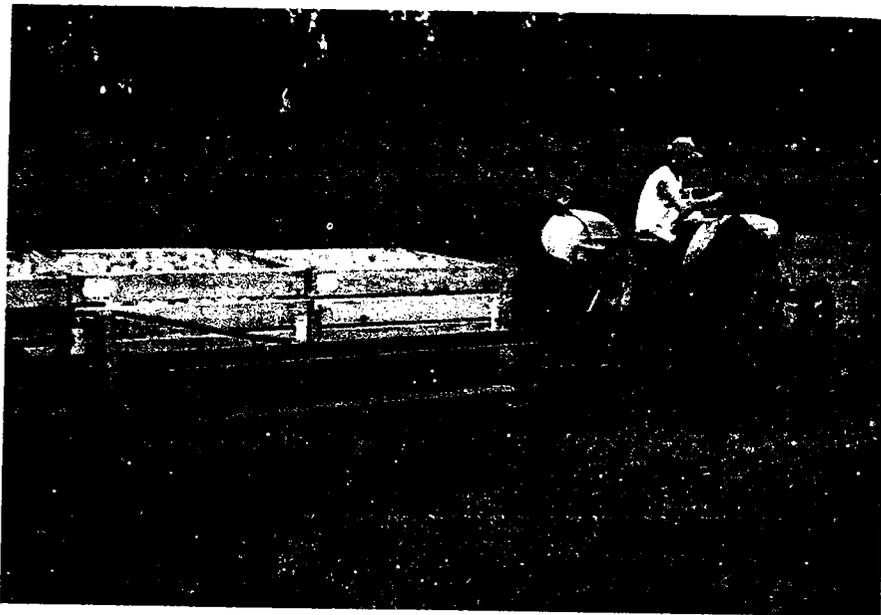
Para operacionalizar ambas categorías se ha trabajado con información proveniente de dos fuentes. La primera es una encuesta a trabajadores de la esquila de cobertura y representatividad nacional hecha por el autor. La segunda es una encuesta a trabajadores de la cosecha de los citrus realizada por otros investigadores y que nos cedieron la base de datos. De ambas encuestas ya existen publicaciones en las que se analizan y se trabaja la información recolectada. Esta investigación sin embargo las retoma con una perspectiva distinta, desde el análisis de la precariedad laboral, que no había sido tratado en el caso del estudio de los cosecheros, o lo había sido insuficientemente, en el caso de los trabajadores de la esquila.

Del análisis realizado a lo largo de este capítulo sobre la precariedad laboral en los trabajadores de la esquila y en los trabajadores del citrus se pueden extraer varias conclusiones. En primer lugar, si bien siempre se está en presen-

cia de trabajadores precarios, queda claro del tratamiento de la información que hay distintos niveles de precariedad, tanto al considerar la precariedad objetiva como al considerar la precariedad subjetiva. Es decir que los trabajadores precarios admiten ser distribuidos según niveles de precariedad tanto objetiva como subjetiva.

La comparación de las dos muestras revela que ellas se comportan en forma distinta. Si se considera la variable Precariedad Objetiva se advierte que ambas muestras se distribuyen en forma distinta: para los trabajadores de la esquila aproximadamente dos tercios de los trabajadores se pueden categorizar como parcialmente o totalmente excluidos y un tercio que están parcialmente o completamente insertos. Entre los trabajadores de la cosecha del citrus en cambio, 40% de los trabajadores pueden considerarse como parcialmente o totalmente excluidos y un 60% están total o parcialmente insertos. Si se considera la variable Precariedad Subjetiva también la distribución es distinta entre las dos muestras. Los trabajadores de la esquila tienen menos trabajadores insatisfechos (y más satisfechos) que los cosecheros del citrus entre quienes los parcialmente y totalmente insatisfechos llegan al 73% de la muestra.

En segundo lugar, se puede concluir que dentro de cada muestra el Índice de Precariedad Objetiva y el Índice de Precariedad Subjetiva también tienen una



El tractorista remolca los bins con naranjas desde la quinta a los galpones de empaque.

Foto de Aude Gallas

distribución distinta. En el caso de los trabajadores de la esquila los trabajadores están más satisfechos, aún aquellos que tienen condiciones de mayor precariedad objetiva. A la inversa, entre los cosecheros la insatisfacción es mayor aunque los índices de precariedad objetiva sean más bajos. A este análisis se debe agregar que en el caso de los trabajadores de la esquila los dos índices están levemente asociados. Pero en el caso de los trabajadores de la cosecha del citrus, ambos índices no están asociados.

Cuando se realizó el ejercicio de relacionar ambos índices (Precariedad Objetiva y Precariedad Subjetiva) con el comportamiento futuro del trabajador medido a través de una variable que registra la decisión del trabajador de regresar al mismo trabajo el año próximo, se encontró que para las dos muestras el Índice de Precariedad Subjetiva tenía una buena capacidad predictiva mientras que no la tenía el Índice de Precariedad Objetiva. Para el caso de los cosecheros, también se relacionaron ambos índices con una variable que medía la aspiración de los trabajadores en cuanto a si querían que sus hijos trabajasen o no en la cosecha. Nuevamente, el Índice de Precariedad Subjetiva tuvo capacidad predictiva, pero no así el Índice de Precariedad Objetiva. Estos resultados más que constituir una prueba de la bondad de ambos índices (ya que miden cosas distintas) lo que prueban es que ambos índices se comportan de distinta forma. Por lo tanto reafirman la importancia de que al momento de debatir acerca de las distintas formas y niveles de la precariedad laboral, se considere tanto a la Precariedad Objetiva como a la Precariedad Subjetiva.

Como lo ha sugerido Paugam (2000) los resultados encontrados pueden ser iluminados por el concepto de solidaridad orgánica de Durkheim. Para este autor la división del trabajo era una fuente de integración social. En la sociedad industrial a pesar de que cada obrero hacía una tarea determinada, tenía conciencia de que la tarea que hacía contribuía a la construcción de un todo. Por lo tanto se sentía parte (se integraba) a la construcción de un objeto más allá de su tarea particular. En este sentido la solidaridad orgánica construía la integración social del trabajador. La solidaridad orgánica obligaba a los hombres a cooperar entre sí para la consecución del objeto de la tarea y por ello era la forma normal de la solidaridad en las sociedades modernas.

Los trabajadores de la esquila constituyen como se ha dicho una "comparsa". En ella cada trabajador tiene una tarea predeterminada y cada uno contribuye con su trabajo a la consecución del objetivo común. En la comparsa sin embargo, no todos los puestos de trabajo son iguales. Algunos contribuyen más que otros a la tarea común: es el caso de los esquiladores de cuya celeridad y prolijidad en el trabajo dependerá la remuneración de casi todos los trabajadores de la comparsa. Por eso, a estos trabajadores y a los que están en otros puestos clave, se les remunera por animal esquilado. En cambio, otros trabajadores

que desempeñan tareas poco calificadas son remunerados por jornal trabajado. Es por ello que la satisfacción y el compromiso con la comparsa difieren según los puestos de trabajo. Pero siguiendo el razonamiento de Durkheim es claro que los trabajadores de la esquila serán un contingente más integrado que los cosecheros. Entre estos últimos, el trabajo es poco calificado e indiferenciado. Todos cosechan y lo que cada uno cobra depende de su esfuerzo individual. Es lógico suponer que el espíritu de cuerpo sea escaso y que por lo tanto la satisfacción con el trabajo sea menor. Por ello (y volviendo a los datos) el Índice de Satisfacción (o Precariedad Subjetiva) de los trabajadores de la esquila refleja pocos insatisfechos (12%) mientras que el de los cosecheros refleja muchos insatisfechos (37%). Por todo ello, se puede concluir entonces que los trabajadores de la esquila son trabajadores socialmente mejor integrados que los cosecheros.

Dicho de otra forma, los trabajadores de la esquila están simbólicamente mejor integrados que los cosecheros del citrus, aunque estructuralmente los niveles de integración (medidos por el IPO) sean similares. Esto es porque los esquiladores³⁹ construyen un oficio: a pesar de ser una tarea zafrales vuelven a ella a través de los años, adquieren un saber que conservan y mejoran a través del tiempo, prefieren salir cada año con los mismos patrones y la misma comparsa, en la comparsa tienen amigos y parientes, constituyendo a pesar de la zafralesidad, una identidad como esquiladores. Nada de esto ocurre en la cosecha ya que no es una tarea para la que se precise un saber, son contratados individualmente por la empresa citrícola y no constituyen equipos estables de trabajo.

En varios sentidos, los cosecheros se parecen, más que los esquiladores, a trabajadores industriales. Las tareas son menos calificadas, indistintas, los contratos son más formales, los contrata la empresa citrícola sin intermediaciones, no hay procesos de capacitación, se vinculan a través de un capataz que supervisa su trabajo, hay sindicalización, horarios establecidos, etc. En la esquila predominan las relaciones informales, no los contrata la empresa (en este caso el productor rural) sino un contratista que intermedia la relación organizando el proceso de trabajo, los contratos son de palabra, las relaciones son de confianza recíproca, hay una capacitación por el trabajo, etc. Sin embargo, a pesar de que las relaciones laborales de los trabajadores de la esquila parecen ser más arcaicas, los trabajadores están más satisfechos.

Los análisis precedentes también llevan a concluir, que no todos los trabajos zafrales desintegran a los trabajadores. O al menos, que no lo hacen de la

39 Estas afirmaciones son más acertadas para los esquiladores que para los trabajadores que ocupan otros puestos en las comparsas. Sin embargo recuérdese que la mitad de los trabajadores de las comparsas ocupan el puesto de esquilador.

misma manera ni con la misma intensidad. Como se ha podido percibir a través de los dos estudios de caso reseñados, a pesar de que las condiciones de precariedad objetiva de los trabajadores son casi similares, la percepción que estos tienen de su integración laboral medida a través de la satisfacción que expresan con su trabajo, es bastante diferente. Por lo tanto cualquier análisis sobre el trabajo zafrales haría bien en diferenciar entre distintos tipos de trabajo zafrales.

Durkheim también hacía notar que la inadecuación entre las capacidades del individuo y las tareas que le tocan llevar a cabo son una desviación de la división del trabajo. Paugam apunta a que esta desviación también es una fuente de insatisfacción en el trabajo. Es posible sugerir que la cosecha (tarea que no requiere calificación y que no toma en cuenta las diferentes capacidades de los trabajadores) genera más insatisfacción, ya que los trabajadores más capaces no pueden emplear su mayor capacidad. En la esquila donde hay diferenciación de los trabajadores por capacidad y formación (por lo menos en algunos puestos de trabajo) los más capaces pueden expresarse. Luego habrá mayor posibilidad de encontrar trabajadores satisfechos, que es lo que reflejan los datos.

En el primer Capítulo, cuando se expusieron las ideas de Paugam acerca de la necesidad de que el trabajo precario contemplase la doble vertiente de la precariedad objetiva y de la precariedad subjetiva, se terminó apuntando que este autor había construido mediante la combinación de los dos Índices una nueva categoría o "tipo ideal" al que denominó "integración asegurada" que conjuga la satisfacción con la estabilidad en el empleo. A partir de este tipo ideal derivó tres desviaciones: la integración incierta (un vínculo positivo con el trabajo pero un vínculo negativo con el empleo), la integración laboriosa (vínculo negativo con el trabajo pero vínculo positivo con el empleo) y la integración descalificante cuando el vínculo es negativo tanto en el trabajo como con el empleo.

Consideramos que la construcción de un tipo ideal y la consideración de las otras combinaciones como "desviaciones" del tipo ideal no ayudan a comprender la realidad. A nuestro juicio, son cuatro categorías del trabajo precario que tienen igual importancia y deben ser consideradas en pie de igualdad. Más aún, cuando los datos muestran que el tipo ideal es una categoría poco frecuente, aunque nuestra consideración proviene no de la consideración de la frecuencia de cada caso, sino por razones teóricas. Consideramos que al construir un tipo ideal y tres "desviaciones", se está introduciendo involuntariamente una valoración que sesga el análisis de las cuatro categorías.

Las dos variables Precariedad Objetiva y Precariedad Subjetiva se pueden disponer sobre un cuadrante (como ya lo hizo Paugam) de tal manera de construir para cada muestra, cuatro campos que responden al cruce de ambas categorías.

