



**INSTITUTO LATINOAMERICANO DE
ECONOMIA, SOCIEDAD Y POLÍTICA
(ILAESP)**

**CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGÍA-
SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA EN
AMÉRICA LATINA**

**TRABAJADORES ASALARIADOS RURALES:
COSECHADORES DE NARANJA Y ARÁNDANOS EN SALTO, URUGUAY**

IRENE GISSEL VIERA TEODORO

Foz de Iguaçu
2017



**INSTITUTO LATINOAMERICANO DE
ECONOMIA, SOCIEDAD Y POLÍTICA
(ILAESP)
CIENCIA POLÍTICA Y SOCIOLOGÍA-
SOCIEDAD, ESTADO Y POLÍTICA EN
AMÉRICA LATINA**

**TRABAJADORES ASALARIADOS RURALES:
COSECHADORES DE NARANJA Y ARÁNDANOS EN SALTO, URUGUAY**

IRENE GISSEL VIERA TEODORO

Trabajo de Conclusión de Curso presentado al Instituto Latinoamericano de Economía, Sociedad y Política de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, como requisito parcial a la obtención del título de Licenciatura en Ciencia Política y Sociología-Sociedad, Estado y Política en América Latina

Orientador: Prof. Dr. Fernando Romero Wimer

Foz de Iguaçu
2017

IRENE GISSEL VIERA TEODORO

**TRABAJADORES ASALARIADOS RURALES:
COSECHADORES DE NARANJA Y ARÁNDANOS EN SALTO, URUGUAY**

Trabajo de Conclusión de Curso presentado al Instituto Latinoamericano de Economía, Sociedad y Política de la Universidad Federal de Integración Latinoamericana, como requisito parcial a la obtención del título de Licenciatura en Ciencia Política y Sociología-Sociedad, Estado y Política en América Latina

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Fernando Romero Wimer
UNILA

Profa. Dra. Juliana Biondi Guanais
UNILA

Prof. Dr. Valdemar João Wesz Junior
UNILA

Foz do Iguaçu, 14 de diciembre del 2017.

Dedico este trabajo a Nancy y Mario, mis padres, los dos motores de mi vida. Sin ellos todo esto sería más difícil. Gracias por su apoyo, confianza y cariño, en todos estos años.

“Nunca para atrás, siempre para adelante”, es la frase que resuenan mis oídos para no desistir.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a mis padres por haberme apoyado todos estos años, por siempre dar lo mejor de ellos para que pueda estar acá y estudiar, gracias por su confianza, por su amor y por ser los primeros en creer en mí y apoyarme en cada fracaso y cada alegría, gracias por ser como son. Este trabajo está inspirado en el hombre que vi desde niña salir a trabajar a la mañana y volver a la noche, sin importar lo bueno o malo, el calor o la lluvia (mi papá). También quiero agradecer al resto de mi familia, hermanas y hermano, cuñado/da, sobrinos y tíos por siempre estar presente.

En segundo lugar, quiero agradecer a Fernando mi orientador, por estos casi tres años que he trabajado junto a él, de los cuales he aprendido mucho, gracias por su paciencia, y disposición a ayudarme y estar presente siempre que necesitaba en el recorrer de todas las etapas de este trabajo, gracias por confiar en mí y en cada reunión de orientación animarme a que siga adelante. Agradezco también a la banca: la profesora Juliana y el profesor Valdemar, por tomarse su tiempo y leer estas hojas que fueron escritas con mucho compromiso.

En tercer lugar y muy especial reconocimiento a cada uno de los entrevistados, por haberme abierto las puertas de sus casas, haber dado en cada respuesta sus verdaderos sentimientos. Gracias por las cosas que aprendí en estos primeros pasos como investigadora, espero verdaderamente poder hacer justicia y darles voz a sus luchas y reivindicaciones. Mi agradecimiento sincero a todos aquellos que me ayudaron en esta labor, especialmente a los investigadores de Uruguay como Juan Romero, Mauricio Tubío, Paola Mascheroni por enviarme sus libros, artículos y contactos para las entrevistas.

