

PRECARIEDAD OBJETIVA Y SUBJETIVA EN EL TRABAJO RURAL: NUEVAS EVIDENCIAS

Diego E. Piñeiro¹

El artículo sintetiza algunos de los principales hallazgos ocurridos en casi una década de estudios sobre el trabajo precario en el campo uruguayo. Se expone resumidamente las características principales del trabajo precario, sosteniendo que trabajador precario es no sólo el que está en la precariedad (medida según indicadores objetivos) sino también aquél que se siente precario. Se estudian dos contingentes de trabajadores precarios en la esquila y en la cosecha de citrus, para luego sintetizar tres estudios realizados posteriormente con una aproximación teórica similar. Estos nuevos estudios confirman algunos de los hallazgos anteriores pero a la vez echan luz sobre aspectos diferentes no suficientemente contemplados en las investigaciones iniciales como el impacto de la movilidad espacial en la precariedad.

A inicios de la primera década del siglo XXI, profundizando estudios anteriores sobre los trabajadores rurales hechos con información secundaria, realizamos un estudio de los trabajadores de la esquila. Este tenía finalidades tanto descriptivas como explicativas: constatando las condiciones de inestabilidad, bajos ingresos y peores condiciones de trabajo de muchos de estos trabajadores rurales recurrimos al concepto de trabajo precario para caracterizarlos. Sin embargo como se constató que, en sentido estricto, todos los trabajadores rurales estudiados eran precarios se propuso que más útil que una variable dicotómica precarios/no precarios, era emplear un criterio cuantitativo que especificase distintos tipos y niveles de trabajo precario (Piñeiro, 2003).

El estudio de los trabajadores de la esquila dejó preguntas sin contestar. La que más “molestaba” era la constatación (en entrevistas) de que a pesar de las evidentes condiciones de precariedad del empleo ejercido, había trabajadores que estaban satisfechos con el mismo. No se sabía cuántos ni porqué. Se emprendió entonces una segunda investigación destinada a dar respuesta a estas preguntas. Afortunadamente, sin que nos lo hubiésemos propuesto, en la misma investigación empírica se había recogido información suficiente como para responder a estas preguntas. Además, se pudo utilizar información de otra investigación

1 Profesor Titular de Sociología Rural. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. diego@fcs.edu.uy

empírica sobre los trabajadores de la cosecha del citrus, que permitió comparar dos universos distintos de trabajadores rurales precarios. La tesis que se propuso en dicha segunda investigación fue que la precariedad había que medirla no sólo a través de criterios objetivos definidos externamente por la normativa laboral e instrumentados por el investigador sino también a través de la satisfacción (o insatisfacción) que el trabajador experimenta con su trabajo, es decir con una medida subjetiva de la precariedad. Trabajador precario será aquel que no sólo **está** en la precariedad sino aquel que también se **siente** precario.

Con esta definición del trabajo precario se re-analizaron los datos emergentes de las investigaciones realizadas. Sus resultados mostraron que efectivamente había trabajadores objetivamente precarios (en su relación con el empleo) que, sin embargo, estaban satisfechos con el trabajo que realizaban (Piñeiro, 2008). Los resultados de esta investigación se resumen en el apartado siguiente.

Menos satisfactorias fueron las explicaciones que se brindaron sobre las razones de este “desdoblamiento”. En los años siguientes varias investigaciones, utilizando el mismo marco conceptual -como la de Menéndez (2009) y la de Carámbula (2009)-, o parecido, como es el caso de Riella y Mascheroni (2009), profundizaron y propusieron mejores explicaciones para las razones de esta percepción diferente entre la precariedad objetiva y subjetiva. Ellas se resumen en los tres apartados posteriores.

Las conclusiones de este artículo, resumen la discusión e intentan concluir avanzando en la comprensión de las causas de la no correspondencia unívoca entre la percepción subjetiva y la medición objetiva de la precariedad y adelantan algunas reflexiones sobre las consecuencias que esto puede tener para la acción colectiva de los trabajadores rurales.

Una mirada combinada sobre la precariedad: sentirse precario y estar en la precariedad

El interés específico de la investigación emprendida en el 2004 y culminada unos años después (Piñeiro, 2008) fue analizar el trabajo precario en el campo uruguayo. Este propósito no puede separarse de un objetivo más general, que fue discutir en términos más abstractos en qué consiste el trabajo precario. 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.

Sin embargo, la bibliografía revisada reveló 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 que estos dos términos tampoco designen exactamente el mismo fenómeno social (Vosko, Zukevich, Cranford, 2003).

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 (Galín, 1987; Neffa, 1986).²

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: 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.

Rodgers y 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: se rigen por contratos por un periodo 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 y 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 in-

2 A fines de la década del 90 se inició entre los académicos latinoamericanos un debate sobre las formas flexibles que adopta el trabajo rural y acerca del trabajo temporal, que tuvo una copiosa producción. Sólo para citar a algunos: Aparicio y Benencia, 1997; Bendini y Bonaccorsi, 1998; Gómez y Klein, 1994; Lara Flores, 1998; Neiman y Quaranta, 2000; Moraes da Silva 1999, etc. Todos hemos sido tributarios de ese debate.

satisfacción 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 el transcurso de la investigación citada (Piñeiro, 2008), 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 (in)satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral.

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)³.

Refirámonos 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 que 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 cuántos trabajadores asalariados agrícolas son precarios, porque sin duda que muchos trabajadores permanentes también son precarios.

Veamos brevemente datos proporcionados por el único estudio que permitía vislumbrar modestamente esta situación⁴. 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 sólo entre el 3 y el 8% de la PEA son trabajadores no permanentes. Esto significa que alrededor de 25 a 30% de la PEA agrícola reviste en carácter de trabajador permanente pero reúne las condiciones de trabajador precario.⁵

3 En el momento en que se escribía el trabajo que está siendo citado. Posteriormente (2006) se realizó, por primera vez en el país una Encuesta de Hogares representativa de la población de todo el país, es decir incluyendo también los hogares rurales.

4 En el momento en que se escribía el trabajo que está siendo citado.

5 Si se toma un solo indicador como la cobertura de salud, la proporción de trabajadores

La hipótesis que se sostuvo en la investigación fue 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 (Piñeiro, 2008). 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 representativa del universo (Piñeiro, 2003). 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 (Riella y Tubío, 1997).

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.

En síntesis, las dos investigaciones citadas, se refieren a trabajadores zafrales y por lo tanto, en la definición más estricta del término son precarios (aunque tienen distintos niveles o grados de precariedad).