Gráfico 1. Trabajadores de la Esquila

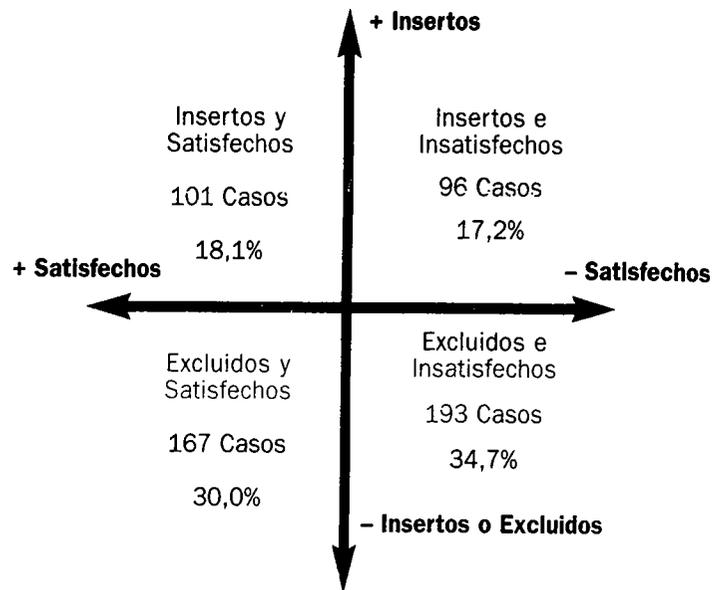
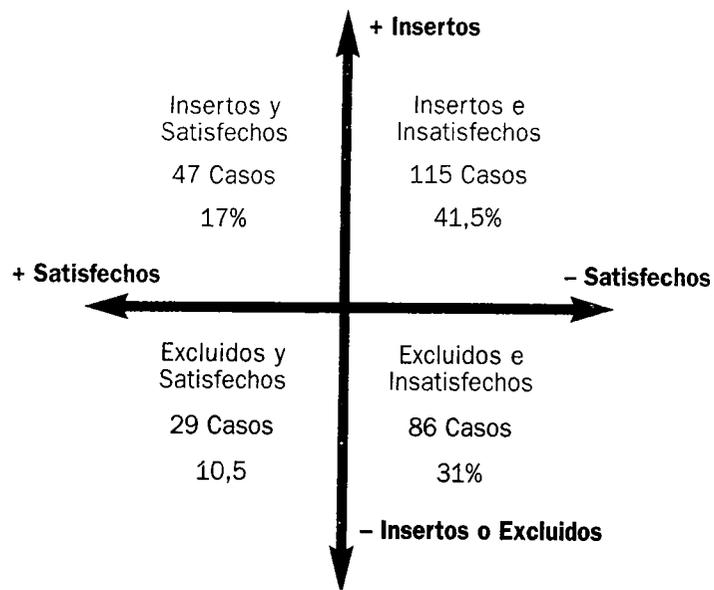


Gráfico 2. Trabajadores de la Cosecha del citrus



Los gráficos muestran de manera diferente las conclusiones anteriores. Los trabajadores insertos y satisfechos (cuadrante noroeste) y los trabajadores insatisfechos y excluidos (cuadrante sureste) guardan proporciones similares tanto para los trabajadores de la esquila como para los trabajadores de la cosecha. En cambio en los trabajadores de la cosecha, la proporción de trabajadores insertos pero insatisfechos (cuadrante noreste) es mucho mayor que en el caso de los trabajadores de la esquila. Entre estos últimos trabajadores en cambio, es mayor la proporción de los trabajadores que están satisfechos a pesar de que están total o parcialmente excluidos (cuadrante suroeste).

CAPÍTULO 5.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Al iniciar este Capítulo final, es conveniente recordar cual fue el punto de partida. Nuestro interés específico ha sido el de analizar el trabajo precario en el campo uruguayo. Este propósito no puede separarse de un objetivo más general, el cual ha sido discutir en términos más abstractos en qué consiste el trabajo precario. Las conclusiones a las que hemos llegado, y que ahora resumiremos y precisaremos en este capítulo final, no pueden ir más allá que los estudios de caso que se han analizado, aunque puedan sugerir hipótesis para orientar nuevos estudios abarcando poblaciones más amplias de trabajadores y cuyos resultados podrían así tener mayor grado de generalización.

Ahora bien, el objetivo que se propuso esta investigación surgió como consecuencia del incremento ocurrido en las distintas formas de trabajo precario, tanto en el trabajo rural, como en el trabajo no rural. En realidad, la abundante bibliografía revisada muestra que el gran cambio en el análisis del trabajo, que ocurre en las últimas décadas del siglo XX, es el creciente abandono de las formas salariales típicas (que implicaban contratos por tiempo definido, unicidad de empleador, cobertura y protección social del trabajador, ingresos suficientes y la construcción de la identidad social del trabajador a partir del trabajo), por formas de empleo y/o de ocupación atípicas en las que con mucha frecuencia ocurrían además situaciones de precariedad laboral.

El creciente reemplazo de las formas típicas de empleo por las formas atípicas, ha llegado a tal grado, que en algunos países, o en ciertos sectores de la pro-

Resumen y conclusiones

ducción o los servicios, o en ciertos grupos sociales (como los jóvenes), las formas atípicas y precarias son las que más abundan. Esto ha hecho que el estudio y la comprensión acabada de estas formas de empleo, alcance hoy una importancia que no la tenía cuando los empleos atípicos (en los países desarrollados) no pasaban de un décimo de la fuerza laboral. Es cierto también, que en los países subdesarrollados las formas atípicas de empleo fueron muy importantes. Pero se pensaba que eran formas transitorias de organización del mercado de trabajo, en el tránsito de las economías subdesarrolladas hacia el desarrollo.

Sin embargo, a través de los años los mercados de empleo de los países subdesarrollados no mejoraban y aún empeoraban, dando lugar a situaciones de mayor precariedad. Cuando en las últimas décadas del siglo XX, este proceso comenzó a extenderse a los países desarrollados, se hizo evidente que era preciso pensar el problema del trabajo atípico y precario de manera distinta.

Un primer paso en esta dirección consistió en tratar de ponerse de acuerdo en torno al significado del trabajo precario. Pronto fue evidente la polisemia del término. Mientras los académicos canadienses prefieren denominar como empleo "no estándar" a aquel que se aparta del empleo típico definido más arriba, los estadounidenses se refieren a él más bien como empleo "contingente". Sin embargo, estos dos términos tampoco designan exactamente a las mismas cosas: mientras el empleo "no estándar" es aquel que se aparta de la situación en la cual el trabajador trabaja el año completo con un único empleador, tiene amplios beneficios sociales, y espera continuar la relación laboral indefinidamente, por empleo "contingente" se entienden distintas situaciones estructuradas alrededor de la idea de permanencia en el trabajo. Los trabajadores contingentes son aquellos que tienen empleos temporarios de menos de un año de duración, pudiendo o no incluir a los trabajadores por cuenta propia (*self employed*).

En América Latina, se han estudiado las ocupaciones precarias con distintos enfoques: los trabajadores temporales de la agricultura, los trabajadores del sector informal urbano, los cuenta propia, etc. Pero en general, estos estudios describen estas categorías, clasifican y cuantifican a quienes las integran, pero arrojan poca luz acerca de la construcción conceptual del trabajo precario.

Entre los autores europeos es donde se encuentra un mayor desarrollo conceptual y empírico de esta categoría. Si bien estudios realizados para la Comunidad Económica Europea han mostrado que el uso y el contenido del concepto difiere según países, es en este ámbito que se puede encontrar una discusión más rica sobre el trabajo precario.

Robert Castel ha sostenido que el deterioro de la sociedad de pleno empleo ha producido una nueva cuestión social representada por el desempleo, el empleo

inestable, y el empleo precario, que no sólo causa dificultades económicas a las personas que los padecen, sino que también dificultan la integración social. El trabajo estable también proporciona una identidad social y por lo tanto su ausencia produce desintegración y anomia. Esta situación ocurre especialmente cuando los trabajadores terminan instalados en forma permanente en la precariedad y su vida laboral se transforma en una sucesión de empleos inestables, alternando con períodos de desempleo que los conducen a una cultura de lo aleatorio y lo fugaz. Esta nueva cuestión social, según Castel (1997), no es un proceso marginal sino que, por el contrario, es central a la forma de producción y reproducción del capitalismo en su etapa actual.

G. y J. Rodgers (1992) son quienes han provisto una definición operativa sobre el trabajo precario que ha sido ampliamente utilizada en diversos estudios. Según ellos, son precarias las ocupaciones que reúnen cuatro características: son contratos por un período de tiempo definido, generan ingresos insuficientes para la reproducción social, carecen de una adecuada protección social y no permiten que el trabajador tenga un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, las definiciones empleadas hasta ahora y en especial la de Rodgers, no tienen en cuenta la perspectiva del propio trabajador. Más allá de la situación de precariedad de la relación que el trabajador pueda experimentar con su empleo, también es necesario considerar la relación que el trabajador establece con el trabajo que realiza. Porque el trabajo puede ser tanto fuente de satisfacción y de realización personal, como ocasión de sufrimiento tanto físico como moral. En efecto, un trabajo puede no ser precario es decir reunir todas las condiciones de un empleo típico y sin embargo conducir a situaciones de insatisfacción tales que el trabajador termina renunciando a él. Por lo tanto, según propone Paugam (2000), para definir un trabajo como precario es preciso referirse a la doble vertiente de la relación del trabajador con el empleo y de la relación con el trabajo. De esta manera, es posible construir una definición de trabajador precario diciendo que será trabajador precario aquel que se encuentre en una relación precaria con su empleo y/o también aquel que sienta que su relación con el trabajo es insatisfactoria.

En la medida que las situaciones de precariedad laboral posiblemente no se distribuyan ni homogénea ni aleatoriamente, aquejando en mayor proporción a ciertos grupos sociales como los más jóvenes, los más viejos o a las mujeres, esta situación remodela la estructura social. El trabajo precario se transforma así en un poderoso instrumento que redefine las relaciones entre los grupos sociales y reubica a unos y a otros en distintas relaciones de poder. Cabe aún afirmar, que posiblemente la precariedad conduzca, en los casos en que es permanente, a una redefinición de la identidad del individuo y de su (des)integración social.

En el Capítulo I se llegó a la construcción de una definición satisfactoria de lo que se entiende por trabajo precario: un trabajador será precario cuando en su relación laboral se combinen tanto factores objetivos como subjetivos. Ser precario será así una combinación de **sentir** la precariedad y **estar** en la precariedad. Desde la perspectiva subjetiva, la precariedad laboral depende de la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral. Desde la perspectiva objetiva, precarias son las ocupaciones que: 1. son por un período de tiempo definido. 2. generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador, siendo esta característica social y culturalmente determinada. 3. carecen de una adecuada protección social, dada por la cobertura social que según la legislación o la práctica consuetudinaria le corresponde percibir a los trabajadores. 4. no permiten que el trabajador tenga un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo.

Construida esta definición, el paso siguiente fue intentar dimensionar esta categoría para el caso de los trabajadores agrícolas del Uruguay, recurriendo a los censos de población y agropecuarios más recientes y a la única encuesta de hogares rurales existente (2000).

Los resultados fueron poco satisfactorios, entre otras razones, porque la encuesta de hogares rurales define el trabajo precario de una manera distinta a la propuesta por esta investigación. Aún así, se estableció que los trabajadores precarios con residencia rural oscilaron entre el 31% y el 33% de los ocupados. Con la intención de llegar a una estimación más precisa del trabajo agrícola precario, se buscaron las dimensiones de cada una de las variables que lo componen, en la información secundaria existente. Así se pudo establecer que los trabajadores que tienen contratos por tiempo definido son el 3% de los que residen en el medio rural disperso y el 8% de los que residen en poblaciones de menos de 5000 habitantes. También se estimó que la pobreza alcanzó al 23% de las personas con residencia rural y que en cuanto a la protección social no tienen cobertura de salud entre el 42% de los trabajadores agrícolas asalariados y el 56% de la población con residencia rural (según las fuentes que se empleen).

En resumen, contemplados desde el punto de vista del dimensionamiento de la importancia del trabajo agrícola precario los resultados, si bien proveen una orientación, fueron insatisfactorios. Se pudo concluir, que posiblemente al menos un tercio de los trabajadores agrícolas están en esta condición, pero teniendo en cuenta los amplios márgenes de variación que mostraron los resultados, esta conclusión debería ser manejada con precaución.

La revisión de las fuentes sin embargo, permitió saber algunas cosas más en el sentido de comprender mejor quienes son estos trabajadores agrícolas pre-

rios. Por ejemplo, se encontró que el trabajo precario en las áreas rurales es entre tres y cinco puntos mayor que en las áreas urbanas. Que los trabajadores precarios se concentran en mayor proporción en los hogares más pobres. Que los trabajadores no permanentes (eventuales) tienen mayor presencia en los hogares más pobres y en las localidades pequeñas y en la actividad ganadera. Que en los hogares más pobres del área rural hay mayor presencia de trabajadores zafrales, más ingresos de origen agropecuario, mayor proporción de jefes de hogar jóvenes y es más probable que residan en pueblos del interior. Que en materia de protección social, medido a través de la cobertura de salud, el 42% de los trabajadores agrícolas asalariados carecen de ella y por lo tanto no están legalmente inscriptos como trabajadores y no gozan de los demás beneficios que otorgan las leyes laborales siendo, al menos por acción de esta variable, trabajadores precarios.

El Capítulo 4 está dedicado a probar la hipótesis central de esta investigación: que una definición sustantiva del trabajo precario debe comprender tanto los vínculos objetivos que el trabajador establece con su empleo, como los vínculos subjetivos que el trabajador establece con la tarea que lleva a cabo. Como fue advertido en los párrafos superiores, ésta hipótesis no había podido ser fundamentada a partir de la información secundaria disponible, tanto por la incompatibilidad de la información recogida por el sistema estadístico nacional, como por las diferentes definiciones empleadas de trabajo precario, como por la ausencia de información sobre la satisfacción que los trabajadores experimentan de su relación con el trabajo.

Por lo tanto, el trabajo empírico desarrollado en el Capítulo 4 es el que permite verificar la hipótesis señalada. La investigación tomó dos estudios ya realizados sobre trabajadores agrícolas zafrales. Uno, fue realizado por el autor en el año 2001: una investigación sobre los trabajadores de la esquila de los ovinos, en todo el país, a partir de una muestra de 610 casos que es representativa del universo. El otro estudio fue realizado en 1996, por otros investigadores, a trabajadores de la cosecha del citrus sobre una muestra representativa (con 329 casos) de los trabajadores de seis empresas citrícolas de Salto y Paysandú que representan el 80% de la producción del país.