En cuarto lugar, gracias a mis amigas de Salto, por formar parte de mi vida desde que tengo 16 años y nunca irse, siempre presente a la distancia. Gracias a las personas hermosas que he conocido en esta Universidad, en donde la integración se volvió parte importante de nuestras vidas. En especial a las personas con las que conviví en la “Moradia Havaí” y luego en lo que llamamos como casa Uruguay. En particular, agradezco a mis dos amigos Anahí y Diego por estar siempre presente y también a las personas que en estos últimos años han sido muy importantes en la lucha académica y en los desafíos de hacer el TCC: Gabriel, Guga, Florencia, José y Esperanza.

En quinto lugar quiero agradecer a la UNILA y sus funcionarios, gracias a los profesores de las distintas disciplinas que he tomado en estos cuatro años, y los compañeros que formaron parte del día a día en cada clase.

*Este es un homenaje a los que
verdaderamente crean la riqueza del suelo.
Los trabajadores rurales:
Explotados desde hace décadas, son el
sostén de la burguesía con olor a bosta
(estancieros y chacreros)*

***Alfredo Zitarrosa en la introducción a la
canción “Vea Patrón” (año 1970)***

*Por un mundo donde seamos
socialmente iguales
Humanamente diferentes
y totalmente libres*

Rosa Luxemburgo

VIERA, Irene. **Trabajadores asalariados rurales**: cosechadores de naranja y arándanos en Salto, Uruguay. 2017. 94 páginas. Trabajo de Conclusión de Curso de graduación en Ciencia Política y Sociología - Sociedad, Estado y Política en América Latina - Universidad Federal de Integración Latinoamericana, Foz de Iguazu, 2017.

RESUMEN

La presente investigación *Trabajadores asalariados rurales* se centra en el análisis de los cosechadores de naranja y arándanos, con el objetivo principal de examinar y caracterizar a los trabajadores asalariados rurales, analizando específicamente la labor de los cosechadores de naranja y arándanos en el departamento de Salto, Uruguay, que laboran directamente o indirectamente para las empresas de *Caputto S.A* y *Gamorel S.A* localizadas en Salto. De esta forma caracterizar un tipo de relaciones laborales dentro del mundo rural en Uruguay, planteado así, aspectos que forman parte del crecimiento del capitalismo agrario en América Latina, y como ello trae consigo consecuencias para los trabajadores. Por lo cual, empleamos como estrategia metodológica una triangulación cuantitativa y cualitativa, mediante entrevistas semiestructuradas y fuentes escritas de carácter gubernamental, también analizamos fuentes secundarias como periódicos y datos censales. Realizamos el análisis desde la crítica marxista abordando los conceptos fundamentales de la teoría valor-trabajo de Marx, al mismo tiempo se caracterizó otros aspectos de las relaciones laborales, como la sindicalización y sus limitaciones para los cosechadores estudiados y la tercerización como un modelo de contratación que se ha ampliado en los últimos años. Es de destacar que relajamos un estado del arte, para poder comprender y caracterizar el capitalismo agrario en el Uruguay, haciendo especial énfasis en los complejos agroindustriales de citrus y de arándanos. Este trabajo pretendió a lo largo de su estudio, poder darle voz y visibilidad a la fuerza de trabajo que crea la riqueza y produce ganancias para sus empleadores, pero que continúan viviendo el día a día con bajos salarios, condiciones laborales precarias, en un mundo rural que aparenta una cierta armonía.

Palabras clave: Uruguay – capitalismo agrario – complejos agroindustriales – trabajadores asalariados rurales – cosechadores.

VIERA, Irene. **Trabalhadores assalariados rurais**: colhedores de laranja e mirtilo em Salto Uruguai. 2017. 94 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Ciência Política e Sociologia - Sociedade, Estado y Política na América Latina - Universidade Federal de Integração Latino-americana, Foz de Iguaçu, 2017.