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 o no precarios (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

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.

citrus, pero con niveles de insatisfacción (15%) y de insatisfacción relativa (61%) más elevados, aun 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 cómo 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 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 insatisfechos 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.

Cuadro 1. La precariedad laboral de los trabajadores zafrales.
En % del total de trabajadores

	Trabajadores de la esquila	Trabajadores cosecheros citrus
1.- Satisfechos e insertos	18,1	17,0
2.- Insertos e insatisfechos	17,2	41,5
3.- Excluidos y satisfechos	30,0	10,5
4.- Excluidos e insatisfechos	34,7	31,0
Total	100 (557)	100 (277)

Fuente: Elaboración propia

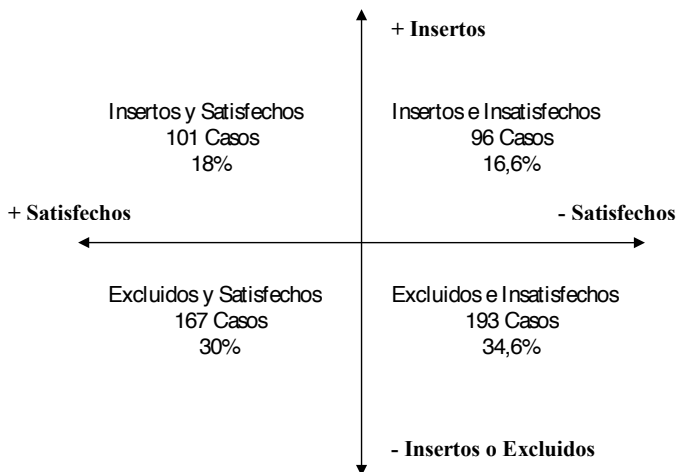
- 1.- Satisfechos y parcialmente satisfechos, insertos y parcialmente insertos.
- 2.- Insertos y parcialmente insertos e insertos pero insatisfechos y parcialmente insatisfechos.
- 3.- Excluidos y parcialmente excluidos pero satisfechos y parcialmente satisfechos.
- 4.- Excluidos y parcialmente excluidos e insatisfechos y parcialmente insatisfechos.

Como se observa, la distribución de ambas muestras tienen coincidencias y diferencias. La proporción de ambas muestras son similares en sus categorías

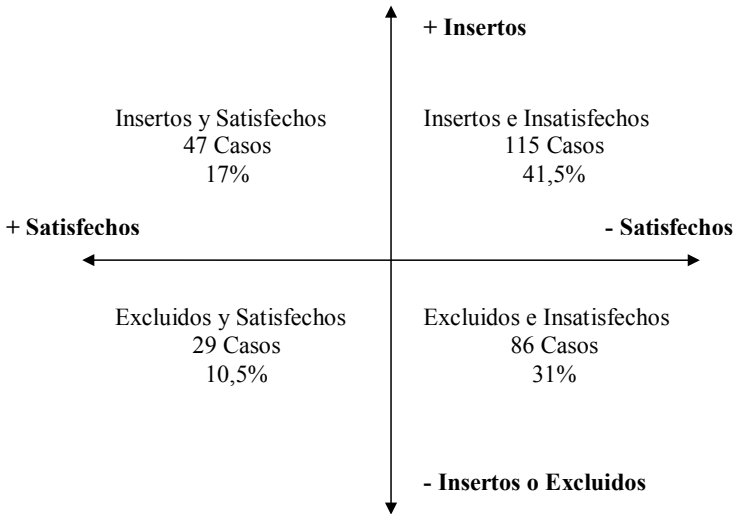
extremas. Pero son diferentes en la distribución de sus categorías intermedias. Estas diferencias se pueden sintetizar diciendo que los trabajadores de la esquila si bien tienen condiciones objetivas de precariedad algo mayores tienen también, y a pesar de ello, una relación más satisfactoria con su 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 sus 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).

Trabajadores de la Esquila



Trabajadores de la Cosecha del citrus



Los gráficos superiores 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). La conclusión del párrafo precedente es la principal de la investigación resumida.

Hasta aquí se ha hecho una presentación resumida de los principales hallazgos de nuestra investigación, presentada como tesis de doctorado en el año 2006, y que reúne varios años de trabajo sobre el tema y fuentes diversas de investigación empírica. Desde entonces se han realizado al menos tres nuevas investigaciones sobre el mismo tema, cuyos resultados quisiera ahora resumir y comparar con los que se obtuvieron en nuestra investigación. Éstas son: una tesis de grado que investiga el trabajo precario entre los trabajadores forestales con la misma metodología empleada en nuestra investigación, realizada por Victoria Menéndez (2009); una investigación que focaliza en la comprensión de los vínculos entre la precariedad del trabajo y la movilidad territorial realizada como tesis de maestría por Matías Carámbula (2009) y un estudio sobre la calidad del empleo en la forestación llevado a cabo por Alberto Riella y Paola Mascheroni (2009). Estimamos que la comparación entre los cuatro estudios abre un fértil espacio para la reflexión.

La calidad del empleo en una empresa forestal

El estudio de los trabajadores forestales que realizan Riella y Mascheroni (2009) abarca a todos los trabajadores de la que posiblemente sea la mayor empresa forestal del país: Forestal Oriental (FOSA), subsidiaria de la papelera Botnia⁶, y propietaria de 100.000 há forestadas que representan el 13,5 % de la superficie plantada en el Uruguay bajo la modalidad de proyectos de inversión que han recibido subsidios estatales. El estudio fue realizado en el marco de un acuerdo de colaboración entre la Facultad de Ciencias Sociales, el Trade Union Solidarity Centre-SASK-Finlandia y el Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa de Uruguay. Al momento de la realización de la encuesta a los trabajadores en el año 2007, FOSA ocupaba 3.112 trabajadores. Para el mismo año, el Banco de Previsión Social informa que en el país había 8.879 trabajadores forestales inscriptos en sus registros (Bruno, 2008).

En el conjunto de trabajadores, el 88% era empleado por contratistas, siendo sólo el 12% contratados por la empresa forestal. Estos últimos suelen coincidir con los que ejercen cargos de dirección y supervisión de los trabajos tercerizados. La mayoría de las empresas tercerizadas tienen menos de 10 trabajadores, mientras que sólo el 10% de las empresas contratistas pueden categorizarse como grandes, por emplear más de 50 trabajadores.