Los dos estudios estaban dirigidos a obtener una razonable descripción de la situación de estos trabajadores a través de variables demográficas, de residencia, condiciones de vida y de trabajo, etc., y a comprender tanto las relaciones que el trabajador establece con su empleo como a medir (en algún grado) la satisfacción con su trabajo. Por ello, si bien ambos estudios fueron diseñados para responder a un conjunto más amplio de preocupaciones, también pudieron ser utilizados para verificar la hipótesis señalada.

A ello debemos agregar que en ambos estudios se incluyó una identificación de las empresas a las que pertenecían los trabajadores, lo cual permitió desagregar subconjuntos identificando a las empresas contratantes. En el caso del estudio de los trabajadores de la esquila también se realizó una encuesta a los empresarios maquinistas de la esquila. Ambas bases, la de la encuesta a trabajadores de la esquila y la de la encuesta a maquinistas son compatibles, lo cual permitió (cuando fue necesario) profundizar mucho más en la importancia del vínculo empresario-trabajador, para discutir los elementos que intervienen en la conformación de la precariedad. Estos aspectos son resumidos páginas adelante en este capítulo final. Agreguemos que, en el caso de los citrus, el estudio de los cosecheros formó parte de una investigación mucho más amplia, de un equipo universitario y que en ella hay abundantes referencias a las características de las seis empresas citrícolas reseñadas. Este conocimiento fue utilizado en esta investigación.

Refirámonos nuevamente al contexto general del trabajo y del empleo agrícola en el Uruguay para encuadrar el resumen de las conclusiones sobre el trabajo agrícola precario. La Población Económicamente Activa en la Rama 1 (agricultura, silvicultura, caza y pesca) en el Uruguay fue estimada en 147.515 personas en el Censo de 1996. De ellas 74.034 eran trabajadores agrícolas asalariados. A pesar de los evidentes subregistros en que se incurre al estimar la cantidad de trabajadores asalariados agrícolas permanentes o zafrales, no cabe duda de que los primeros son muchos más que los segundos. De modo, que la imagen que el lector debe hacerse es una en la cual en el trabajo asalariado agrícola predominan los trabajadores permanentes pero también hay una cantidad (difícil de precisar, pero no despreciable) de trabajadores zafrales. Una cuestión distinta, es cuando además se quiere saber cuantos trabajadores asalariados agrícolas son precarios, porque sin duda que muchos trabajadores permanentes también son precarios.

Volvamos brevemente a datos que ya hemos proporcionado arriba, que emergen del único estudio que permite vislumbrar modestamente esta situación. En la Encuesta de Hogares Rurales del 2000 se encontró que el 33% de la PEA revestía condiciones de precariedad. Por otro lado, la misma fuente anota que solo entre el 3% y el 8% de la PEA son trabajadores no permanentes. Esto significa que alrededor de 20% de la PEA agrícola reviste en carácter de trabajador permanente pero reúne las condiciones de trabajador precario¹.

En síntesis, las dos investigaciones que estamos a punto de resumir, se focalizan sobre trabajadores zafrales y por lo tanto, en la definición más estricta del término son precarios (aunque tienen distintos niveles o grados de precariedad).

1 Si se toma un solo indicador como la cobertura de salud la proporción de trabajadores asalariados agrícolas (permanentes y zafrales) que no la tienen es de 42%. Por lo tanto este subconjunto de trabajadores Agrícolas permanentes pero precarios podría ser mayor.

Pero queremos dejar asentada la idea de que hay otra proporción de trabajadores agrícolas, tanto o más importantes (en cantidad) que los trabajadores zafrales, que siendo trabajadores agrícolas permanentes también revestirían condiciones de precariedad. Sobre ellos ésta investigación no puede decir nada. Solo se puede sugerir que es un fértil campo de indagación futura.



Trabajadores rurales descansando.

Foto de Federico Estol

Focalicemos ahora sobre los dos estudios mencionados y empecemos por la conclusión final. El análisis del material empírico aportado demuestra, a nuestro juicio en forma suficiente, que el significado del trabajo precario se enriquece y se comprende mejor si se tienen en consideración tanto los aspectos objetivos como los subjetivos de la relación laboral. En efecto, si se hubiesen tomado solamente los indicadores que miden en forma objetiva la precariedad de la relación entre el trabajador y su empleo, se hubiese dejado de percibir que una proporción de aquellos que son identificados como precarios por este indicador, están satisfechos (5%) o relativamente satisfechos (38%), con la relación que tienen con su trabajo, para el caso de los trabajadores de la esquila. El mismo argumento se puede esgrimir para los trabajadores del citrus: una proporción del 6% de los trabajadores del citrus que son identificados como precarios por los indicadores objetivos de uso más frecuente, están satisfechos con el trabajo que realizan y un 19% están relativamente satisfechos.

También se puede hacer notar, que de los pocos trabajadores de la esquila que fueron clasificados como trabajadores insertos (un 11,5% del total), 22% están insatisfechos y 28% están sólo relativamente satisfechos con su trabajo. Algo

similar se puede mostrar para los trabajadores de la cosecha del citrus pero con niveles de insatisfacción (15%) y de insatisfacción relativa (61%) más elevados, aún entre quienes fueron definidos como trabajadores insertos.

En síntesis, analizar la precariedad del trabajo asalariado (agrícola en nuestro caso) sólo desde la perspectiva de los indicadores de precariedad objetiva (como es lo habitual) omite explicitar como el trabajador *siente* su relación con el trabajo. Utilizar sólo una medida de satisfacción del trabajador con su trabajo, impide la comparación de la situación de precariedad objetiva de ese trabajador

Cuadro 46. Resumen. La precariedad laboral de los trabajadores zafrales. En % del total de trabajadores

	Trabajadores de la esquila	Trabajadores cosecheros citrus
Satisfechos y parcialmente satisfechos, insertos y parcialmente insertos	18,1	17,0
Insertos y parcialmente insertos pero insatisfechos y parcialmente insatisfechos	17,2	41,5
Excluidos y parcialmente excluidos pero satisfechos y parcialmente satisfechos	30,0	10,5
Excluidos y parcialmente excluidos e insatisfechos y parcialmente insatisfechos	34,7	31,0
	100 (557)	100 (277)

Fuente: Elaboración propia

con otros trabajadores y con las condiciones del mercado de trabajo en que se desenvuelve y de la sociedad en que vive. Combinar los dos indicadores parece la manera más acertada de medir y comprender el trabajo precario.

La combinación de los dos indicadores (cada uno con cuatro categorías), abrió un espectro de dieciséis categorías de precariedad laboral cuya síntesis se hizo necesaria para brindar inteligibilidad. De esta manera, se construyeron cuatro grandes categorías de precariedad. En la primera de ellas se incluyeron todos los trabajadores que se sienten satisfechos y parcialmente satisfechos con la relación que tienen con su trabajo y que además están insertos y parcialmente insertos en relación con su empleo. En el otro extremo se construyó una categoría que reunió a todos los trabajadores que se sienten insatisfechos y parcialmente insatisfechos en su relación con el trabajo y además están excluidos o parcialmente excluidos por la relación con el empleo. Luego se construyeron dos categorías intermedias: los que están insertos y parcialmente insertos pero están insatisfe-

chos y parcialmente insatisfechos y los que estando satisfechos y parcialmente satisfechos, están excluidos o parcialmente excluidos por su relación con el empleo. En el cuadro siguiente se resumen los resultados de esta categorización para los dos estudios de caso.

Como se observa la distribución de ambas muestras tienen coincidencias y diferencias. La proporción de ambas muestras son similares en sus categorías extremas. Pero son diferentes en la distribución de sus categorías intermedias. Estas diferencias se pueden sintetizar diciendo que los trabajadores de la esquila si bien tienen condiciones de precariedad objetiva algo mayores tienen también, y a pesar de ello, una relación más satisfactoria con su trabajo. En cambio, los trabajadores del citrus, que tienen una relativamente mejor inserción objetiva en la relación con su empleo, encuentran muy poco satisfactoria la relación que mantienen con su trabajo.

En otras palabras, los cosecheros del citrus a pesar de que tienen relaciones de contratación mejores que su pares esquiladores, porque tienen más estabilidad y mejor cobertura social, tienen más trabajadores con peores ingresos y un vínculo poco satisfactorio con su tarea, lo cual incide luego fuertemente en la insatisfacción experimentada en la relación con su trabajo. Los esquiladores en cambio, tienen más trabajadores inestables y menos cobertura social, pero los mejores ingresos unidos a mejores vínculos de sociabilidad al interior de la comparsa y la perspectiva de una mejoría a través de una carrera laboral en la comparsa, inciden en que se sientan más satisfechos en su relación con el trabajo. Es la diferencia, insistimos, entre un trabajo zafral que tiende a constituirse en un oficio (ser esquilador) y una changa de carácter zafral (ser cosechero).

La conclusión del párrafo precedente es una de las principales de esta investigación. Resumamos ahora para el lector de este Capítulo final algunos elementos que caracterizan a cada una de las dos cadenas productivas y en especial a los trabajadores zafrales que en ellas intervienen. Una más amplia y detallada descripción se encontrará en los capítulos respectivos.

Tanto la cadena de producción de lana ovina como la cítrica son mejor comprendidas como Complejos Agroindustriales, aunque con diferencias entre ellos. El CAI de la lana tiene una fase agrícola muy dispersa, con miles de productores localizados en todo el país, aunque seis departamentos del centro y norte del país concentran dos tercios de la producción. Seiscientas a setecientas máquinas de esquila, ocupando aproximadamente a 8.000 trabajadores, esquilan los doce millones de ovinos que componen la majada nacional (año 2000). Media docena de industrias, lavan, procesan e industrializan la producción nacional de lana, que se exporta en su mayor parte. Un organismo público de derecho privado, financiado y dirigido en forma compartida por el gobierno y representantes

de los productores, el Secretariado Uruguayo de la Lana, promueve y dirige la investigación, el cambio tecnológico y la capacitación de productores y trabajadores. Entre los productores rurales se encuentran una gran variedad de niveles tecnológicos, sistemas de producción y modelos tanto empresariales como de producción familiar. Por lo tanto, también hay variados intereses y demandas acerca de cómo se debe realizar el trabajo de la esquila y los requisitos que le imponen al maquinista y éste a sus trabajadores.

En la citricultura, por el contrario, la producción (fase agrícola), el procesamiento, la exportación y la industrialización local de los excedentes, se encuentra concentrada en doce grandes empresas, de las cuales seis controlan el 80% de las exportaciones y siete de las once empacadoras, estando localizadas a su vez al norte del país, en los Departamentos de Paysandú y Salto. En las diversas etapas del complejo cítrico se emplean 1500 trabajadores permanentes y 8500 trabajadores zafrales. Estos últimos, si bien se encuentran también en las diversas etapas del complejo, se concentran en la etapa de la cosecha.

Por lo tanto, surge una diferencia importante en relación a quienes contratan a los trabajadores zafrales en cada una de las cadenas productivas. En la esquila, entre seiscientas y setecientas pequeñas empresas (maquinistas) organizan las "comparsas" de esquila que ocupan a un máximo de veinte trabajadores cada una y realizan su trabajo para 32.000 productores laneros. En el complejo cítrico, pocas grandes empresas contratan directamente a cientos de trabajadores permanentes o zafrales y sólo en contados casos la mano de obra es reclutada y organizada por contratistas laborales.

La organización del trabajo durante la zafra es también diferente en uno y otro complejo. Las comparsas de esquila son grupos de trabajadores, reclutados por un pequeño empresario, propietario de la máquina de esquila, quien los organiza en torno a los distintos puestos de trabajo de que consta la tarea: el agarrador, los esquiladores, velloneros, acondicionadores, embolsadores, barredores, etc. La complejidad de la organización laboral depende de la cantidad de tijeras que tenga la máquina (de una a ocho tijeras) y del tipo de esquila que se practica. En la esquila tradicional la división del trabajo es menor. En la esquila Talli-Hi, la más difundida en la actualidad, la división del trabajo es mayor y más elaborada. Para algunos de los puestos de trabajo, en particular esquiladores y acondicionadores, se precisa de conocimientos y destrezas que se transforman en un umbral para el desempeño del cargo. Las remuneraciones, si bien son a destajo, tienen significativas diferencias entre los puestos de trabajo. La productividad de toda la comparsa y por ende los ingresos de cada trabajador, están determinados por la velocidad de los esquiladores.

En el citrus, en cambio, los trabajadores están organizados en cuadrillas de

10 a 30 trabajadores bajo la supervisión de un capataz. No hay división de tareas. Cada trabajador realiza su tarea solo, cortando la fruta, portándola en una bolsa especial, hasta que una vez llena, deposita su contenido en cajones que son transportados hasta la empacadora. La tarea que realiza el cosechero es sencilla y no requiere mayor capacitación, aunque el tratamiento cuidadoso de la fruta es la base para su posterior conservación. La tarea del capataz es organizar la cuadrilla y supervisar el buen cumplimiento de la tarea, para lo cual inspecciona especialmente el momento en que el trabajador vuelca la fruta, desde su bolso cosechero, en el cajón.