RESUMO

A presente pesquisa *Trabalhadores assalariados rurais* centra-se nas análises dos colhedores de laranja e mirtilo, com o objetivo principal de examinar e caracterizar aos trabalhadores assalariados rurais, especificamente analisando o trabalho dos colhedores de laranja e mirtilo no departamento de Salto, Uruguai, que trabalham direta ou indiretamente para as empresas de *Caputto S.A* e *Gamorel S.A* localizados em Salto. Desta forma caracterizar o tipo de relações trabalhistas no mundo rural em Uruguai, planteando assim, aspectos que formam parte do crescimento do capitalismo agrário em América Latina, e como isso traz consequências para os trabalhadores. Portanto, foi implementada como ferramenta metodológica uma triangulação quantitativa e qualitativa, através entrevistas semiestruturadas e fontes escritas de natureza governamental, também estudaremos fontes secundarias como jornais e dados censitários. Realizamos a análise da crítica marxista abordando os conceitos fundamentais da teoria valor-trabalho de Marx, e ao mesmo tempo, caracterizamos outros aspectos das relações trabalhistas, como a sindicalização e suas limitações para os colhedores estudados e a terceirização como o modelo de contratação que se expandiu nos últimos anos. Vale ressaltar que realizamos um estado da arte, para poder entender e caracterizar o capitalismo agrário no Uruguai, com especial ênfase nos complexos agroindustriais de citrinos e mirtilo. Este trabalho teve como objetivo no estudo, dar voz e visibilidade à força de trabalho que cria riqueza e produz lucros para seus empregadores, mas eles continuam vivendo o dia a dia com baixos salários, condições de trabalho precárias, no um mundo rural que parece ter uma certa harmonia.

Palavras-chaves: Uruguai – capitalismo agrário – complexos agroindustriais – trabalhadores assalariados rurais – colhedores.

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 – Uruguay: Datos del total de explotaciones en en relación con el departamento de Salto, año 2011.....	46
Cuadro 2 – Uruguay: Evolución anual de la producción cítrica según especie, expresada en toneladas y promedio del quinquenio. Periodo: 2012 – 2016.....	46
Cuadro 3 – Uruguay: Producción total y por destino comercial del total de citrus con respecto al total de naranja, zafra 2016.....	50
Cuadro 4 – Uruguay: Ajuste salarial en el sector citrus y arándanos. Periodo: 1ro de Julio del 2017.....	65
Cuadro 5 – Uruguay: Salarios del sector citrus y arándanos. Periodo: enero a julio y de julio a diciembre del 2017.....	66

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

BPS	Banco de Previsión Social
CAIs	Complejos Agroindustriales
CGA	Censo General Agropecuario
DIEA	Dirección Estadística Agropecuaria
FMI	Fondo Monetario Internacional
INIA	Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria
ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones
MGAP	Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca
MLN	Movimiento de Libración Nacional
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
PBI	Producto Bruto interno
S.A	Sociedades Anónimas
SITRAA	Sindicato de Trabajadores de Arándanos
SITRACITA	Sindicato de Trabajadores de la Citricultura y Afines
SUCO BESALCO	Sindicato Único Belén, Salto, Constitución
SUDORA	Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines
UNATRA	Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines
UTAA	Unión de Trabajadores de Azúcar de Artigas
UTU	Universidad del Trabajo en Uruguay

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.....	13
1. CAPÍTULO 1: APROXIMACIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS PARA EL ESTUDIO DE LOS ASALARIADOS RURALES	18
1.1 COMPLEJOS AGROINDUSTRIALES -CAIs-.....	18
1.2 TRABAJADO ASALARIADO.....	22
1.3 TERCERIZACIÓN LABORAL.....	29
1.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
1.4.1 Cuaderno de campo de la investigación	33
1.5 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	35
2. CAPÍTULO 2: COMPLEJOS AGROINDUSTRIALES EN EL CAPITALISMO URUGUAYO.....	37
2.1 ANÁLISIS HISTÓRICO SOBRE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA-GANADERA EN EL URUGUAY.....	37
2.2 COMPLEJO AGROINDUSTRIAL CITRÍCOLA.....	45
3.3.1 Organización social del trabajo.....	47
3.3.2 Mercado interno y exportaciones de citrus.....	49
2.3 COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DE ARÁNDANOS	50
2.3.1 Organización social del trabajo.....	51
2.3.2 Mercado interno y exportaciones de arándanos.....	53
2.4 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	54
3. CAPÍTULO 3: ASALARIADOS RURALES Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN SALTO.....	56
3.1 ASALARIADOS RURALES.....	56
4.4.1 Jornada de trabajo.....	58
4.4.2 Salario.....	62
4.4.3 Organización sindical.....	66
3.2 TERCERIZACIÓN LABORAL.....	70
3.3 SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	74
4. CONCLUSIONES GENERALES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
APÉNDICES.....	87
APÉNDICE A- ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS	88