El estudio hace un pormenorizado análisis de los distintos puestos de trabajo creados en el proceso productivo, discriminando entre los que realizan tareas silvícolas (vivero, plantación, cuidado de las plantas, etc.) de quienes realizan tareas de cosecha de la madera. También realiza un estudio de las características sociodemográficas y de las condiciones de vida y de trabajo de estos obreros rurales. En sus palabras:

Los resultados de la encuesta realizada muestran que en relación al perfil sociodemográfico, los trabajadores de la fase agraria no se diferencian significativamente del resto de los trabajadores del medio rural ya que son mayoritariamente hombres y jóvenes... y son mayoritariamente urbanos (84%)... Presentan una leve tendencia hacia trabajos rurales tanto en su primer trabajo como en el empleo anterior a su ingreso a la forestación. Su inserción en la forestación es relativamente reciente puesto que el 74% tiene menos de cinco años en esta actividad productiva. Son trabajadores exclusivos de la forestación, teniendo sólo el 9% otro empleo en paralelo. Su zafralidad es baja (real y considerada) teniendo pocos períodos de paro, históricamente y entre tareas.

En general se encuentran satisfechos con las condiciones generales de trabajo (71%), predominando también valoraciones favorables sobre aspectos específicos de las condiciones de trabajo (traslado, alojamiento, lugares para cambiarse, comer, baños, jornada laboral, salarios) y del tipo de trabajo realizado (requerimiento físico y accidentalidad). Esto es acompañado de un amplio margen de aceptación de su trabajo y voluntad de permanencia en la forestación.

6 Hoy la empresa UPM-Kymmene es propietaria de los activos de Botnia.

Otro punto relevado estuvo referido a aquellos aspectos que hacen a la representación y organización de los trabajadores. En este sentido se constató que sólo 3 de cada 10 trabajadores conoce la existencia de los Consejos de Salarios y que casi 6 de cada 10 conoce la existencia de un sindicato de trabajadores de la forestación. Si bien la afiliación sindical alcanza a un porcentaje bajo de trabajadores (11% está o estuvo afiliado al sindicato), más de la mitad (55%) declara su voluntad de afiliarse a un sindicato de trabajadores de la forestación, lo cual da cuenta del potencial de crecimiento de la sindicalización en este sector (Riella y Mascheroni, 2009:61).

En los capítulos siguientes los autores comparan, en primer lugar, los trabajadores silvícolas y los trabajadores de la cosecha, no encontrando diferencias significativas entre ambos subconjuntos estudiados. En segundo lugar, comparan a los trabajadores de FOSA con todos los trabajadores de la forestación del país, según relevamiento de la Encuesta Nacional de hogares del año 2006, que también abarca a los hogares rurales. La conclusión es que, si bien los trabajadores de FOSA tienen mejores indicadores de condiciones de vida y de trabajo que el conjunto de los trabajadores forestales, las distancias no son tan grandes como podría esperarse. Esto les lleva a concluir que *“la situación del empleo en FOSA no es un caso excepcional sino más bien parte de un continuum, en el cual posiblemente la empresa esté ubicada en las mejores posiciones relativas.”* (Riella y Mascheroni, 2009:85).

En el capítulo final de su trabajo, los autores se proponen estudiar la calidad del empleo por medio de un análisis bidimensional, que no sólo tenga en cuenta los indicadores objetivos de la calidad del empleo, sino también *“las expectativas, aspiración y oportunidades de realización personal de quienes lo desempeñan”*: 88). Para medir la primera dimensión se emplearon ocho variables: ingresos, condiciones de trabajo, accidentabilidad, autorrealización, jornada de trabajo, estabilidad, representación colectiva, y seguridad social. Para la medición del índice subjetivo se tuvieron en cuenta sólo las primeras seis variables del listado anterior evaluándolas desde la perspectiva del trabajador.

Los resultados son extremadamente interesantes en la medida que se apartan de la realidad esperada. Por un lado, la medición objetiva de la calidad del empleo muestra que algo más de un cuarto de los trabajadores forestales de FOSA tiene una calidad del empleo que podría definirse como alta. Un poco más de la mitad de dichos trabajadores se encuentran en empleos de calidad media (55%), mientras 18% de los trabajadores tienen empleos de mala calidad. Sin embargo, la percepción que tienen los trabajadores acerca de la calidad de su empleo es distinta: más de la mitad de los trabajadores encuestados (51%) opina que tiene empleos de alta calidad, 36% percibe a sus empleos como de calidad media y sólo 12% opina que sus empleos son de baja calidad. La atribución subjetiva de una mayor calidad a los empleos que los que resultan de mediciones objetivas de la calidad, según los autores, podría atribuirse a que *“la experiencia laboral de la mayoría de estos trabajadores [es] en empleos de mala calidad, lo que haría que*

sus requerimientos para lograr la satisfacción con el trabajo sean bajos en relación a otros trabajadores...”

Los autores combinan en un cuadro de doble entrada la calidad objetiva del empleo de cada trabajador con la calidad subjetiva que el mismo le atribuye, obteniendo el cuadro siguiente:

Cuadro N° 2. Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

Calidad Subjetiva	Calidad objetiva			Total
	Alta	Media	Baja	
Alta	15,7	29,9	5,9	51,5
Media	10,0	18,4	8,1	36,5
Baja	1,5	6,6	3,9	12,0
Total	27,2	54,9	17,9	100,0

Fuente: Riella y Mascheroni, 2009:97

Como surge del cuadro, los casos que se ubican arriba de la diagonal, que suman 44%, son de aquellos trabajadores que valoran sus empleos en forma superior que las cualidades objetivas del mismo. Los casos que están por debajo de la diagonal son de aquellos trabajadores que tienden a considerar a sus empleos como de peor calidad de lo que resultarían medidos en forma objetiva, siendo sólo un 18% de los mismos.

Los resultados obtenidos por esta investigación muestran, no sólo que los empleos en la forestación serían en una proporción importante de buena y mediana calidad, sino también que éstos son valorados por los trabajadores en forma aún mejor. La primera conclusión está en línea con una primera aproximación que Carámbula y Piñeiro realizasen en 2006, cuando hicieron un estudio comparativo del empleo que proporcionaban las empresas forestales comparando tres poblados del área forestal. En aquel estudio ya se apuntaba a que el empleo proporcionado por las grandes empresas forestales de capital extranjero posiblemente fuese de mejor calidad que el empleo proporcionado por empresarios nacionales con áreas plantadas menores.