Destaquemos brevemente algunas características socio-demográficas de estos trabajadores. Adelantemos que ambos subconjuntos tienen similitudes y diferencias. Los trabajadores de la esquila tienen una distribución etaria amplia, pero la media de la población es joven, con 31 años de edad. Son sólo varones, la mitad son solteros, las familias tienen 4,15 personas por grupo familiar y el 56% residen en áreas urbanas. Aproximadamente 70% de los trabajadores tienen vivienda propia y los índices de satisfacción de las necesidades básicas son muy elevados ya que sólo el 28% de los trabajadores tienen una o más necesidades básicas insatisfechas.

Entre los trabajadores del citrus también predomina la juventud ya que el 61% tiene entre 18 y 30 años, 92% son varones, y tienen un nivel de instrucción muy bajo. Como en los esquiladores, la mitad son solteros. Pero en cuanto a la residencia, son mucho más urbanos que sus pares esquiladores, ya que 76% viven en áreas urbanas en localidades cercanas a sus lugares de trabajo. Otra diferencia sustancial encontrada fue que el 71% de estos trabajadores tienen alguna necesidad básica insatisfecha y que dos tercios de esta población están bajo la línea de pobreza.

En resumen, los resultados parecerían mostrar que en ambos casos nos encontramos con una población muy joven, y por lo tanto con muchos solteros, pero que en el caso de los trabajadores del citrus parecen ser más urbanos, más pobres, menos instruidos, con más dificultades en la vivienda y con más necesidades básicas insatisfechas. Sin embargo, entre los trabajadores de la esquila cabe anotar que la distribución de las condiciones sociodemográficas varía según los puestos ocupados en la comparsa: algunas categorías como los esquiladores y los embolsadores tienen mejores indicadores de desempeño que los que ocupan otras posiciones de menor jerarquía. Por lo tanto, en estos aspectos hay diferenciación interna en la comparsa.

El paso siguiente fue, a partir de las definiciones dadas más arriba de la precariedad objetiva y subjetiva, construir los Índices de Precariedad Objetiva y de Precariedad Subjetiva para los trabajadores de la esquila y para los trabajadores

de la cosecha del citrus, con el fin de determinar su precariedad. El Índice de Precariedad Objetiva se construyó a partir de la combinación de tres indicadores: la estabilidad en el contrato de trabajo, los ingresos (in)suficientes para la reproducción social del trabajador y la cobertura social evaluada a partir de la atención de la salud. El Índice de Precariedad Subjetiva se construyó a partir de otros tres indicadores que midieron la (in)satisfacción del trabajador con los ingresos que percibía (en comparación con los que percibió en otros trabajos), la (in)satisfacción del trabajador con las condiciones de sociabilidad en el lugar de trabajo y la (in)satisfacción del trabajador con el riesgo y el rigor de la tarea.

La construcción del Índice de Precariedad Objetiva con los tres indicadores mencionados permitió construir cuatro categorías de trabajadores precarios: los trabajadores insertos con un desempeño satisfactorio en los tres indicadores, los trabajadores excluidos con un desempeño negativo en los tres indicadores, los trabajadores relativamente incluidos con un déficit en un indicador y los trabajadores relativamente excluidos con déficit en dos indicadores. El cuadro siguiente resume los resultados y permite comparar el desempeño de las dos muestras de trabajadores.

Cuadro 47. Resumen. Índice de Precariedad Objetiva trabajadores zafrales esquila y citrus

	Trabajadores de la esquila en % válido	Trabajadores cosecha citrus en % válido
Insertos	11	10
Con 1 déficit	24	49
Con 2 déficit	31	33
Excluidos	34	8
Total	(565) 100	(287) 100

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas respectivas.

El análisis del cuadro anterior permite apreciar varios aspectos de ambas muestras. En primer lugar, que el comportamiento de las mismas se parece en algunos aspectos y difiere en otros. Se parece, en cuanto a la proporción de trabajadores incluidos y los que tienen dos déficit, pero son distintas en cuanto a la proporción de excluidos y con un solo déficit. Si se agrupan las categorías, se aprecia que entre los trabajadores de la esquila, los excluidos y relativamente excluidos suman el 65%, mientras que entre los cosecheros sólo suman 41%. Inversamente, entre los trabajadores de la esquila, los insertos y relativamente insertos suman 35% y entre los cosecheros ambas categorías suman 59%. En síntesis, medidos por el Índice de Precariedad Objetiva los trabajadores de la esquila parecen ser más precarios que los trabajadores de la cosecha del citrus.

Veamos ahora como se comportó el Índice de Precariedad Subjetiva en cada una de las muestras. Procedamos a construir el mismo cuadro resumen.

Cuadro N° 53. Resumen. Índice de Precariedad Subjetiva en trabajadores de la esquila y del citrus

	Trabajadores de la esquila en % válido	Trabajadores cosecha citrus en % válido
Satisfechos	5	6
Con 1 déficit	43	21
Con 2 déficit	39	37
Excluidos	12	36
Total	(598) 100	(314) 100

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas respectivas.

Nuevamente se aprecia que las dos muestras se comportaron en forma similar en algunos aspectos y en forma diferente en otros. La proporción de satisfechos es parecida en ambas muestras y son proporciones relativamente bajas. Pero los trabajadores de la esquila tienen una escasa proporción de trabajadores insatisfechos con su trabajo mientras que en cambio los cosecheros tienen una alta proporción relativa de insatisfechos con su trabajo. Si agrupamos las categorías, se observa que casi la mitad de los trabajadores de la esquila están satisfechos o relativamente satisfechos con su trabajo, pero que sólo lo está un cuarto de los cosecheros. Inversamente entonces, tres cuartos de los cosecheros están insatisfechos con su trabajo mientras que solo una mitad de los trabajadores de las comparsas están en esta situación.

La situación comparativa de ambas muestras es entonces paradójica y requiere ser interpretada. Sintetizándola: los trabajadores de la esquila se ubican en mayor proporción en condiciones de precariedad objetiva que los trabajadores de la cosecha del citrus. Sin embargo, están más satisfechos que aquellos con el vínculo que establecen con su trabajo. Los cosecheros del citrus, si bien tienen menores niveles de precariedad objetiva en su relación con el empleo, están mucho más insatisfechos en la relación que establecen con su trabajo, con la tarea que les toca llevar a cabo.

La interpretación que se hace de estos resultados es que mientras el trabajo en la comparsa se acerca más a la constitución de un oficio, con un umbral de entrada, con una mayor permanencia y regularidad por reiteración anual del contrato, con diferenciación de tareas al interior de la comparsa y con algo que se asemeja a una carrera laboral (de barredor a esquilador), en el caso de los cosecheros de citrus no hay posibilidad de constituir un oficio, siendo una tarea poco calificada, individual y sin perspectivas de progreso.

Una forma de controlar los resultados obtenidos y de reafirmar la interpretación que se ha hecho de los mismos fue cruzar el Índice de Precariedad Objetiva y el Índice de Precariedad Subjetiva de cada muestra por otra variable que mide la intención de los trabajadores de regresar a la zafra al año siguiente. En el caso de los trabajadores de la esquila, los datos mostraron que los trabajadores más satisfechos son los que quieren volver mientras que los más insatisfechos tienden a no regresar. Ambas variables mostraron además un razonable nivel de asociación estadística. Un comportamiento similar se observó entre los cosecheros del citrus. Es decir que la satisfacción o la insatisfacción con el vínculo que el trabajador establece con su tarea juega un importante papel a la hora de decidir si regresará a la misma el año próximo. No se puede decir lo mismo del Índice de Precariedad Objetiva. En ambos casos se encontró que éste Índice, no tenía asociación estadística con la decisión de regresar o no a la zafra al año siguiente y que por lo tanto no interviene en dicha decisión.

Una preocupación permanente a lo largo de toda esta investigación ha sido la de tratar de brindar explicaciones que permitan comprender mejor las razones por las cuales existe tanto trabajo precario en la agricultura. Ella se ha reflejado en tres niveles de análisis. En primer lugar, en tratar de definir cuales son las particularidades del trabajo agrícola como actividad humana que promueve la precariedad de la relación laboral, en comparación con el trabajo en la industria o los servicios. En un segundo nivel, se ha tratado de identificar las variables que intervienen estimulando a la precariedad y tratando de medirlas a partir de información secundaria para el caso de la agricultura uruguayana. En tercer lugar, a nivel de los dos estudios empíricos de caso, se trató de encontrar las relaciones de asociación entre las dos formas de precariedad, la precariedad objetiva y la



La esquila como oficio. En algunas comparsas se estimula el uso de ropa de uniforme. Foto de Matías Carámbula

precariedad subjetiva, con un conjunto de variables de las que se sospechaba que podían intervenir en el desarrollo de formas precarias de trabajo.

Corresponde ahora en este capítulo final, resumir y concluir sobre la relación entre el trabajo precario y las variables que intervienen en estimularlo, en estos tres niveles. Recordemos entonces en primer lugar, cuales fueron las variables que se juzgaron que podían intervenir en el estímulo a la precariedad laboral agrícola. En primer lugar, las propias características de la agricultura como actividad humana diferenciada, atada a los ciclos biológicos y a la estacionalidad de la producción. Luego se atendieron las distintas formas en las que se segmentan los mercados de trabajo rurales, y la incidencia que ello tiene en el estímulo a la precariedad laboral: las segmentaciones por residencia, por sexo y por generaciones. Vinculado a la residencia se debatió el papel de la movilidad de los trabajadores en la precariedad laboral. Mucho esfuerzo se puso en la discusión sobre el cambio tecnológico, los puestos de trabajo, y el papel que juegan las empresas contratantes en la precariedad laboral. Finalmente, cabe también acotar, que se buscaron relaciones entre las variables socio-demográficas de los trabajadores y la precariedad laboral.

En el Cuadro que figura a continuación se ha preparado un resumen de las relaciones encontradas entre las variables relevadas y los Índices de Precariedad Objetiva y Subjetiva consignando el nivel de significancia del test de chi cuadrado que mide la asociación entre las variables. En las páginas siguientes se irán analizando los niveles de asociación entre variables y se desarrollaran las interpretaciones respectivas.

En primer lugar, en un nivel de mayor abstracción se hacía notar que la actividad humana en la agricultura estaba atada a la dependencia que ésta tiene de los ciclos biológicos, a consecuencia de lo cual existe una amplia diferencia entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo. La consecuencia de esto es que si el dueño del capital construyese su plantilla de trabajadores a partir de la fuerza de trabajo que precisa en el momento de máxima demanda, tendría que pagar mucho trabajo ocioso. Una de las formas en que el capital resuelve esta contradicción es mediante la contratación de trabajadores eventuales en los momentos en que el ciclo biológico lleva una alta demanda de fuerza de trabajo. Los ciclos biológicos también producen rigideces que impiden aumentar la velocidad de rotación del capital. Por ello, los cambios tecnológicos (como veremos enseguida) tienden a acercar el tiempo de producción y el tiempo de trabajo, con el fin de mejorar la velocidad de rotación del capital y la plusvalía, conduciendo ambas, a una mayor rentabilidad del capital. La estacionalidad de la producción en nuestras latitudes, los ciclos diurnos/nocturnos y la dependencia del clima también inciden en la irregularidad y la discontinuidad de la demanda de fuerza de trabajo en la agricultura. Todas estas variables terminan influyendo en que el capital

agrícola tienda a minimizar la presencia de los trabajadores permanentes y a depender fuertemente de trabajadores eventuales.²

Cuadro Nº 49. Asociación del Índice de Precariedad Objetiva y del Índice de Precariedad Subjetiva de los Trabajadores de la Esquila y del Citrus con otras variables. Nivel de significancia del test de chi cuadrado

	Esquila		Citrus	
	IPO	IS	IPO	IS
7.1 Variables estructurales				
Edad	0,000	0,058	0,333	0,166
Nivel de instrucción	0,054	0,028	0,861	0,676
Estado civil	0,000	0,266	0,194	0,184
Vivienda	0,779	0,596	0,035	0,450
Necesidades Básicas Insatisfechas	0,406	0,181	0,001	0,321
7.2. Puestos de trabajo	0,000	0,000	0,056	0,056
7.3 Residencia				
Residencia del trabajador	0,121	0,079	0,313	0,028
Localización maquinas de esquila	0,838	0,749		
7.4. Tipo de empresa				
Categorías del SUL	0,176	0,256		
Según cada empresa citrícola			0,105	0,000
Por Departamento				
(empresas citrícolas)			0,048	0,000
Empresas esquila según ganan o pierden clientes	0,567	0,679		
Empresas esquila según sean ingreso principal o secundario empresario	0,860	0,136		
Momento en que empresario esquila informa la remuneración	0,816	0,547		
7.5. Cambios técnicos				
Empresas esquila según acondicionan o no	0,985	0,083		
Empresas esquila extienden zafra o no	0,213	0,894		
Trabajadores asisten a instancias de capacitación laboral	0,000	0,038	0,009	0,005

Fuente: elaboración propia a partir de las bases de datos respectivas.

² No está de más recordar que todos los trabajadores eventuales son trabajadores precarios. Sin embargo también hay trabajadores precarios entre los trabajadores permanentes. Si bien se intenta discutir la diferencia entre trabajadores precarios y no precarios, las restricciones de la información disponible hacen que a veces sólo se pueda discernir entre trabajadores eventuales y permanentes.