APÉNDICE B- LISTA DE ENTREVISTADOS.....	90
APÉNDICE C- CUADRO DE DATOS DE LOS ENTREVISTADOS.....	91

*“Donde el que afloja esta muerto,
donde el que se hincha padece”*

*José Larralde, fragmento de la canción
“Allí donde alce mi rabia”
primera parte (año 1973)*

INTRODUCCIÓN

Existe un estudio creciente y variado sobre el campo uruguayo, analizado desde distintos ángulos y de distintas disciplinas dentro de las ciencias sociales, que le dan relevancia al trabajador asalariado rural, en un contexto de una creciente expansión ilimitada del capitalismo agrario (MORALES, 2013; WOOD, 2016) en nuestra región. Por lo que durante muchas décadas se ha dado invisibilidad a la figura del trabajador rural, creando una visión del *mundo rural*, caracterizado como en completa armonía entre los trabajadores y su patrón (RIELLA, 2014).

Estos estudios recientes que tienen un análisis centrado a los trabajadores, iniciaron a fines de la década de 1980 y principio de 1990. No obstante, la llegada del Frente Amplio al gobierno (en 2005), y las políticas realizadas de cara a la reivindicación de los trabajadores rurales, hizo que muchos estudiosos comenzaran a retomar las investigaciones relacionadas con este tema (PIÑEIRO, 2001; RIELLA, 2006; TUBÍO, 2001).

El Uruguay es un país que se ha caracterizado por ser agroexportador desde el siglo XIX, principalmente la producción y exportación de carne, cuero y lana de oveja, pero durante las últimas décadas ha habido un fuerte impulso hacia los complejos agroindustriales, por lo que en esta investigación haremos énfasis en las producción de citrus (naranja, mandarina, limo y pomelo) y arándanos, localizadas al Sur y al Litoral Norte del país. Específicamente le daremos relevancia a esta última zona, exactamente en el departamento de Salto¹, por la importancia que tienen en la zona y en el mercado laboral.

A nivel país, en el 2013, el 43% del producto cítrico se produjo para consumo interno y el 57% para su exportación principalmente a la Unión Europea, Rusia, Brasil, y Estados Unidos. Asimismo, en este último año mediante acuerdos con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Uruguay también ha comenzado a exportar arándanos y miel para China.

No obstante, ha caído la producción cítrica aproximadamente desde el 2008, principalmente por cuestiones climáticas. Según la Dirección Estadística Agropecuaria (DIEA, 2016) en 2015 se produjeron 252 mil toneladas de producción cítrica pero, de todos modos,

¹ Salto se encuentra ubicado al litoral norte del país, limitando entre los departamentos de Artigas y Paysandú. Según el censo nacional realizado en el 2011 tiene una población total de 124.878 habitantes de los cuales 117.029 viven en zona urbana y 7.849 viven en zona rural. Cuenta con 30.350 ocupados y 2.525 desocupados. Es interesante destacar la condición de que los trabajadores cosechadores de naranja y arándanos en su gran mayoría viven en las zonas urbanas o en su periferia, esto quiere decir, que en su gran mayoría no pertenecen a la población que vive en medio rural.

fue menor con respecto al año anterior. En el caso de la naranja, se produjeron 112 mil toneladas, un 2% menos que en el 2014; dentro de la variedad de citrus, la naranja ha sido desde siempre el producto que más se ha producido y comercializado (ANUARIO OPYPA, 2016).