En segundo lugar, es necesario insistir en el término de comparación para estos trabajadores forestales. Como se dijo, la mayoría proviene de residencia urbana, de los pequeños pueblos del interior donde las condiciones de vida y de trabajo son las peores del país. Otros pueden haber tenido como experiencia laboral anterior la estancia ganadera, donde las condiciones de trabajo y de remuneración también dejan mucho que desear. En resumen, en la percepción subjetiva de las condiciones de trabajo influyen mucho las experiencias laborales anteriores del trabajador.

La subjetividad en los trabajadores forestales

Victoria Menéndez, en su tesis de grado, se propuso estudiar la situación de precariedad laboral de los trabajadores forestales con el mismo marco teórico que fuese elaborado por Piñeiro (2008) en su estudio sobre la precariedad laboral y con una metodología similar. Sin embargo, Menéndez fue más allá del estudio cuantitativo y utilizó una triangulación de metodologías cuantitativas y cualitativas que le dio resultados particularmente fecundos. Es de señalar que, con esta metodología, Menéndez consigue avanzar mas allá de lo que se había logrado hasta entonces en la explicación de las razones que permiten comprender por qué hay trabajadores que experimentan satisfacción con su situación de trabajo, a pesar de que se encuentran en empleos precarios.

Menéndez realiza un estudio de caso estudiando a los trabajadores forestales de la localidad de Piedras Coloradas, en el departamento de Paysandú, uno de los más antiguos pueblos forestales del país, con 1.113 habitantes. Tan temprano como en la década del 60, la Caja de Jubilaciones Bancarias realizó extensas plantaciones en los alrededores de la localidad. Posteriormente, al influjo de la Ley de Promoción Forestal de 1987, la empresa Forestal Oriental (FOSA) hoy subsidiaria de la finlandesa Botnia, amplía las plantaciones. Es por ello que, como dice la joven autora: *"...la importancia [de la Caja Bancaria] en el pueblo no sólo es producto de las dimensiones que ésta tiene en tanto regula en gran parte la conformación del mercado de trabajo local, sino que también tiene una fuerte significación en la elaboración subjetiva de los trabajadores y se constituye como una alteridad en la definición de su 'ser trabajador'" (:24)*. Por ello también, de los 69 trabajadores encuestados por Menéndez 58% trabaja en la Caja Bancaria, 36% en FOSA y un escaso 6% en otras empresas.

El diseño de la investigación consistió en un estudio exploratorio a la población de trabajadores forestales tercerizados de la fase agraria en la mencionada localidad. La investigación constó de tres etapas centrales. En la primera etapa, exploratoria, se realizaron entrevistas a trabajadores, informantes calificados y contratistas con la finalidad de aproximarse y comprender la realidad en un primer nivel de complejidad. En una segunda etapa, se llevó a cabo una encuesta a una muestra (construida teóricamente para representar una realidad heterogénea) de 69 trabajadores forestales con el fin de relevar las condiciones de precariedad objetiva de las relaciones laborales y las percepciones que los propios trabajadores tenían de las mismas, es decir la medición de la percepción subjetiva de la precariedad. En una tercera etapa, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad a una muestra de trabajadores forestales seleccionados, de tal manera que *"permitiesen acercarse a los distintos referentes de sentido que eran significados por los trabajadores para construir su subjetividad en relación al trabajo."* (:22)

Para el análisis de la precariedad objetiva se tomaron las mismas variables propuestas por Rodgers y Rodgers (1992) y recogidas por Piñeiro (2008). El resultado de la encuesta arrojó que un 9% son trabajadores no precarios, teniendo suficiencia en las tres variables consideradas, son por lo tanto los que tienen una

mayor inserción social. Un 48% presentaron insuficiencia en sólo una de las variables (casi no precarios) y un 34% de los trabajadores presentó insuficiencia en dos de las variables (casi precarios). Un 8% de los trabajadores era precario presentando insuficiencia en todas las variables consideradas.

Para el análisis de la satisfacción que los trabajadores tienen en su relación con el trabajo, se tomaron en cuenta tres variables, cada una de las cuales a su vez contenía diferentes dimensiones. Las variables fueron: percepción de las condiciones laborales, percepción de su relación con el contratista y conformidad con el salario recibido. Los resultados mostraron niveles de satisfacción superiores a los que había arrojado la medición objetiva de la precariedad. El 17% de los trabajadores se mostraron satisfechos, el 49% casi satisfechos, el 22% casi insatisfechos y el 12% insatisfechos.

En la consideración conjunta de la precariedad objetiva y de la satisfacción con el trabajo que se presenta en el cuadro siguiente se observa que, en línea general, habría una cierta correspondencia entre precariedad y satisfacción.

Cuadro N° 3. Precariedad objetiva y subjetiva entre los trabajadores forestales de Piedras Coloradas.

	Índice de precariedad laboral				Total	
	Precario	Casi precario	Casi no precario	No precario		
Índice de Satisfacción Laboral	Satisfecho	1 20%	2 9%	6 19%	1 17%	10 16%
	Casi Satis.	1 20%	14 64%	12 39%	4 67%	31 48%
	Casi Insat.	1 20%	4 18%	9 29%	1 17%	15 23%
	Insatisf.	2 40%	2 9%	4 13%	0 0%	8 12%
	Total	5 100%	22 100%	31 100%	6 100%	64 100%

Fuente: Menéndez, 2009

En palabras de la autora: “se observó que en casi todas las categorías de precariedad laboral, que suponen grados diferentes de exclusión o inclusión social, la mayor proporción de trabajadores se manifestaron satisfechos o casi satisfechos en relación a su trabajo; esta relación se presentó de forma más pronunciada entre los trabajadores que se pueden considerar como más incluidos o menos precarios. Por el contrario, la mayor proporción de trabajadores insatisfechos correspondieron a la categoría de trabajadores en situación de mayor precariedad laboral.” (Menéndez: 49)

Sin negar lo ajustado de la observación anterior, también es posible hacer notar que hay un alto nivel de incongruencia entre algunos trabajadores que son objetivamente precarios en sus relaciones laborales y en cambio se sienten satisfechos con su relación con el trabajo (28%) y trabajadores que, estando insertos (o sea no son precarios), en cambio están insatisfechos con su relación con el trabajo (22%).⁷

¿Cómo se puede explicar estas situaciones de incongruencia encontradas? La autora lo hace a partir del conocimiento que adquiere a través de una serie de entrevistas en profundidad. De allí extrae elementos que permiten reorientar la discusión.