Es posible afirmar que la segmentación territorial de los mercados rurales de trabajo es uno de los principales factores que inciden en el desarrollo de la precariedad del trabajo agrícola para el caso uruguayo. Veamos en que consiste. Por un lado las formas de contratación de los trabajadores se hallan localmente circunscriptas. Como no existe un mercado de trabajo rural a nivel nacional la circulación de la demanda de trabajadores agrícolas se circunscribe a las pequeñas localidades rurales del interior del país. En ellas, los patrones buscan trabajadores a través de las redes de amistad y de clientela controlando y discriminando a los posibles contratados. La circunscripción del mercado de trabajo a un área local es particularmente efectiva en condiciones de altas tasas de desocupación registradas en los pueblos de menos de 5000 habitantes en el Uruguay, las más altas del país. Esta situación redundará en la escasa capacidad de negociación que tendrán los trabajadores rurales en estos mercados de trabajo locales, que los llevan a aceptar empleos aún en condiciones de extrema precariedad.

La contracara de esta situación no es la ausencia de movilidad territorial de los trabajadores rurales en el territorio uruguayo, sino las condiciones de precariedad en que lo hacen. La información existente parecería apuntar a que en nuestro país no existen desplazamientos de grandes contingentes de trabajadores agrícolas como lo señala la bibliografía de estudios realizados en otros países (en particular, Argentina, Brasil, Chile y México). Sí existen desplazamientos individuales de trabajadores, en general dentro del Departamento en el cual residen. La movilidad en el territorio amplifica las posibilidades de precarizar la relación laboral. Una razón es que el trabajador que busca empleo en localidades alejadas a su lugar de origen, al no poseer referencias ni respaldos, tiene escasa capacidad de negociación. A ello también contribuye el estar despojado de los soportes afectivos y materiales que le brindan sus propias redes sociales y familiares. Una tercera razón es que muchas de las prestaciones sociales que brinda el Estado y que contribuyen a evitar la precariedad, se hallan territorialmente segmentadas, perdiéndolas cuando sale de su territorio. Por último, las condiciones de vida en los lugares de trabajo, a las que accede el trabajador y las condiciones de transporte cuando debe moverse desde el lugar de residencia temporal al lugar de trabajo, suelen ser deplorables.

Los dos estudios empíricos sobre los trabajadores de la esquila y los cosecheros del citrus permiten profundizar en la relación entre el territorio (o la residencia en el territorio) y el trabajo precario. En el caso de los trabajadores de la esquila se encontró una segmentación geográfica de este mercado de trabajo. Se encontró que a pesar de que la remuneración del trabajo varía a lo largo del territorio de norte a sur, los trabajadores no se desplazan buscando obtener una mejor remuneración. La explicación para este comportamiento se halla en la forma de contratación: los pequeños empresarios de la esquila tienen como principal crite-

rio para contratar a un trabajador su comportamiento en la comparsa. Por ello, tienden a contratar trabajadores que conocen bien (los que son de su mismo pueblo) y aún a familiares. Se encontró vinculación entre la precariedad laboral y la residencia de los trabajadores. Cuando se cruzó el Índice de Precariedad Objetiva por la residencia, se encontró que los trabajadores con mejor inserción social viven en las capitales y entre la población rural dispersa. Los más excluidos tienden a vivir en los pequeños pueblos del interior. Un resultado similar se encontró con el Índice de Precariedad Subjetiva. La explicación de estas asociaciones está vinculada al tamaño de los mercados de trabajo. Los trabajadores que residen en ciudades y pueblos más grandes tendrán otras oportunidades laborales mientras que los que residen en el medio rural disperso son trabajadores permanentes o pequeños productores. Ambos grupos, eligen ir a la esquila, y por lo tanto tienen niveles de satisfacción mayores. Los trabajadores de los pequeños pueblos del interior con altas tasas de desocupación no pueden elegir: de allí, que algunos optarán ir a la esquila porque no tienen otra alternativa, lo cual se refleja luego en mayores tasas de insatisfacción.

En el caso de los trabajadores cosecheros del citrus, también se encontró asociación entre la satisfacción que experimentan hacia su trabajo y la residencia. El sentido de la misma es que los trabajadores más satisfechos son los que residen en el medio rural disperso y en los pequeños pueblos rurales. En cambio están insatisfechos con su trabajo los que residen en las capitales departamentales. La explicación de este comportamiento está en la caracterización de los cosecheros como desocupados urbanos (de Salto y Paysandú) que solo encuentran trabajo en la cosecha del citrus. Recuérdese que 77% de estos trabajadores residen en las capitales departamentales. Por ello su nivel de insatisfacción con el trabajo es mayor. En cambio, los escasos trabajadores que tienen residencia rural, dispersa o en pequeños pueblos del interior, acostumbrados a las tareas agrícolas, no se sienten insatisfechos con las labores que tienen que desempeñar en la cosecha del citrus.

Una segunda forma de segmentación de los mercados de trabajo rurales es por género. Como se ha dicho la mayor presencia de las mujeres en el trabajo agrícola tiene consecuencias sobre la precarización del trabajo: esto ocurre por al menos tres razones. Por un lado, el vuelco de las mujeres al mercado de trabajo aumenta la oferta de trabajadores y presiona los salarios a la baja. Por otro lado, la discriminación de ciertas tareas como femeninas (o tareas en las cuales las mujeres supuestamente tienen mayor competencia) no parecen tener asidero real ya que la determinación de esta cualidad varía según las culturas, anulando la pretendida razón "natural". Por ello la explicación parecería residir más bien en la reserva de ciertos espacios laborales para mujeres (y otros para hombres) como forma de segmentar los mercados y hacer prevalecer remuneraciones distintas.



Trabajadoras rurales en un descanso Foto de Aude Gallas

Por último, diversos estudios han mostrado que en las tareas en las cuales predominan (o se reservan para) las mujeres, los supervisores suelen ser hombres. La razón para ello es que se tiende a reproducir las relaciones de dominación patriarcal, al interior de la relación laboral. De esta manera, se asegura una forma de dominación "naturalizada", que facilita la extensión de relaciones laborales más precarias hacia las mujeres.

Los tres efectos reseñados (mayor oferta de trabajadores, segmentación de los mercados y dominación patriarcal), tendrán como consecuencia una mayor precarización de las ocupaciones a medida que se incrementa la presencia de mujeres en el trabajo agrícola

El análisis de la información secundaria existente para el trabajo agrícola en el campo uruguayo, mostró que a pesar de la subvaloración del trabajo femenino que hace la información estadística oficial se ha duplicado el trabajo femenino agrícola. Otros estudios sostienen que una parte importante de la mejoría en los ingresos de los hogares rurales más pobres en las últimas cuatro décadas del siglo XX se debe al aporte de las mujeres rurales que se han incorporado al mercado de trabajo. Lamentablemente, los dos estudios de caso que se hacen en esta investigación no pueden aportar a esta discusión debido a la total ausencia de mujeres en las comparsas de esquila y a la escasa presencia de mujeres entre los cosecheros del citrus. Sin embargo, esta última constatación debe llamar la atención hacia afirmaciones que se hacen con frecuencia en el sentido de que las mujeres estarían participando activamente en las cadenas productivas agroindustriales en particular en la fruticultura, la horticultura y la forestación. Si bien estudios hechos en otros países han destacado este hecho no existe en nuestro país información comparable. Se sabe que la presencia del trabajo femenino es importante en las plantas empacadoras de fruta, pero solo en ciertas tareas y no en todas las situaciones. Son necesarios más estudios de caso con una perspectiva de género, y una mejoría en la recolección de información estadística secundaria, para

poder conocer cabalmente la situación del trabajo agrícola femenino en nuestro país.

En su forma más abstracta, el trabajo infantil también debe ser entendido como una forma de segmentar el mercado de trabajo. Por un lado, se reservan ciertas tareas para los niños, por otro se las remunera peor porque se reproduce la relación de asimetría con el adulto contratante. La consecuencia es la competencia de esta forma de trabajo con los trabajadores adultos con tendencia a incidir en los salarios. En el caso del trabajo agrícola del campo uruguayo es preciso hacer notar dos cosas: por un lado que el trabajo infantil en el campo, aunque frecuentemente ignorado, existe. Por otro lado, señalar que posiblemente existe más como problema social, que como forma de incidencia sobre el mercado de trabajo. La información secundaria muestra que la tasa de actividad de los niños rurales de 10 a 13 años oscila entre el 7% y el 17% por lo cual no tendría mucha incidencia sobre el mercado de trabajo. En realidad, el trabajo infantil rural, parece más bien una estrategia de las familias pobres para mejorar sus ingresos, que una estrategia del capital para deprimir el mercado de trabajo. En cuanto a los estudios de caso solo en el estudio de los trabajadores de la esquila se relevó esta información, encontrándose poco trabajo infantil, aunque sí una historia de los trabajadores encuestados en la cual una proporción importante de los mismos (43%) habían empezado a trabajar antes de los 14 años, aunque no se sabe con cuanta intensidad.

Varios autores, pero principalmente Paugam (2000) han hecho notar el importante papel que juega el tipo de empresa en la precarización de la relación laboral. En particular, Paugam que está interesado en los aspectos subjetivos de la precariedad, insiste en que el "estado de espíritu" que domina en las empresas incide en como el trabajador siente su relación con el trabajo. En empresas que están pasando por dificultades económicas, que están reduciendo su plantilla de trabajadores o cuyo futuro es incierto, es esperable una mayor insatisfacción del trabajador con su trabajo. En el caso del campo uruguayo, como ya se hizo notar, coexisten dos grandes tipos de empresas agropecuarias: los empresarios rurales y los productores familiares. Los primeros son los que contratan la mayor parte de los trabajadores asalariados mientras los segundos ocupan principalmente trabajo familiar no remunerado³.

Los dos estudios de caso planteados permitieron profundizar en la relación entre tipo de empresa y trabajo precario. Los trabajadores de la esquila son contratados por un amplio conjunto de empresas dirigidas, financiadas y organizadas por pequeños empresarios, quienes a su vez contratan con los productores rurales el trabajo a realizar. En el complejo cítrico, las grandes empresas cítricas

3 Recuérdese que alguna definición de trabajo precario, incluía al trabajo familiar no remunerado. Nuestra definición no lo incluye.

contratan directamente a los trabajadores permanentes o zafrales y cada una puede ocupar a cientos de trabajadores. En contados casos hay contratistas de mano de obra en la cosecha del citrus.

Una importante diferencia entre ambos complejos agroindustriales, que actúa como telón de fondo y que tendrá incidencia en las relaciones entre trabajadores y empresas, es que mientras el CAI cítrico estaba en plena expansión (al menos en la década del 90 cuando se hizo el estudio), el complejo ovino estaba en retracción. Entre 1971 y 1996 la producción cítrica del país se multiplicó por cuatro y las exportaciones por diez. La majada nacional ovina se redujo de 22 millones de cabezas en 1990, a 12 millones de cabezas diez años después.

El trabajo empírico llevado a cabo relacionó la precariedad objetiva y subjetiva de los trabajadores de la esquila y del citrus, con los distintos tipos de empresa. En el estudio de caso de la esquila se categorizó a las empresas de esquila según distintas variables que trataban de discernir tipos de empresas diferentes. Las cuatro categorías construidas fueron: 1. la clasificación de máquinas construida por el Secretariado Uruguayo de la Lana que refleja la calidad del trabajo realizado, en opinión de esta institución. 2. la clasificación de las máquinas de esquila, según que en los dos últimos años hubiesen ganado o perdido clientes. La hipótesis era que en un contexto de retracción de los ovinos, la máquina que se expande debe cuidar la relación con sus trabajadores y no precariza la relación. 3. la clasificación de las empresas de esquila según que la empresa sea el ingreso principal (actividad principal) o secundario del empresario. La hipótesis era que cuando la máquina de esquila era el ingreso principal del empresario, éste se preocuparía más por mantener relaciones no precarias con sus trabajadores. 4. la clasificación de las empresas de esquila según el momento en que informa los trabajadores la remuneración que pagará ese año: la hipótesis era que aquellos que informan en el primer galpón de esquila (y no en el momento de contratar al trabajador) tienen mayor control sobre la comparsa y por lo tanto tenderían a precarizar las relaciones de trabajo.

El resultado de vincular los Índices de Precariedad Objetiva y Subjetiva con estas cuatro formas de categorizar las máquinas de esquila fue negativo. Dicho de otra forma, no se encontró asociación entre los tipos de máquinas construidos y las variables de Precariedad Subjetiva y Objetiva, contrariando (o al menos no pudiendo corroborar) la hipótesis de Paugam. Según nuestros resultados entonces, en el caso de las empresas de esquila hay independencia entre el tipo de empresas y la precariedad laboral.

La hipótesis de Paugam sí se cumplió para el caso de las empresas cítricas. La asociación entre las seis empresas estudiadas y el Índice de precariedad Objetiva es débil siendo en cambio mucho más fuerte la asociación con el Índice

de Precariedad Subjetiva. Como las empresas pertenecen a dos Departamentos distintos se agruparon por Departamento y entonces la asociación, tanto con la precariedad objetiva como con la precariedad subjetiva de los trabajadores, aparece como muy relevante. La explicación para estas diferencias tiene que ver tanto con la historia del complejo, como con la situación actual de las empresas. Por un lado, Salto es la cuna de la producción cítrica y las empresas salteñas, siendo las más antiguas, eran de propiedad de familias locales. En Paysandú, el desarrollo de la citricultura fue más reciente y se hace con la localización de empresas que vienen de fuera del complejo. Mientras las primeras han adoptado los cambios tecnológicos con mayor dificultad, las segundas han sido las que han dinamizado la producción cítrica. Esta diferente situación ha tenido influencia en la productividad del trabajo, siendo los ingresos de los trabajadores en las empresas salteñas la mitad de los que perciben en las empresas sanduceras. Estas diferencias en las remuneraciones se traducen en actitudes diferentes de los trabajadores que inciden en ambos índices de precariedad.