La plantación de citrus en Salto representa aproximadamente 10.000 hectáreas cultivadas y alrededor de unas 500 hectáreas de arándanos. Se reconoce que la producción de naranja ha estado presente desde la década de 1970 y 1980, mientras que el cultivo de arándanos cobra relevancia y empieza a ser exportado desde los años 2000.

En cuanto a las relaciones laborales, se presentan ambas plantaciones como una de las fuentes laborales más significativas en el departamento de Salto, debido a la gran demanda de trabajadores de las distintas fases de producción como lo son: *plantación, cosecha, packing y exportación*. Asimismo, destacamos dos actores que nos interesa especialmente para nuestra investigación: los cosechadores y las empresas tercerizadas. Los primeros son contratados para realizar la zafra temporal, y suelen residir en el departamento de Salto y zonas aledañas². Los segundos, comúnmente son empresas tercerizadas que contratan *enganchadores* o *jefes de cuadrilla* quienes reúnen a los cosechadores para trabajar en las zafras de las empresas agroindustriales.

En este punto será importante justificar esta temática elegida para la investigación, ya que se busca realizar un análisis sobre los asalariados rurales, específicamente los cosechadores de naranja y arándanos, los cuales constituyen una parte fundamental de la cadena productiva de estas frutas y sus derivados.

Además, los trabajadores y trabajadoras de estos frutos forman parte de la franja más importante de la economía uruguaya como lo es el sector agrícola ganadero, no solo en lo que tiene que ver con la producción para consumo interno del país, sino también las exportaciones tanto a Estados Unidos como a Europa y China, entre otros.

Por otra parte, esta temática es relevante debido a que Salto es reconocido por ser un departamento que se ha destacado en la historia por la producción de naranja y en los últimos años por la de arándano, generando numerosos puestos de trabajo. Desde la construcción de Uruguay como un Estado soberano, los trabajadores rurales han sido sujetos asalariados que han tenido un papel significativo en la economía del país.

² Distintos estudios a lo largo de los años ha denotado que en 1997 se estimaba 4.517 trabajadores en épocas de zafras y para el año 2000 se discrimina en 2.398 asalariados permanentes y 1.234 trabajo no asalariado (PIÑEIRO, 2008, RIELLA; TUBÍO, 1997). – Tanto Riella y Tubío (1997) y Piñeiro (2008), presentan números no sólo de trabajadores pertenecientes a las empresas salteñas sino también a las empresas del departamento de Paysandú.

De todos modos en la actualidad la producción de naranja, principalmente, ha disminuido, y aunque estas plantaciones siempre se han caracterizado por abarcar gran parte de la mano de obra en la ciudad de Salto, tal proceso ha impactado negativamente en los trabajadores, ya que ha descendido la demanda de mano de obra, por problemas climáticos y financieras de la empresa citrícola, es de destacar que esta situación es también un problema social interesante para analizar.

No obstante, y si bien en los últimos años se han reconocido derechos a los trabajadores rurales, se han caracterizado por padecer desventajas frente a los trabajadores urbanos en relación a derechos sociales, laborales y cívicos (RIELLA, 2006), dándole así, mediante este aporte al estudio social agrario, mayor visibilidad de los cosechadores de naranja y arándanos, partiendo de la base que, son ellos quienes producen las ganancias que luego la empresa obtiene al exportar el producto, tanto al exterior como al mercado interno.

El objetivo principal de esta investigación es examinar y caracterizar a los trabajadores asalariados rurales, analizando específicamente la labor de los cosechadores de naranja y arándanos en el departamento de Salto, que laboran directamente o indirectamente para las empresas de *Caputto S.A* y *Gamorel S.A* localizadas en Salto.

Para lo cual, nuestros objetivos específicos serán en primer lugar, describir las características que presentan la producción en los complejos agroindustriales de naranja y arándanos en Salto, haciendo énfasis en la labor zafra de los cosechadores de tales frutas. En segundo lugar, darle voz y visibilidad a los trabajadores asalariados rurales, que hacen posible el crecimiento del capitalismo agrario en el país, para lo cual será interesante examinar sus condiciones laborales como la jornada de trabajo, el salario, y su percepción acerca de la formación de sindicatos o uniones de trabajadores para llevar a cabo sus demandas. En tercer lugar, caracterizar la forma de tercerización que se da en este tipo de plantación y sus impactos en el trabajo de los cosechadores.