Los trabajadores mayoritariamente tienen una actitud positiva hacia el salario recibido, teniendo como uno de los elementos de juicio la forma de remuneración “a destajo”, *“dado que en estas modalidades de pago es el trabajador quien define y controla su ritmo de trabajo y sus metas”*. Dejemos de lado por el momento lo que esta modalidad significa en términos de autoexplotación y autocontrol del trabajador. Lo que la investigadora sugiere es que *“...la valoración que realizan los sujetos en relación al salario que reciben, no sólo se manifiesta como mediatizada por las posibilidades que existen en el pueblo y por las experiencias anteriores de los sujetos, sino que también se ajusta a una construcción intersubjetiva en relación al valor social de su trabajo, compartida con aquellos que ocupan un lugar similar en la estructura.”*

En segundo lugar, se abordan las estructuras relacionales que el trabajador establece a partir de su situación laboral. Estas son las que le proveen de redes de solidaridad y sociabilidad, tanto con sus compañeros de tareas como en el pueblo, que actúa como un ámbito expandido de las relaciones que se establecen en el trabajo. Las relaciones jerárquicas que el trabajador soporta en el ámbito laboral pueden ser diferentes según que el trabajador sea contratado por la empresa forestal o por un contratista. Siendo esta última la situación más frecuente, la autora también hace notar que con cierta frecuencia (cuando las cuadrillas son más pequeñas) la proximidad que se establece con el contratista suele brindar espacios de negociación que el trabajador valora, en tanto le permite tener un rol más activo en la definición de sus prácticas laborales.

Un tercer factor que debe ser tenido en cuenta en la comprensión de la satisfacción subjetiva de estos trabajadores rurales, es la relativa (in)estabilidad de la relación laboral. Si bien la mayoría de los trabajadores mantiene un vínculo laboral signado por la inestabilidad, con contratos por períodos definidos, raramente formalizados, la realidad que aparece en las entrevistas es que la mayoría de ellos logra completar el año de trabajo en la forestación: *“...muchos trabajadores han construido en el tiempo un vínculo continuo y perdurable con dicha actividad a partir del encadenamiento de trabajos a término... lo que les permite generar con-*

7 Estas proporciones se construyen sobre el total de 64 trabajadores encuestados. En la primera situación se encuentran 18 trabajadores (las cuatro celdas del cuadrante noroeste del cuadro) y en la segunda 14 trabajadores (las cuatro celdas del cuadrante sudeste del cuadro).

diciones de cierta estabilidad laboral dentro de los márgenes de la inestabilidad.” (Menéndez: 75).

En cuarto lugar, la autora sugiere tener en cuenta la construcción de “saberes” contruidos en la relación con el trabajo. Éstos, no sólo son un activo que el trabajador incorpora y puede hacer valer en otras circunstancias, sino que también al adquirirlos, se siente parte de un colectivo en relación al cual puede definirse.

En resumen la autora concluye “...cuando se aborda la subjetividad de estos trabajadores debe tenerse en cuenta que [ellos] se han conformado en el tiempo como mano de obra asalariada, han construido formas de comprender su realidad y de auto-percibirse dentro de estructuras sociales, materiales y simbólicas determinadas. Su subjetividad en torno al trabajo en la forestación, lo que supone no sólo la inserción al mundo del trabajo a partir de formas contractuales precarias, sino también la inserción en una estructura regida por el capital, se expresa incorporando esta realidad como única posibilidad que encuentran a su alcance para dar sustento a su condición laboral y al lugar social que ésta supone. Por lo tanto, la satisfacción laboral aparece condicionada en el discurso de los trabajadores por aquello que entienden como su realidad posible...” (:78).

La movilidad espacial y la precariedad subjetiva

La tesis de maestría de Matías Carámbula (2009) es un estudio en el cual se vincula la precariedad laboral de los trabajadores rurales con la movilidad espacial. Cabe primeramente recordar que su tesis de grado (Carámbula, 2004) fue un estudio de los trabajadores de la esquila, inserto en un estudio mayor que nosotros llevásemos a cabo durante los años 2000 al 2002 y que fuera publicado como Piñeiro (2003). La aclaración no deja de ser de importancia porque la tesis de maestría es también una profundización en un tema que lleva ya varios años de estudio y publicaciones, tratando de responder a una pregunta muy específica: ¿cómo inciden los ciclos anuales de trabajo que implican movilidad espacial, en la precariedad laboral de los trabajadores de la esquila? La hipótesis, sustentada en los estudios anteriores, era que la movilidad espacial de los trabajadores en el territorio, tanto en el período de la esquila, como el resto del año en la búsqueda de ocupaciones para completar el ciclo laboral, incidía en la precariedad de los trabajadores.

Para contestar la pregunta Carámbula se planteó una aproximación metodológica original, adecuada al problema que debía desentrañar: eligió hacer un seguimiento y registro minucioso de las actividades laborales de un grupo de trabajadores de la esquila. Para ello seleccionó un pueblo pequeño, Villa Sara, adyacente a la capital departamental de Treinta y Tres que tiene la particularidad de que, siendo un pueblo de servicios, residen en él muchos trabajadores de las comparsas de esquila. En él, haciendo uso de contactos personales establecidos en las investigaciones anteriores, se seleccionó una muestra de trabajadores con el criterio de que fuesen trabajadores de la esquila pero que hubiesen ocupado

sólo el puesto de esquilador ya que, en estudios anteriores, se había detectado que los ciclos anuales de trabajo y la situación de precariedad laboral era influida por los puestos de trabajo en la comparsa. Es decir, una selección dirigida, con una intencionalidad exploratoria en un contexto de descubrimiento. Con estos criterios se detectaron 16 trabajadores en Villa Sara, de los cuales finalmente se pudo seleccionar a diez.

Para hacer el seguimiento de los trabajadores, se diseñaron instrumentos específicos de recolección de información y se realizaron entrevistas pautadas de antemano. La cantidad de entrevistas a cada trabajador fue variable, debido a las dificultades para encontrarlos, pero en ningún caso fueron menos de tres a lo largo del año. En cada entrevista se reconstruía el recorrido espacial y laboral y se indagaba acerca de las condiciones de trabajo, los ingresos, las relaciones de sociabilidad, la satisfacción del trabajador, etc.

El resultado de este minucioso trabajo fue la reconstrucción del ciclo laboral de cada uno de los diez trabajadores, con una rica descripción de la movilidad espacial, las tareas realizadas, los puestos laborales, los sentidos dados al trabajo y los sentimientos expresados hacia su trabajo, las relaciones personales establecidas en el ambiente laboral, la relación con los patrones, etc.

Sin embargo, para este artículo se rescatará sólo un aspecto de esta investigación pero que a la postre es una de sus principales contribuciones: la relación entre la movilidad espacial y la precariedad laboral.