No es conveniente cerrar estas reflexiones acerca de las posibles relaciones entre los tipos de empresa y la precariedad de la relación laboral, sin un último comentario. El análisis de dicha relación dio asociación positiva entre las empresas cítricas pero no mostró asociación al interior de las empresas de la esquila. Sin embargo, es preciso recordar que se está ante dos tipos de empresas bien diferentes. Mientras las empresas cítricas son empresas agroindustriales que realizan fuertes inversiones de capital en el complejo, contratan personal permanente y temporario, calificado y sin calificar y tienen existencia formal y fiscal, las pequeñas empresas de la esquila, son empresas de servicios, que contratan y organizan la fuerza de trabajo, en muchos casos informales o con bajos grados de formalización y legalidad. A partir de esta situación y apoyados en estudios realizados en otros países y por nosotros mismos sobre las empresas contratistas forestales en el agro uruguayo, es posible sugerir que en una comparación entre empresas de ambas cadenas productivas, las empresas de servicios de la esquila posiblemente reproduzcan condiciones de precariedad laboral objetiva en mayor grado que las empresas cítricas. Este apunte final sobre este tema, se hace para señalar la necesidad de que futuros estudios focalicen sobre la comprensión de las relaciones de precariedad que se establecen entre las empresas de servicios laborales (contratistas) y sus trabajadores.

El cambio tecnológico ha sido una variable que ha estado presente en la discusión de esta investigación. Esto es así por la importancia que éste tiene en diversos campos de análisis y por cierto en el campo que hemos privilegiado en este estudio, que es el de las relaciones entre trabajo y capital. Un pormenorizado análisis había identificado cuatro tipos de innovaciones en la agricultura: las innovaciones mecánicas, las físico-químicas, las biológicas y las agronómicas. Todas ellas

inflúan de una u otra manera sobre la cantidad y la calidad de la fuerza de trabajo. Una revisión de los impactos de los cambios técnicos sobre los trabajadores asalariados del agro uruguayo en las últimas décadas identificó tres modelos distintos. En uno de estos modelos, asimilable a la situación de la ganadería, los cambios técnicos se habían llevado a cabo para disminuir el costo de la mano de obra sin modificar profundamente la productividad agrícola. En otro modelo, identificable con la producción de arroz, la estrategia empresarial fue adoptar cambios técnicos ahorradores de fuerza de trabajo (mecanización) y cambios técnicos que mejoraron notablemente los rendimientos (biológicos y químicos). Como estos cambios se produjeron en un contexto de expansión de los mercados y de la productividad, los ahorros de mano de obra fueron compensados por la expansión de la actividad manteniéndose estable la fuerza de trabajo empleada. Finalmente se encontró otra situación (ejemplificada por el caso de la lechería) en que la estrategia del capital agrario fue impulsar cambios técnicos ahorradores de fuerza de trabajo (mecánicos y agronómicos) y cambios técnicos que aumentaron la producción por unidad de superficie (biológicos y agronómicos) mejorando la productividad del trabajo. Sin embargo, como se está en un mercado en expansión, hubo un pequeño incremento del empleo de los trabajadores asalariados.

Los dos estudios de caso proporcionaron información para verificar la relación entre cambio técnico y precariedad del empleo. Recordemos en primer lugar, que mientras el contexto del complejo cítrico era de expansión, el del complejo de la lana era de retracción. Curiosamente, ambos procesos impulsaron importantes cambios tecnológicos. En la cítricultura, los cambios técnicos impulsados tenían como objetivo ganar mercados de exportación con productos de cada vez mejor calidad. En el complejo ovino, la retracción de la demanda industrial y los bajos precios también impulsaron al cambio técnico, al menos para aquellos productores que querían continuar en el rubro, porque solo pudieron subsistir en el los que introdujeron cambios que bajaron los costos de producción y mejoraron la calidad y la presentación del producto.

Los cambios técnicos que se introdujeron en ambos complejos abarcaron todas las etapas, aún la fase agrícola y algunos de estos cambios estuvieron vinculados a la relación laboral con los trabajadores zafrales, que es el centro de interés de esta investigación. Veamos como. En el caso de la esquila, con precios bajos para la lana y mercados en retracción, la industria lanera comenzó a ser mucho más selectiva en la lana que compraba y los precios que pagaba por lotes de distinta calidad. Incluso la lana que no había sido esquilada con el método Talli-Hi se compraba sólo si había necesidad. Esto llevó a una notable expansión de este método de esquila que en una década pasó a representar del 30% al 70% de la lana producida. La presión por introducir este método de esquila pasó, de la industria a los productores, de éstos a los maquinistas y de éstos a los esquila-

dores. El esquilador tradicional o se reconvirtió a la esquila Talli-Hi o comenzó a tener dificultades para encontrar trabajo. Los cambios también fueron estimulados por pequeños sobreprecios para la lana y en la remuneración de los trabajadores que usaban este método. La adquisición de esta destreza, fue gradualmente convirtiendo a la esquila y al esquilador, en un oficio que le dio mas prestigio, ingresos y estabilidad a quienes lo tenían.

En el complejo cítrico la necesidad de producir productos de mejor calidad para exportar a mercados mas exigentes también puso la lupa sobre la forma como el cosechero hacía su trabajo. Gradualmente las empresas se preocuparon porque las frutas no fuesen lesionadas, ni maltratadas durante la cosecha, y se preocuparon por instruir a los trabajadores en los métodos de cosecha.

Sin embargo, los procesos en uno y otro complejo parecen haber llevado a resultados diferentes. Mientras en la esquila hay una tendencia a la profesionalización del esquilador, no parece haber ocurrido lo mismo en la cosecha del citrus. Para explicar estas diferencias y aún extraer conclusiones de política pública, es preciso detenerse con más cuidado en el análisis de ambos procesos.

Una primera gran diferencia que es posible señalar es entre el Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL) y la Comisión Honoraria Nacional del Plan Cítrico (CHNPC). Ambos son organismos públicos de derecho privado, manejados por representantes del gobierno y de los productores, con recursos que provienen tanto del sector público, como del sector privado. Sin embargo, mientras la CHNPC se concentró en los aspectos de la apertura de mercados externos, en promover la investigación en la fase agrícola y de procesamiento, en los aspectos sanitarios, etc., poco o nada hizo para mejorar o intervenir en las relaciones laborales. Este aspecto quedó exclusivamente en manos de las empresas cítricas. En el SUL, además de promover la investigación y la extensión de conocimientos entre los productores, la capacitación de los pequeños empresarios maquinistas, de los esquiladores y de los acondicionadores fue un objetivo expreso y una actividad que insumió mucho tiempo y recursos humanos. Los resultados no se hicieron esperar: uno de los principales factores que explican la diferencia entre un trabajador más o menos precario es haber pasado, o no, por los cursos de capacitación del SUL.

Es claro que esta conclusión lleva a otra pregunta. ¿Por qué el SUL pudo jugar un papel distinto al que jugó la CHNPC? Puede haber sido simplemente una cuestión de perspectivas diferentes para resolver un mismo problema. Pero, tal vez se pueda sugerir otra diferencia más sustantiva y que hace a la composición social de cada complejo agroindustrial. En el complejo lanero, la atomización de los productores hace más probable que una política de capacitación de la fuerza de trabajo no pueda ser realizada por cada empresa y quede entonces en

manos del organismo técnico "intermediario". En el complejo citrícola, con unas pocas empresas que concentran la producción y el empleo, es posible que la CHNPC no haya podido desempeñar un papel similar.

Sin embargo, también se puede apuntar a otro aspecto que tiene que ver con la especificidad de la tarea en cada caso. En la comparsa de esquila dos puestos de trabajo son decisivos en la obtención de un producto de buena calidad: el esquilador y el acondicionador. Los otros puestos de trabajo aportan poco a este objetivo. Consecuentemente los cursos de capacitación del SUL apuntan a formar estos dos tipos de trabajadores. Los que adquieren estas destrezas tienen un nivel de calificación, que obstruyendo la entrada de otros trabajadores a estos puestos, los reserva para quienes están capacitados, permitiéndoles obtener mayores ingresos. Es este "umbral" de conocimiento y de destreza adquirida (unida a la fortaleza física necesaria) lo que permite construir al puesto de esquilador en un oficio.

Sin embargo, también es preciso comprender porque los pequeños empresarios de la esquila fomentan que sus trabajadores asistan a los cursos de esquila que imparte el SUL. Desde su perspectiva, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo es vital para los intereses de su empresa. Recuérdese que los maquinistas señalaron que el principal criterio que emplean a la hora de contratar a un trabajador es su comportamiento en la comparsa. Es claro que una comparsa indisciplinada tendrá dificultades para conseguir contratos de esquila con los productores ganaderos, que la productividad de cada trabajador y de la comparsa en su conjunto se verá afectada por los problemas de indisciplina, que las disputas al interior de la comparsa afectan a los trabajadores que se van o que son expulsados de la misma, y que si éstos son además los que ocupan el puesto de esquilador afectan notablemente la productividad y los ingresos de toda la comparsa y del propio empresario maquinista. Por lo tanto, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo es vital para preservar las ganancias del empresario maquinista.

En el caso del cosechero del citrus los conocimientos necesarios son menos importantes, se imparten con mayor facilidad, y casi no constituyen una barrera para que otros trabajadores puedan entrar. Como los otros puestos de la esquila, el puesto de cosechero de citrus difícilmente se convierta en un oficio. Por ello, las condiciones de precariedad laboral y de insatisfacción con el trabajo que se encuentra entre estos trabajadores son mayores que entre los trabajadores de las comparsas y en particular dentro de ellas, con los esquiladores.

Los dos estudios de caso permitieron también analizar, en concreto, la relación entre cambio técnico y trabajo precario. Para ello, se construyeron dos indicadores de cambio técnico para la zafra de la esquila. Uno fue diferenciar las

empresas de esquila según que acondicionasen la lana (que lleva implícito utilizar el método Talli-Hi), o no. El otro fue diferenciar a las empresas de esquila según que hubiesen realizado esquila preparto, o esquila de cordero pesado, que como extiende la esquila más allá de los dos meses tradicionales, provee empleo más estable. La relación entre estas dos variables, con los índices de precariedad objetiva y de precariedad subjetiva de los trabajadores de la esquila, no mostró asociación. En el caso de la cosecha del citrus la información empírica relevada no proporcionó elementos para poder construir un indicador de cambio técnico.

Reafirmando lo dicho más arriba, tanto para el caso de los trabajadores de la esquila como de la cosecha del citrus, los indicadores de precariedad objetiva, pero en especial el indicador de precariedad subjetiva (o de satisfacción con el trabajo) se encuentran asociados a la capacitación que hayan recibido los trabajadores. En este sentido, haber asistido a los cursos de capacitación del SUL o de las empresas citrícolas influye en mejorar la satisfacción que los trabajadores experimentan en la relación con su trabajo.

Por último, y en vinculación con diversos aspectos que se han estado reseñando en los párrafos superiores, es de notar la estrecha asociación que emerge entre los puestos de trabajo y los índices de precariedad objetiva y subjetiva. La asociación es particularmente estrecha entre los puestos de trabajo en la esquila y los índices de precariedad. Como ya se ha dicho, en el proceso de constitución de la esquila en un oficio, no todos los puestos de trabajo contribuyen en la misma manera. Los esquiladores, los acondicionadores y los embolsadores son los que muestran mayor asociación con las variables de precariedad. Las relaciones de asociación son mucho menores en el caso de los cosecheros del citrus.

En nuestra investigación finalmente, también se relacionaron un conjunto de cinco variables estructurales con los Índices de Precariedad Objetiva y Subjetiva. En el caso de los trabajadores de la esquila, existe asociación entre dichos índices y la edad, el estado civil y el nivel de instrucción. El sentido de la asociación encontrada es que los trabajadores que están mejor insertos son trabajadores de edad mediana, casados o juntados, y con mejores niveles de instrucción mientras que los trabajadores más precarios e insatisfechos son o más jóvenes o más viejos, solteros o sin familia, y que apenas han completado primaria. En el caso de los trabajadores del citrus no se encontró relación entre los índices de precariedad y las variables de edad, estado civil y nivel de instrucción, pero sí se encontró relación con las variables de posesión de vivienda y de Necesidades Básicas Insatisfechas sugiriendo que la situación de precariedad en el trabajo en éste caso sí influye en las condiciones de vida.

Finalmente quisiéramos realizar algunas reflexiones a modo de conclusiones que se desprenden del conjunto de proposiciones anteriores.

1. En línea con la idea de que el trabajo humano es un concepto ambivalente, que puede ser a la vez fuente de dominación y de realización, de satisfacción y de mortificación, se ha analizado el trabajo precario desde dos perspectivas. Una, la más frecuente, que hace referencia a los aspectos objetivos, observables y verificables por un observador externo. Otra, la perspectiva subjetiva del trabajador: que recoge la satisfacción que experimenta con su relación con el trabajo. De esta manera, ser un trabajador precario tiene dos aspectos: lo será aquel que no sólo esté en la precariedad, sino también, aquel que además, se sienta un trabajador precario.