Para cumplir con los objetivos propuestos dividimos este trabajo en tres capítulos y conclusiones generales. El primer capítulo, abarca los principales conceptos que dan paso al análisis posterior en los siguientes capítulos. En primer lugar, nos centraremos en la concepción de complejos agroindustriales, examinando la relación que se da entre el agro y la industria, que se encuentra en constante avance en el campo uruguayo, brindando nuevas formas de producción, la utilización de innovaciones tecnológicas, el uso de agroquímicos, de semillas manipuladas genéticamente, entre otros.

En segundo lugar, analizaremos algunos conceptos que son importantes en la teoría del valor de Karl Marx, como de jornada laboral, salario, plusvalía, entre otros, con el fin de poder establecer tales conceptos para caracterizar las relaciones laborales en el mundo de hoy. En tercer lugar, analizaremos el concepto de tercerización, como este juega un papel importante en el mundo rural de nuestros días.

En el capítulo uno además expondremos la metodología que emplearemos para llevar a cabo los objetivos: será una triangulación metodológica, cuantitativa y cualitativa, utilizando entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores asalariados, dando visibilidad e importancia a sus experiencias y dificultades. Al mismo tiempo utilizaremos fuentes escritas de carácter gubernamental y documental como las fuentes escritas de los periódicos tanto nacional como local.

En el segundo capítulo desarrollaremos en primer lugar, un estudio sobre la producción agrícola-ganadera en el Uruguay, teniendo en cuenta los principales momentos en la historia político y económico. En este sentido, se analizará el desarrollo del capitalismo agrario en el país y sus impactos sobre la población asalariada rural, recuperando lo que consideramos el estado del arte del tema en cuestión. En segundo lugar, se examinará el complejo agroindustrial citrícola, haciendo énfasis en la producción de naranja, la organización social del trabajo, y el mercado interno y las exportaciones. En tercer lugar, desde los mismos puntos del análisis anterior, caracterizaremos el complejo agroindustrial de arándanos.

El tercer capítulo pretende abarcar los puntos más importantes que se rescataron de las entrevistas, con el objetivo de examinar las relaciones laborales que se dan en ambas plantaciones. Por lo que en primer lugar, analizaremos el asalariado rural, su jornada de trabajo, el salario, la existencia o no de una acción sindical por parte de los trabajadores y sus limitaciones y en segundo lugar la tercerización y sus efectos sobre los asalariados rurales.

Por último expondremos las conclusiones generales que se pudieron llevar a cabo en el transcurso de la investigación. Poder darle visibilidad a personas que quizás ni ellos mismos quieren ser visibles, o tienen miedo de perder sus trabajos, no ha sido un trabajo fácil el analiza el comportamiento de otras personas en una sociedad. Creemos que este tema todavía no está cerrado, que queda mucho más por analizar, una sociedad por cambiar, fundamentalmente porque *“aquí se respira lucha”*³.

³ Los presentes versos pertenecen a la canción *Latinoamérica* de la banda portorriqueña Calle 13. Fecha de lanzamiento año 2010 dentro del álbum *Entren los que quieran*.

*Quien no se mueve,
no siente las cadenas*

Rosa Luxemburgo

CAPÍTULO 1

APROXIMACIONES TEÓRICO METODOLÓGICAS PARA EL ESTUDIO DE LOS ASALARIADOS RURALES

En el presente capítulo nos propondremos realizar un análisis teórico de los principales conceptos que formaran parte de la investigación. Es de destacar, que partimos desde una crítica marxista, en lo que tiene que ver con la relación capital versus trabajo y de cómo se dan las relaciones laborales en el mundo de hoy, principalmente en el mundo rural, observando cuáles son sus efectos sobre el trabajador asalariado. No obstante, estaremos abiertos a la mirada de otras teorías que no son estrictamente marxistas.

De esta manera, dividimos el capítulo en cuatro partes.