Los trabajadores entrevistados por Carámbula son categorizados como precarios teniendo en cuenta variables objetivas: sus ingresos son insuficientes; los contratos de trabajo son por tiempos cortos, definidos; la mayoría no tiene cobertura social y su control sobre las condiciones de trabajo es exigua o inexistente. Estas situaciones son variables según el tipo de trabajo que el trabajador realice y las condiciones del contrato de trabajo pero, en términos generales para los diez trabajadores estudiados, la conclusión del autor es que son trabajadores con empleos precarios aún dentro de una cierta variabilidad en el ciclo anual de cada uno de ellos.

Cuando analizan las condiciones que llevan a la precariedad subjetiva, el autor concluye que estos trabajadores, estando insatisfechos con sus condiciones de trabajo, también son trabajadores que se **sienten** precarios. La satisfacción con la tarea que realizan se vincula al tipo de trabajo desempeñado: aquellas tareas que llevan a conformar una carrera laboral como la esquila o las tareas en la construcción ofrecen satisfacción, mientras que las tareas que no ofrecen esta perspectiva de ascenso (como el acarreo de bolsas de arroz, o la cosecha de frutales) generan insatisfacción. El segundo factor de (in)satisfacción enunciado por Paugam, las relaciones de sociabilidad que se establecen en el contexto laboral, se encontró que también tienen influencia en los casos estudiados: la calidad de las herramientas, las relaciones con los compañeros de trabajo, las relaciones con el patrón son fuente de (in)satisfacción que terminan incidiendo en la valoración subjetiva que el trabajador realiza de su inserción en el trabajo.

La mayoría de los trabajadores entrevistados por Carámbula también se sienten insatisfechos con los ingresos percibidos. Sin embargo, ésta no fue sindicada como la variable más importante del sentimiento de precariedad: algunos estarían dispuestos a cambiar salarios aún más bajos por un empleo fijo⁸.

¿Por qué Carámbula afirma con seguridad que los trabajadores por él entrevistados se sienten precarios? Su hallazgo es que la insatisfacción social más importante “*se explica por los tiempos de ausencia. Tiempos de ausencia con la familia y el pueblo que genera la movilidad espacial de los ciclos anuales temporales. Los trabajos temporales implican desplazamientos y ausencias temporales. Los mismos son un factor de conflicto en cuanto a la formación y reproducción de una familia. También los desplazamientos y ausencias de las actividades sociales que se generan en la Villa. Así pues, la temporalidad y los tiempos de ausencia, son una de las causas de insatisfacción social de los esquiladores de Villa Sara*”.

El autor propone que en estudios futuros sobre la precariedad laboral se debería tener en cuenta la posible (in)satisfacción generada por la movilidad espacial en una doble dimensión: a través de medidas objetivas, como la distancia recorrida por empleo y por año, la cantidad de empleadores que tiene un trabajador a lo largo de su recorrido anual, los días de ausencia de su residencia, los medios y condiciones de transporte, etc. y variables subjetivas como el significado de las ausencias en las relaciones familiares, la toma de decisiones, los vínculos en el barrio y con organizaciones sociales locales, etc.

En resumen, uno de los principales aportes de la tesis de Carámbula es mostrar la importancia de agregar a los motivos de (in)satisfacción con el trabajo los aspectos vinculados a la movilidad espacial de los trabajadores y sus impactos sobre las demás relaciones laborales y personales del trabajador.

Conclusiones

Cuando se hizo el estudio de los trabajadores de la esquila a principio de la década, se detectó, pero no se pudo explicar porqué, trabajadores que eran precarios, parecían sentirse satisfechos con su trabajo.

El estudio comparado de los trabajadores de la esquila y del citrus, que fue nuestra tesis de doctorado, estuvo dirigido a responder esa pregunta. Para ello propusimos, siguiendo a Paugam (2000), desdoblar la precariedad en un componente objetivo y un componente subjetivo. Era este último el que permitía entender lo que habíamos encontrado en el primer estudio.

Desde entonces se han realizado tres estudios más que aportan elementos para poder responder mejor a la pregunta inicial.

Riella y Mascheroni (2009) hicieron un estudio en el que midieron la calidad del empleo de los trabajadores forestales de la empresa FOSA-Botnia. La calidad del empleo medida según indicadores objetivos, fue alta para un cuarto de los

8 Esta predisposición ya había sido identificada en el estudio de los trabajadores de la esquila (Piñeiro, 2003), pero no se había encontrado una explicación satisfactoria.

trabajadores y media para la mitad de ellos. Sin embargo, al medir la percepción subjetiva de los trabajadores sobre la calidad del empleo, los valores positivos eran aún mayores. Es que el 44% de los trabajadores valoran sus empleos en forma superior a las cualidades objetivas del mismo, mientras el 18% tiende a considerar a sus empleos como de peor calidad de los que resultarían medidos en forma objetiva. De modo que estos resultados confirman los hallazgos encontrados por Piñeiro (2008) entre los trabajadores de la esquila y del citrus, en un rubro diferente (y en fuerte expansión) como el de la forestación. En cuanto a las razones para esta fuerte disparidad entre la medición objetiva de la calidad del empleo y su percepción subjetiva, los autores sugieren que puede deberse a los antecedentes laborales de estos trabajadores en empleos de baja calidad, lo cual les hace sobrevalorar el que tienen en la forestación.

Menéndez (2009) estudia con una triangulación metodológica cuali-cuantitativa a los trabajadores del pueblo forestal de Piedras Coloradas en Paysandú. Esta autora también encuentra incongruencia entre la medición objetiva de la precariedad y la medición subjetiva de la precariedad en los trabajadores estudiados. Un 28% de los trabajadores se sienten satisfechos con sus trabajos cuando son objetivamente precarios, mientras que, por el otro lado, 22% de los trabajadores están insatisfechos con su trabajo, estando en realidad insertos o siendo no precarios. La autora sugiere cuatro factores para explicar este desajuste: a) una sobre valoración de los ingresos como consecuencia de que trabajan a destajo (y por lo tanto perciben sus ingresos como una medida y resultado de sus propios esfuerzos) y de que comparan el salario que reciben con los salarios predominantes en el medio en que viven y con las remuneraciones obtenidas a lo largo de su historia laboral; b) redes de sociabilidad y solidaridad, establecidas en el ámbito de trabajo y en el pueblo, que les permiten sentirse incluidos (formar parte); c) una continuidad de empleos, aunque sea con contratos de tiempo definido en cada uno de ellos; d) la construcción de “saberes” en el desempeño de la tarea que le permite al trabajador sentir que ha incorporado un “activo” y que, al mismo tiempo, forma parte de un colectivo laboral.