La utilización de esta doble perspectiva demostró su eficacia en el análisis de los dos casos empíricos estudiados en esta investigación. Se encontró que había trabajadores objetivamente precarios que estaban satisfechos con su trabajo, y que también había trabajadores que no siendo precarios se sentían tales, estando insatisfechos con su relación con el trabajo.

La precariedad laboral no es una categoría cualitativa dicotómica como se ha demostrado en esta investigación. Más bien, es una categoría que admite una serie de combinaciones posibles, desde el trabajador integrado y satisfecho con su trabajo hasta el trabajador excluido e insatisfecho.

Una conclusión posible es que puede haber trabajadores que busquen trabajos precarios. Tentados por los mayores salarios o porque les permite ejercer el oficio en que son diestros, buscan el trabajo de la esquila porque además les atrae la sociabilidad de las comparsas. Seguramente son una minoría, pero permite explicar algunas situaciones y respuestas que se encontraron al menos entre los trabajadores de la esquila. Dado un conjunto reducido de oportunidades de trabajo, entre tener un trabajo seguro pero mal pago en una estancia y hacer changas a lo largo del año, con incertidumbres, pero con ingresos mejores, algunos eligen esta última alternativa.

2. La falta de asociación encontrada entre precariedad y tipo de empresa echa una luz distinta sobre el contratista de trabajadores, como exponente de empresa tercerizada. Es muy posible que en el futuro la empresa contratista de mano de obra rural se extienda como modalidad de contratación de la fuerza de trabajo rural. ¿significa esto que se extenderá la precarización? No necesariamente. Si se establecen los controles adecuados por parte de los organismos fiscalizadores del Estado, si se afirma la disposición que hace a la empresa mayor, solidariamente responsable por las actuaciones de la empresa tercerizada, si se extienden los mecanismos de capacitación de los trabajadores para construir ofi-

cios, etc. entonces, los contratos de trabajo entre una empresa contratista y sus trabajadores no tienen porqué que ser precarios.

3. Dadas las particularidades del territorio uruguayo, con sus relaciones de relativa proximidad, sus buenas comunicaciones terrestres y la extensión de la telefonía celular, es posible pensar en el incremento del trabajo rural tercerizado por contratistas. Esto significaría que los trabajadores residirían en pequeños pueblos y ciudades, lo cual resolvería los problemas de aislamiento, atención a la salud y a la educación, que aun hoy son extendidos entre los trabajadores rurales. La residencia urbana y el traslado diario a los lugares de trabajo, también resuelve las situaciones de aislamiento y de vivienda inadecuada en los establecimientos.

4. Las segmentaciones, territoriales, de género y de edad están en la base de la precarización del trabajo rural. Para evitarlas, es preciso hacer más transparentes las relaciones de trabajo, los mecanismos de contratación, eliminar las "listas negras" y los vetos patronales, facilitar el encuentro de oferta y demanda de trabajo, más allá de los estrechos límites de los pueblos del interior, sistematizar las formas de presentación de la oferta, etc.

Los mercados de trabajo rural y urbanos, como lo demuestran los datos empíricos están y no están conectados. En el caso de los trabajadores del citrus, provienen más de las ciudades que del campo. En el caso de los trabajadores de la esquila, residen en partes iguales en el medio rural y en pequeños pueblos y ciudades. Cuanto más no calificado sea el trabajo, más posible es que los trabajadores vengan indistintamente de la ciudad o del campo. Cuanto más calificado el trabajo (en el sentido de la necesidad de conocimientos previos específicos) más probable es que los trabajadores provengan del medio rural.

5. El papel del Estado es fundamental para regular los mercados de trabajo, en un contexto en que ambas partes tienen fuerzas notoriamente desiguales. Es preciso convocar a los Consejos de Salario Rurales, mejorar la fiscalización de las relaciones laborales, aumentando y reforzando el cuerpo de inspectores de trabajo, regular y hacer cumplir la legislación laboral, también en el medio rural. Asimismo, como lo demostró el estudio empírico, al comparar la acción de dos organismos públicos no estatales (el Secretariado Uruguayo de la Lana y la Comisión Honoraria del Plan Citrícola), éstos pueden cumplir un papel muy importante en la capacitación y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, con el fin de disponer de una mano de obra mejor entrenada. Los trabajadores que pasan por estas instancias de capacitación, construyen un oficio que les permite enfrentar en mejores condiciones, las amenazas de la precariedad laboral.

6. Para que lo anterior sea posible, es necesaria la organización sindical de los trabajadores rurales. Sin ella, para controlar, organizar, capacitar, representar en los Consejos de Salario, será difícil que disminuya la precariedad en las relaciones laborales y que finalmente, la ciudadanía también alcance a los trabajadores rurales.

V. REFERENCIAS

- ASTORI, Danilo. **Neoliberalismo y crisis en la agricultura familiar uruguayo**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 1982.
- BANYULS, Joseph; CANO, Ernest; VINCENT, Joseph; SANCHEZ, Amat. Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar. **Sociología del Trabajo**. Madrid. Nueva época, n. 47, p.75-105, invierno 2002/2003.
- BARBIER, Jean-Claude; LINDLEY, Robert. (2002). Precarious Employment in Europe. **Quatre Pages**, Centre de Études de l'Emploi, Paris. 2002.
- BARRÁN, José Pedro; NAHUM, Benjamín. **Historia Rural del Uruguay Moderno (1851-1885)**. Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental. v.1.1967
- BECK, Ulrich. **Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Barcelona: PAIDOS. 2000. 270 p.
- BENDINI, Mónica; BONACCORSI, Nélida (Comp.) **Con las puras manos: Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación**. Buenos Aires: La Colmena. 1998. 122 p. (Cuadernos del GESA)
- BIANCHI, Carlos. **Informe de Caracterización de la PEA Agrícola 1985-1996**. Inédito. Montevideo: Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. 2003.
- BRUMER, Anita. A exploração familiar no Brasil. In: LAMARCHE, Hughes (Coord.). **A agricultura familiar: comparação internacional**. Campinas. S.P.: Editora da UNICAMP, 1993.
- BÜCHTEMANN, Christoph; QUACK, Sigrid. ¿Puentes o Trampas? El empleo atípico en la República Federal de Alemania. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Comp). **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid: OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1992. p. 187-266

El trabajo precario en el campo uruguayo

- BULLONI, María Noel. La cosecha de citrus: radiografía de un sector. In: EMA MASSERA (Coord.) **Trabajo e innovación en Uruguay**. Montevideo: UNICOOP; Facultad de Ciencias Sociales; Trilce. 2004.
- CANCELA, Walter; MELGAR, Alicia. **El Uruguay Rural: cuarenta años de evolución, cambios y permanencias**. Montevideo: Centro Latinoamericano de Economía Humana. 2004. 101 p.
- CAPECCHI, Vittorio. La crisis del "modelo emiliano": el aumento de los trabajos atípicos y de riesgo. **Sociología del Trabajo**. Madrid. Nueva época, n.48, p.17-44 primavera de 2003.
- CASTEL, Robert. **Las Metamorfosis de la Cuestión Social**. Buenos Aires: PAIDOS, 1997.
- CASTILLO, Juan José. Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente. **Sociología del Trabajo**. Madrid. Nueva época, n.54, p.3-37, primavera de 2005.
- CINAM-CLAEH. **Estudio Económico Social del Uruguay Rural**. Montevideo: [s.n.] 1962.
- CALDERÓN, Fernando; CHIRIBOGA, Manuel; PIÑEIRO, Diego. **Modernización Democrática e Incluyente de la Agricultura en América Latina y el Caribe**. San José, C.R.: IICA, n. 28, 1992. Serie Documentos de Programa.
- CAVALCANTI, Josefa Salette Barbosa; DA SILVA, Ana Cristina Belo. (1999) Estratégias Produtivas e o Trabalho de Homens e Mulheres na Fruticultura da Exportação: O caso do Vale do São Francisco. In: CAVALCANTI, Josefa Salette Barbosa. (Org.) **Globalização, Trabalho, Meio Ambiente. Mudanças socioeconômicas em regiões frutícolas para exportação**. Recife: Editorial Universitaria da UFPE. 360 p.
- CHIARINO, Juan Vicente; SARALEGUI, Miguel. **Detrás de la ciudad: Ensayo de síntesis de los olvidados problemas campesinos**. Montevideo: Ediciones de la Cámara de Representantes, t.1 y 2; 1996. 623 p.
- CHONCHOL, Jacques. **Sistemas Agrarios en América Latina: De la etapa prehispánica a la modernización conservadora**. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, 1994. 442 p.

Referencias

- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Fin del Trabajo o Trabajo Sin Fin. Con la Colaboración de Juan Manuel Hernández. In: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (coord.) **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: El Colegio de México; FCE, 2000. p. 755-773
- FINCH, Henry. **Historia Económica del Uruguay**. Montevideo: Editorial Banda Oriental. 1980. p.234.
- FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. **Tratado de Sociología del Trabajo**. México: FCE. 1978.
- GALIN, Pedro. Condiciones de trabajo y precarización del empleo. In: NOVICK, Marta (Comp.) **Condiciones de Trabajo en América Latina: Tecnología, empleo precario y salud ocupacional**. Buenos Aires: CLACSO-CONICET, 1987. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- GALLINO, Luciano. 2002. La informatización del trabajo en los países desarrollados. **Sociología del Trabajo**. Madrid. Nueva época, núm.45, p. 7-24, primavera de 2002.
- GARCÍA SANZ, Benjamín. **La sociedad rural ante el siglo XXI**. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1997. 687 p. Serie Estudios.
- GAZZOTTI, Alejandro. La inserción precaria al mercado de trabajo. In: NOVICK, Marta (Comp.). **Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, Empleo precario y salud ocupacional**. Buenos Aires: CLACSO-CONICET, 1987. p.111-120. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- GEHLEN, Ivaldo. Identidade Estigmatizada e Cidadania Excluída: a Trajetória Cabocla. In: Paulo Afonso Zarth et al. **Os caminhos da exclusão social**. Ijuí: Ed. UNIJUÍ, 1998. p. 121-142.
- GIARRACCA, Norma; BIDASECA, Karina; MARIOTTI, Daniela. Trabajo, migraciones e identidades en tránsito: los zafros en la actividad cañera tucumana. In: GIARRACCA, Norma (Comp.). **¿Una Nueva Ruralidad en América Latina?** Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 307-338. Colección Grupos de Trabajo.
- CÓMEZ, Sergio; KLEIN, Emilio. El Trabajo Temporal en la Agricultura Latinoamericana. In: GÓMEZ, Sergio; KLEIN, Emilio. **Los Pobres del Campo: el trabajador eventual**. Santiago de Chile: PREALC-FLACSO, 1994

El trabajo precario en el campo uruguayo

- GÓMEZ, Sergio; ECHENIQUE, Jorge. **La Agricultura Chilena. Las dos caras de la modernización.** Santiago de Chile. FLACSO. AGRARIA. Impresora Salesianos, 1988. 304 p.
- GOODMAN, D.; WILKINSON, J.; SORJ, B. **From Farming to Biotechnology: a Theory of Agroindustrial Development.** London: Basil and Blackwell. 1987.
- GRAZIANO DA SILVA, José. **Progresso técnico e relações de trabalho na agricultura.** Sao Paulo: Hucitec, 1981.
- GRAZIANO DA SILVA, José. Los Trabajadores de los cañaverales paulistas: de "boias frias" a empleados rurales. In: GÓMEZ, Sergio; KLEIN, Emilio. (ed.). **Los pobres del campo: el trabajador eventual.** Santiago de Chile: PRE-ALC-FLACSO, 1994 p.11- 41.
- GRAZIANO DA SILVA, José. **O novo rural brasileiro.** Campinas, São Paulo: Universidad Estadual de Campinas, 1999. 151 p. Coleção Pesquisas.
- GONZÁLEZ SIERRA, Yamandú. **Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay.** Montevideo: Fesur; Ciedur; Nordan, 292 p. 1994.
- GUERRA, Pablo. **Sociología del Trabajo.** Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. 332 p.
- HOBBSAWM, Eric. **Historia del Siglo XX.** Buenos Aires: Grupo Editorial Planeta. 2001. 612 págs. Biblioteca E.J. Hobsbawm de Historia Contemporánea.
- HOPENHAYN, Martín. **Repensar el Trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto.** Buenos Aires: Grupo Editorial Norma, 2001. 262 p.
- LABINI, Sylos. **Ensayo sobre las clases sociales.** Barcelona: Península, 1981. Prólogo de Salvador Giner. Serie Homo Sociologicus.
- LARA FLORES, Sara María (coord.). **El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina.** Caracas: UNRISD; Nueva Sociedad, 1995. 229 p.
- LARA FLORES, Sara María. **Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana.**

México: Juan Pablos Editor; Procuraduría Agraria, 1998. 302 p.