La primera parte tiene como objetivo central situar al lector desde un debate general en torno al capitalismo agrario, principalmente en torno al concepto de complejos agroindustriales.

La segunda parte, ya centrándonos en el tema principal de la investigación, abarca la teoría marxista del valor-trabajo enfatizando en conceptos como fuerza de trabajo, jornada de trabajo, salario, plusvalía, entre otros, luego será necesario detectar algunos aspectos importantes acerca de la sindicalización vista como un derecho de todo trabajador, con el fin de presentar de forma crítica, las características de las relaciones laborales asalariadas en el sistema capitalista.

Una tercer parte se centra en demarcar el concepto de tercerización desde distintas preguntas: ¿cómo se desarrolla? ¿quiénes son los sujetos principales de este fenómeno en el mundo rural?. Por último, en la cuarta parte, presentaremos las estrategias, actividades y limitaciones metodológicas que hacen parte de la investigación. De este modo, se cumplen dos objetivos, por un lado delimitar el carácter teórico de este trabajo y por otro, presentar la metodología utilizada para los siguientes capítulos.

1.1. COMPLEJOS AGROINDUSTRIALES -CAIs-

El capitalismo como muy bien lo destaca la corriente marxista, se caracteriza por la concentración del capital en manos de muy pocos. Por lo que es interesante, destacar algunas características que se dan en nuestros días, en cuanto a la concentración y transnacionalización del capital en los países latinoamericanos.

Así, nos planteamos abordar la cuestión del capitalismo agrario, desde un análisis que tiene como principal objetivo, investigar cómo se dan las relaciones laborales en el agro, delimitando el concepto de complejos agroindustriales, entendiendo que este es uno de los ejemplos del capitalismo en nuestros países, mediante la concentración y extranjerización de tierra y explotación de la fuerza de trabajo.

A mediados de la década de 1970 y durante las décadas de 1980 y 1990 en la gran mayoría de los países latinoamericanos se implementó el modelo neoliberal, mediante cambios estructurales en las economías de estos países, con el objetivo de llevar a las económicas latinoamericanas al desarrollo. De esta manera, mediante privatizaciones, desregulaciones, apertura de mercados y, en paralelo, “ajustar las cuestiones fiscales, reducir gastos públicos en salud, educación, eran todos preceptos de un pensamiento único que había que aceptar si o si” (TEUBAL, 2006, p.72). Países como Uruguay, Argentina, Paraguay, entre otros, reestructuraron su modelo agrario. (TEUBAL, 2006; TEUBAL, 2001):

En efecto, muchos fenómenos que se agudizaron en estas décadas reflejan la intensificación del dominio del capital sobre el agro en el marco de un proceso capitalista crecientemente globalizado: la difusión creciente del trabajo asalariado; la precarización del empleo rural; la multiocupación; la expulsión de medianos y pequeños productores del sector; las continuas migraciones campo-ciudad o a través de las fronteras; la creciente orientación de la producción agropecuaria hacia los mercados; la articulación de los productores agrarios a complejos agroindustriales en los que predominan las decisiones de núcleo de poder vinculados a grandes empresas transnacionales o transnacionalizados; la conformación en algunos países de los denominados pool de siembra, etc. Todos estos factores pueden ser relacionados con procesos de globalización y con procesos tecnológicos a ellos, iniciando sobre la exclusión social en el medio rural y afectando así a la mayoría de los productores y trabajadores rurales (TEUBAL, 2001, p. 46-47).

Es así que el capital adquiere una nueva forma, mediante la llegada de capitales extranjeros, extranjerización de las tierras y articulación de los complejos agroindustriales, que resultaron siendo la conjunción entre el agro y la industria. Todo ello enmarcado en un proceso que algunos autores van a entender como globalización de la agricultura, en donde los países que lo adoptan, toman la forma que el capital necesita. De este modo, “la tierra, vista tradicionalmente como un recurso que debía ser utilizado para la producción de alimentos básicos, se destina cada vez más para la producción agropecuaria exportable” (TEUBAL, 2001, p. 51)⁴.