Finalmente, Carámbula realiza un estudio cualitativo de diez trabajadores de la esquila para analizar con mayor profundidad la situación de precariedad objetiva y subjetiva de estos trabajadores, analizando con detenimiento el vínculo entre movilidad espacial y precariedad subjetiva. En síntesis, también vuelve a confirmar la importancia de considerar una doble mirada objetiva y subjetiva para comprender la precariedad de los trabajadores rurales, pero enfatiza fuertemente en la importancia de la movilidad espacial a la que el trabajador está obligado para completar un año laboral, para comprender los frecuentes⁹ niveles de insatisfacción con el trabajo que encuentra.

9 A diferencia de las investigaciones anteriores en que se trabajó con muestras representativas o con muestras teóricamente dirigidas pero con un número bastante grande de casos (Menéndez), Carámbula trabaja con una muestra pequeña y no se puede hablar de sus resultados en términos cuantitativos.

Las conclusiones a las que llega Carámbula tienen dos consecuencias. La primera es que relativiza algunos de los resultados que encontramos en el estudio sobre la precariedad de los trabajadores de la esquila en especial, en Piñeiro (2008) cuando afirmamos que el 48% de los trabajadores de la esquila se sentían satisfechos o parcialmente satisfechos con su trabajo y también cuando afirmamos que 30% de los trabajadores de la esquila, aun siendo objetivamente precarios, se sienten satisfechos o parcialmente satisfechos con su trabajo. Si bien el universo abarcado por nuestra investigación es algo diferente, ya que la muestra usada es representativa del universo de los trabajadores de la esquila (y por lo tanto son trabajadores de todos los puestos de la comparsa), sí es cierto que en la medición de la precariedad subjetiva no se emplearon variables que apuntasen a registrar directamente el vínculo entre movilidad espacial e (in)satisfacción con el trabajo.

La segunda consecuencia tiene que ver con la comparación entre los niveles de (in)satisfacción y la movilidad espacial que requieren y generan los distintos empleos. Es conocida la intensa movilidad espacial que produce la esquila y por lo tanto es de presumir que, si se incorpora esta variable, se registren niveles mayores de insatisfacción. Pero la cosecha de citrus, que fue otro de los universos estudiados por Piñeiro (2008), genera muy poca movilidad espacial: la mayoría de los trabajadores viven en pueblos vecinos a las plantaciones y son trasladados diariamente a sus lugares de trabajo por vehículos de la empresa. La movilidad espacial en este caso posiblemente poco influya en los niveles de (in)satisfacción. Es posible que algo similar ocurra con los trabajadores de la forestación. Claramente es el caso de los trabajadores forestales que estudia Menéndez (2009) que residen en el vecino pueblo de Piedras Coloradas y van diariamente a sus lugares de trabajo. ¿Podrá esto estar influyendo en los altos niveles de satisfacción encontrados? Algunas de las observaciones de la autora sugerirían que esto es así, en particular sus comentarios referidos a la importancia que tiene para los trabajadores que entrevistó pertenecer a un pueblo forestal y sentirse insertos en las actividades que hacen la mayoría de sus habitantes.

En el caso del estudio de Riella y Mascheroni (2009), el 85% reside en localidades urbanas y 71% reside con sus familias. De modo que sólo un tercio de los trabajadores forestales por ellos estudiados se moviliza en el territorio para desempeñar sus empleos. De este tercio el 64% afirmó que mantenía contacto con sus familiares en sus días libres, mientras que el resto no lo hacía (Riella y Mascheroni, 2009: 39). Es de suponer que al menos para los primeros, que se sienten impulsados a viajar hacia sus hogares en sus días libres, la distancia que implica la movilidad espacial también esté afectando la percepción sobre la (in)satisfacción con sus trabajos o, en los términos de estos autores, la percepción sobre la calidad del empleo.

A la luz de las conclusiones anteriores es imposible no hacerse la pregunta acerca de la relación entre la incongruencia entre la medición objetiva y subjetiva de la precariedad y las posibilidades de la acción colectiva.

Digamos brevemente de las dificultades para la organización de los trabajadores rurales en un ambiente hostil a estas iniciativas tanto desde las patronales como, con frecuencia, desde la órbita del Estado¹⁰. Sin pretender una mención exhaustiva recordemos que varios autores han tratado el tema, tanto desde la historia (González Sierra, 1994), desde la sociología (Latorre, 1986; Fernández y Piñeiro, 2008), como desde la literatura.

Los niveles de sindicalización son muy bajos, no habiendo más de una decena de sindicatos rurales, con pocos asociados y predominando en las cadenas agroindustriales, con nula penetración y presencia en la estancia agrícola-ganadera, que es el sistema productivo que más trabajadores rurales ocupa.

En las estancias ganaderas del Uruguay rigen todavía relaciones de trabajo en las que prevalece la voluntad del patrón sobre una fuerza de trabajo acostumbrada a obedecer. Los patrones no dominan desde la coerción ni desde la plusvalía salarial. Dominan desde el control de las formas de contratación y desde la cultura ganadera que exalta el trabajo duro, la fuerza, el machismo y la lealtad incuestionable al patrón (Moreira, 2009). Es por ello posible plantear la hipótesis de que estas relaciones están “naturalizadas”, no siendo evidentes ni perceptibles, ni siquiera para los propios trabajadores rurales.

La incongruencia detectada entre la precariedad objetiva y la precariedad subjetiva podría ser explicada, no sólo por la comparación que los trabajadores realizan de las relaciones laborales en su trabajo actual con las relaciones laborales de empleos anteriores o futuros, sino también porque estas relaciones laborales objetivamente precarias han sido “naturalizadas” por un sistema cultural predominante.

Estudios futuros sobre los procesos de acción colectiva entre los trabajadores rurales deberían tener en cuenta las hipótesis arriba mencionadas para intentar comprender las dificultades que se presentan a la organización sindical. No sólo las capacidades de las patronales para frenar estos intentos, sino también las inhibiciones a la acción colectiva que podrían existir dentro del propio colectivo de trabajadores rurales.

10 A partir del 2005 el gobierno del Frente Amplio instaura, por primera vez en la historia, los Consejos de Salarios para los trabajadores rurales y posteriormente (2009) promulga la ley de ocho horas para los mismos. Estas medidas se toman con la abierta oposición de las gremiales de grandes, medianos y pequeños productores rurales.