- LARA FLORES, Sara María. Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste de México. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.** México, año 6, n. 12, p. 71-88. 2000.
- KAUTSKY, Karl. **La Cuestión Agraria.** México: Siglo XXI Editores. Quinta Edición. 1983
- MANN, Susan, DICKINSON, James. Obstacles to the development of a capitalist agriculture. London. **The Journal of Peasant Studies.** 1978.
- MARSHALL, Adriana. Secuelas del Paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Comp). **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.** Madrid: OIT; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1992. p. 43-90.
- MARX, Karl. **El Capital: Crítica de la Economía Política.** México: Siglo Veintiuno Editores, 1988. Libro Primero. El Proceso de Producción de Capital. t.I, v.1 y 2.
- MARX, Karl. **Trabajo Asalariado y Capital.** Moscú: Editorial Progreso, 1979. 42 p.
- MARX, Carlos. Salario, Precio y Ganancia. In: MARX, C.; ENGELS, F. **Obras Escogidas.** Moscú: Editorial Progreso, 1978. t.II.
- MASSERA, Ema *et al.* 1998. **Citrus del sur salen a conquistar el norte.** Montevideo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República, 1998.
- MORAES DA SILVA, Maria Aparecida. **Errantes do fim do século.** Sao Paulo: Fundação Editora da UNESP. 1999. 369 p.
- MORAES, María Inés. El Trabajo de la Esquila y los Esquiladores: algunos aspectos de su Historia Social (1860-1970). In: PIÑEIRO, Diego E. **Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un Oficio Rural.** Montevideo: SUL. FCS. FA. CSIC, 2003. 158 p. Con la colaboración de Mariela Bianco y de Maria Inés Moraes

- MORENA, Victoria. **Los trabajadores zafrales de la viticultura**. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Monografía Final de la Licenciatura de Sociología. Inédita, 1999.
- MUÑOZ, Emilio. Nueva biotecnología y sector agropecuario.: el reto de las racionalidades contrapuestas. In: DURÁN, Alicia; RIECHMANN, Jorge. **Genes en el Laboratorio y en la Fábrica**. Madrid: Trotta, 1998. p.119-140
- NEFFA, Julio. **El trabajo temporario en el Sector Agropecuario de América Latina**. Ginebra: OIT, 1986. 136 p.
- NEIMAN, Guillermo; QUARANTA, Germán. Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina. In: **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. año 6, n. 12, p. 45-70. 2000.
- NUN, José. **Marginalidad y Exclusión Social**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2001. 321 p. Serie Breves.
- OLESKER, Daniel; GUERRA, Pablo; AZNAR, Pedro. **La Precariedad laboral en el Sector Privado del Mercado de Trabajo Uruguayo**. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. PIT-CNT, 2002.
- ORTIZ, Sutti. Los mercados laborales a través del Continente Americano. In: APARICIO, Susana; BENENCIA, Roberto. (Eds.) **Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad**. Buenos Aires: La Colmena, 1999. p.34-52.
- ORTIZ, Sutti. La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales. In: **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. año 6, n.12. p. 29-44. 2000
- PAUGAM, Serge. **Le Salarié de la Precarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle**. Paris: Presses Universitaires de France, 2000. 347 p.
- PIÑEIRO, Diego E. La Agricultura Familiar: El Fin de una época. In: PIÑEIRO, Diego E. (Ed.) **Nuevos y No Tanto. Los Actores Sociales para la Modernización del Agro Uruguayo**. Montevideo: Banda Oriental; CIESU, 1991. 293 p.
- PIÑEIRO, Diego E. Los Trabajadores Rurales en tiempos de flexibilidad. El caso de Uruguay. **Revista de Ciencias Sociales**. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales; Fundación de Cultura. n.16. p: 99-113. 1999.

- PIÑEIRO, Diego E. Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias. In: GIARRACCA, Norma (Comp.) **¿Una nueva Ruralidad en América Latina?** Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 269-287. Colección Grupos de Trabajo.
- PIÑEIRO, Diego. Los Trabajadores Rurales en un Mundo que Cambia: el caso de Uruguay. **Agrociencia**. v.V n.1 p. 68-75. 2001. Revista Arbitrada de la Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Uruguay.
- PIÑEIRO, Diego E. Violencia, Conflicto e Integración Social en el Agro Uruguayo. **Sociologías**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. ano 4, n. 8, jul/dez. p. 206-219, 2002.
- PIÑEIRO, Diego et al. **Los Trabajadores de la Esquila**. Montevideo: Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. 2002. Serie de Informes de Investigación N° 29.
- PIÑEIRO, Diego E. **Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un Oficio Rural**. Montevideo: SUL. FCS. FA. CSIC, 2003. 158 p. Con la colaboración de Mariela Bianco y de Maria Inés Moraes
- PIT-CNT; FESUR; INSTITUTO CUESTA DUARTE. **Informalidad y Seguridad Social en Uruguay**. Montevideo: FESUR; PIT-CNT. Mimeo. 2000. 90 p.
- RENDON, Teresa; SALAS, Carlos. El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina. In: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (coord.) **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: El Colegio de México, 2000. p. 540-565.
- RIECHMANN, Jorge; DURÁN, Alicia. Introducción: Tecnologías genéticas: ética de la I+D. In: DURÁN, Alicia; RIECHMANN, Jorge. **Genes en el Laboratorio y en la Fábrica**. Madrid: Trotta, 1998. p.9-22
- RIELLA, Alberto, TUBÍO, Mauricio. **Los Asalariados Zafrales del Citrus del Uruguay**. Salto. Uruguay: Regional Norte de la Universidad de la República. Documento de Trabajo N° 31/1997. 86 p. Unidad e Estudios Regionales.
- RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Comp). **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental**. Madrid: OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1992.

RODGERS, Gerry. El Debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Comp). **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.** Madrid. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1992. pp: 15-42.

RUBERY, Jill. Formas de trabajo precario en el Reino Unido. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (Comp). **El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental.** Madrid. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1992. pp: 91-132.

SÁNCHEZ SALDAÑA, Kim. La experiencia de niños y niñas en la migración estacional de jornaleros agrícolas en México. In: BRUMER, Anita, PIÑEIRO, Diego E. (Org.) **Agricultura Latino-americana: Novos arranjos e velhas questoes.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2005 p.361-378.

SENETT, Richard. **La Corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.** Barcelona: Editorial Anagrama, 2000. 188 p.

SUPERVIELLE, Marcos; QUINÓNES, Mariela. La instalación de la flexibilidad en Uruguay. **Sociologías.** Porto Alegre: Universidade do Rio Grande do Sul. ano 2, n. 4 jul/diez 2000. pp:20-65

TAVARES DOS SANTOS, Jose Vicente. Violencia no campo: o dilaceramento da cidadania. **Reforma Agraria**, v.22, nº1, jan/abr, 1992, pp. 4-11.

TOKMAN, Víctor. Panorama del Empleo en América Latina. In: LINDENBOIM, Javier (comp.) **El desafío del empleo a finales del siglo XX.** Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires, 1998. p.21-42. Cuadernos del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Nº 2. Instituto de Investigaciones Económicas

TOKMAN, Víctor. La informalidad en los años noventa: situación actual y perspectivas. In: CARPIO, Jorge; NOVACOVSKY, Irene (comp.) **De Igual a Igual. El Desafío del Estado ante los Nuevos Problemas Sociales.** Buenos Aires: Secretaria de Desarrollo Social de la Nación; FLACSO. 1999. p. 80-101.

TSAKOUMAGKOUS, Pedro; BENDINI, Mónica. Modernización Agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fru-

ticultura en la cuenca del Río Negro. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.** año 6. n.12. p. 89-111. 2000

VENEGAS, Sylvia. Programas de apoyo a temporeros y temporeras en Chile. In: GÓMEZ, Sergio, KLEIN, Emilio. **Los pobres del campo. El trabajador eventual.** Santiago de Chile: FLACSO.PREALC, 1993. p.43-82

VOSKO, Leah F.; ZUKEVICH, Nancy; CRANFORD, Cynthia. Precarious Jobs: A new typology of employment. **Perspectives on Labour and Income.** (Statistics Canada. Catalogue Nº 75-001-XIE) October 2003. p. 16-26.

URUGUAY. MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA. **Censo General Agropecuario.** Montevideo: Dirección de Estadísticas Agropecuarias, 2000. 121 p.

URUGUAY. MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA. **Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales.** Montevideo: OPYP, 2000

WEBER, Max. **La ética protestante y el espíritu del capitalismo.** Madrid: ISTMO, 1998. 333 p. Colección Fundamentos Nº 135.

ANEXO METODOLÓGICO.

1. Encuesta Nacional a Trabajadores de la Esquila ¹

La encuesta nacional utilizó un formulario precodificado que se aplicó a un total de 610 trabajadores de 60 comparsas de esquila. Debido a la inexistencia de registros de trabajadores, se obtuvo una muestra nacional de máquinas de esquila y se encuestó a los trabajadores ocupados en las máquinas muestreadas. El marco de muestreo fue proporcionado por el Secretariado Uruguayo de la Lana (SUL) a partir de una lista de 390 máquinas activas que utilizaban el método tally-há durante la zafra 2001. Se obtuvo una muestra de las máquinas estratificada en dos etapas, estableciéndose como tamaño de la muestra las 60 unidades en función de la disponibilidad presupuestal de la investigación. Se realizó una **asignación proporcional por región del país** (Norte, Centro Sur, Este) de acuerdo a la procedencia de la máquina y **por categoría de máquina** según la clasificación utilizada por el SUL. La clasificación en cuatro categorías (A, B, C, D) tiene en cuenta los siguientes criterios: capacitación del propietario de la máquina, reali-

¹ Extraído de Piñeiro, Diego E. 2003. Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un Oficio Rural. SUL. Facultad de Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Udelar. Montevideo.

Anexo metodológico

zación de acondicionamiento de la lana, calidad del trabajo, manejo y presentación del producto, conducta del personal, entre otros.

La muestra efectiva (de máquinas) quedó integrada según el siguiente detalle:

Categoría	Norte	Centro Sur	Este	Total
A	5	1	1	7 11.7%
B	3	7	3	13 21.7%
C	13	11	10	34 56.7%
D	3	1	2	6 10.0%
Total	24 40.0%	20 33.3%	16 26.7%	60 100%

El relevamiento se realizó entre los meses de octubre y diciembre de 2001. El formulario de encuesta se aplicó a todo el personal que se encontraba trabajando en las comparsas visitadas el día de la encuesta, salvo a aquellos escasos trabajadores que declinaron participar en el estudio. En el mes de setiembre se realizó un pretest del formulario de encuesta a tres comparsas de esquila.

2. Encuesta a los Maquinistas de la Esquila.

En forma simultánea a la realización de la encuesta a los trabajadores de la esquila se aplicó un formulario de encuesta a los maquinistas de las mismas 60 máquinas. En el mes de setiembre de 2001 se realizó un pretest de este formulario entrevistando a tres maquinistas.

3. Entrevistas a trabajadores y maquinistas de la Esquila.

Se realizaron tres salidas de campo durante los días 1 al 3, 20 al 22 y 27 al 28 del mes de noviembre del 2000. En la primera ocasión, se visitaron tres comparsas en el litoral oeste del país (Departamentos de Salto y Paysandú). En la segun-

da, se visitaron dos comparsas en la zona este del país (Departamento de Treinta y tres) y en la última se visitaron dos comparsa en la zona centro sur del país (Departamentos de Flores y Florida). En el transcurso de la visita a las siete comparsas de esquila, se realizó en cada una de ellas un cuidadoso proceso de observación y registro escrito de las distintas etapas de trabajo. También se registró el entorno físico del proceso de trabajo, realizando un diagrama de la disposición física del galpón de esquila, de la máquina y del lugar que ocupaban los trabajadores en los distintos puestos de trabajo. Por último, se realizaron entrevistas a 63 trabajadores y seis propietarios o encargados de máquinas de esquila. En casi todas las entrevistas se pudo grabar las mismas. En los pocos casos en que no se pudo porque el entrevistado no se avino a ello, se tomó nota de la entrevista y luego se reconstruyó procurando respetar las palabras empleadas por el entrevistado (en primera persona).

4. Encuesta a Trabajadores de la Cosecha del Citrus.²

Diseño de la Investigación.

a) Universo de análisis.

En función de informaciones relevadas con los empresarios del sector, se ubicó que el principal problema en el mercado de empleo se sitúa en la escasez relativa de mano de obra para la cosecha de los cítricos.

Se definió como universo de análisis a todos los trabajadores zafrales de la cosecha que se encontraban trabajando entre el 02/09/96 y el 20/09/96 en las 6 empresas mas importantes del sector, que reúnen alrededor del 85% del universo total de cosechadores.

b) Marco Muestral

Muestra estratificada polietápica.:

1) se seleccionaron en forma aleatoria simple las cuadrillas dentro de las empresas, tomando en cuenta el peso relativo de la empresa;

² Extraído de Riella, Alberto y Mauricio Tubio. 1997. Los Asalariados Zafrales del Citrus del Uruguay. Documento de Trabajo N° 31/97. Unidad de Estudios Regionales. Regional Norte de la Universidad de la República.

Anexo metodológico

2) Se sortearon los trabajadores a ser entrevistados al interior de la cuadrilla en forma sistemática (mediante el criterio de acercamiento al vehículo donde se vuelca la fruta).

En resumen el Universo y la Muestra se componen de la siguiente manera:

Empresa	Universo		Muestra	
	Cuadrillas	Personal	Cuadrillas	Personal
Juan Solari	6	220	3	36
Altisol	8	224	2	30
Caputto	15	450	6	72
Sandupay	6	210	3	36
Azucitrus	19	605	9	108
Milagro	9	290	4	48
Total	63	1999	27	330

c) Nivel de confianza y margen de error

Esta muestra tiene un nivel de significación del 95% y un margen de error de $\pm 5\%$.

Para evaluar la confiabilidad y validez del cuestionario, se realizó un pretest a trabajadores zafrales con las mismas características en una quinta del sur, el cual se tomó como base para elaborar el formulario definitivo.