Referencias Bibliográficas

- APARICIO, Susana; BENENCIA, Roberto** (Eds.) (1999). Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad. Buenos Aires. La Colmena.
- BENDINI, Mónica; BONACCORSI, Nélica** (Comp.) (1998). Con las puras manos: Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación. Buenos Aires. La Colmena. 122 pp. (Cuadernos del GESA).
- BRUNO, Yanil** (2008). BPS: empresas y trabajadores agropecuarios en el período 2004-2008. In: Anuario 2008 de la Oficina de Planeamiento y Política Agropecuaria. MGAP. Montevideo. Uruguay. Pp: 411-416.
- CARÁMBULA, Matías y Diego E. PIÑEIRO** (2006). Agrociencias. Revista Científica de la Facultad de Agronomía. Udelar. Vol.X.-Nº2. pp.: 63-74.
- CARÁMBULA, Matías** (2009). Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara. Tesis Magíster en Ciencias Agrarias, opción Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía, Udelar. 189 pags.
- CASTEL, Robert** (1997). Las metamorfosis de la Cuestión Social. Paidós. Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ, Emilio y Diego PIÑEIRO** (2008). Las Organizaciones Rurales. In: **Marta Chiappe, Matías Carámbula y Emilio Fernández** (Comp.) El Campo Uruguayo: una mirada desde la sociología rural. Facultad de Agronomía. Udelar. Montevideo. pp.: 127-152.
- GALIN, Pedro** (1987). Condiciones de trabajo y precarización del empleo. In: **Marta Novick** (comp.) Condiciones de Trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional. CLACSO-CONICET. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- GÓMEZ, Sergio y KLEIN, Emilio** (1994). El Trabajo Temporal en la Agricultura Latinoamericana. In.: Los Pobres del Campo: el trabajador eventual. PREALC-FLACSO. Santiago de Chile.
- GONZÁLEZ SIERRA, Yamandú** (1994). Los olvidados de la Tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales. Comunidad del Sur. Montevideo.
- GUERRA, Pablo** (1998). Sociología del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. 332 pags.
- LARA FLORES, Sara María** (1998). Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana. Juan Pablos Editor. Procuraduría Agraria. México, 302 pags.
- LATORRE, Raúl** (1986). Asalariados Rurales. Ficha bibliográfica N° 13. Facultad de Agronomía. Cátedra de Sociología. Ed. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.
- MENÉNDEZ, Victoria** (2009). Trabajadores Forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral. Trabajo Final de Grado. Licenciatura de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Udelar. 84 pags.
- MOREIRA, Bolívar** (2009). El Juego de la Mirada. Versión final de la tesis de Maestría en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Inédita.
- NEFFA, Julio** (1986). El trabajo temporario en el Sector Agropecuario de América Latina. OIT. Ginebra. 136 págs.
- NEIMAN, Guillermo; QUARANTA, Germán** (2000). 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.

- ORTIZ, Sutti** (1999). Los mercados laborales a través del Continente Americano. In: **Aparicio, Susana; Benencia, Roberto**. (Eds.) Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad. Buenos Aires. La Colmena. p. 34-52.
- PAUGAM, Serge** (2000) *Le Salarié de la Precarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France. 347 pags.
- PIÑEIRO, Diego** (2001). Los Trabajadores Rurales en un Mundo que Cambia: el caso de Uruguay. **Agrociencia**. v.V n.1 pp. 68-75. Revista Científica de la Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Uruguay.
- PIÑEIRO, Diego E.** (2003) *Trabajadores de la Esquila. Pasado y Presente de un Oficio Rural*. Montevideo: SUL. FCS. FA. CSIC. 158 pp. Con la colaboración de Mariela Bianco y de Maria Inés Moraes.
- PIÑEIRO, Diego E.** (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Facultad de Ciencias Sociales. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República. Montevideo. 213 pags.
- RIELLA, Alberto y TUBÍO, Mauricio** (1997). *Los Asalariados Zafrales del Citrus del Uruguay*. Unidad de Estudios Regionales. Regional Norte de la Universidad de la República. Salto, Uruguay. Documento de Trabajo N° 31/97. 86 pags.
- RIELLA, Alberto y MASCHERONI, Paola** (2009). *Explorando la calidad el empleo en la forestación. Un estudio de caso. Con la colaboración de Mauricio Tubío y Jessica Ramírez*. Facultad de Ciencias Sociales. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República y Programa ALFA. Montevideo, 108 pags.
- RODGERS, Gerry y Janine RODGERS** (Comp.) (1992). *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.
- SILVA, Maria Aparecida DE MORAES** (1999). *Errantes do fim do século*. Sao Paulo. Fundação Editora da UNESP. 370 pags.
- VOSKO, Leah F; ZUKEVICH, Nancy; CRANFORD, Cynthia** (2003). *Precarious Jobs: A new typology of employment. Perspectives on Labour and Income*. (Statistics Canada. Catalogue N° 75-001-XIE) October 2003. p. 16-26.
- URUGUAY. MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA.** *Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales*. Montevideo: OPYPA, (2000).

Resumen

El artículo sintetiza los principales hallazgos de varios autores sobre el trabajo precario en el campo uruguayo. Se exponen resumidamente las características principales del trabajo precario, sosteniendo que trabajador precario es, no sólo el que está en la precariedad (medida según indicadores objetivos), sino también aquél que se siente precario. Se estudian dos contingentes de trabajadores precarios en la esquila y en la cosecha de citrus, para luego sintetizar tres estudios realizados posteriormente con una aproximación teórica similar. Estos nuevos estudios confirman algunos de los hallazgos anteriores, pero a la vez echan luz sobre aspectos diferentes no suficientemente contemplados en las investigaciones iniciales, como el impacto de la movilidad espacial en la precariedad.

Palabras clave: Asalariados rurales / Trabajo precario / Precariedad subjetiva

Summary

This paper synthesizes the more relevant findings of several researchers on precarious rural labor at Uruguay, in studies done in the past decade. We summarize the principal characteristics of precarious labor maintaining that a precarious laborer is not only one that is measured as such by objective indicators but it is also a situation in which the laborer feels that he is precarious. Two samples of rural laborers are studied with empirical data: sheep-shearers and citrus harvesters. Moving forward three more recent studies (done with a similar theoretical approach) on rural laborers are summarized. These studies confirm some of the latter findings while shedding light on new and different aspects of precarious labor not sufficiently considered before.

Keywords: Rural workers / Precarious labor / Subjective insecurity

Recibido: 27 de abril de 2011.

Aprobado: 07 de junio de 2011.