⁴ Es de destacar que siempre se ha producido para la exportación en el Uruguay, pero en este aspecto se centra principalmente en como los países latinoamericanos se van continuamente abocados a la producción planteada desde aspectos como la innovaciones tecnológicas, el cambio en cuanto a los derechos laborales, nuevos usos del suelo, entre otros.

Esta reestructuración de nuestros modelos representaron cambios en la formas de producir, esto es, que se da un cambio en la utilización del suelo, a lo que se suma, el uso de agrotóxicos, los cambios tecnológicos, se plantea una nueva era en cuanto a las utilización de maquinarias -de siembra y cosecha-. A lo cual se le suma el cambio del estilo de vida de la sociedad, la nueva organización del trabajo, disminuyendo el número de productores familiares, aumentando el número de asalariados en el país (TEUBAL, 2006; TEUBAL, 2001; TUBÍO, 2014).

Otro aspecto a destacar son los lazos que se dan entre distintos actores sociales -burguesías nacionales y burguesías transnacionales- y el Estado; el cual legitima mediante distintas políticas económicas y sociales, la posibilidad de que estos capitales lleguen, se instalen y permanezcan en nuestros países (CRESPO PAZOS, 2013; TUBÍO, 2014). Es así que Crespo Pazos (2013) entiende que:

Entre las consecuencias de esta nueva estructuración, se destaca la desterritorialización de la producción y la articulación transnacional de las distintas etapas de los complejos agrícolas, que suelen subordinarse al eslabón comercializador, generalmente del hemisferio norte, que regula y normativiza los procesos productivos de otras regiones (Tsakoumagkos y Bendini, 2000; Benencia y Quaranta, 2003; Rau, 2009). En este escenario, y tal como se señala desde la perspectiva marxista (Vigorito, 1977), uno de los elementos constitutivos de los CAI⁵ son las relaciones y articulaciones asimétricas entre quienes lo integran. Derivada de la integración técnico productiva de la agricultura con la industria, tanto hacia adelante como hacia atrás (Graziano da Silva, 1994), la relación entre los sectores de demanda final y los productores de insumos y medios de producción específicos para un determinado producto, da lugar a una situación de pérdida de la capacidad de regulación de la cadena por parte del eslabón agrícola que obliga a una intervención cada vez mayor del Estado en la moderación de las relaciones al interior de los complejos. Dentro de cada uno de estos, se da un doble movimiento producto de la acción de las fuerzas sociales, económicas y políticas que los integran; y de otra un movimiento proveniente del exterior que es resultado de la acción del Estado derivadas de las políticas públicas y de la intervención de sus organismos administrativos. Así, los CAI se erigen como espacios de articulación de intereses delimitados por las relaciones conflictivas entre grupos privados (nacionales y transnacionales) y el Estado (CRESPO PAZOS, 2013, p.3).

Se comienza a producir para exportar, haciéndose más propicios el crecimiento de los complejos agroindustriales en nuevas zonas productivas, “la globalización agroalimentaria se divide mundialmente con una lógica Norte-Sur, siendo que los productores de frutas y hortalizas se ubican al Sur, cuyo destino principal son los países del Norte” (TUBÍO, 2014, p. 6).

Luego de realizar una breve reseña sobre las implicaciones de los complejos agroindustriales, será importante centrarse en el concepto que se le da y el cual vamos a destacar

⁵ Complejo Agroindustrial (CAI)

para tal investigación. En primer lugar desde la década de 1950, en Estados Unidos, Francia, y algunos países de América Latina, entre otros, se han planteado distintos conceptos.

Primeramente la idea de complejo industrial, donde se debía tener en cuenta no solo la mirada teórica dice Da Silva (1994), sino también la matriz input-output, al mismo tiempo se plantaba que el complejo industrial sería;

No sólo la presencia de varias industrias puestas en comunicación entre sí, sino que introducía también en el análisis tres elementos: la existencia de una industria clave, el supuesto de que el régimen económico del <<complejo>> era de no competencia, y la idea de concentración territorial (PERROUX, 1976 apud DA SILVA, 1994, p. 208).

A su vez se ha debatido sobre el concepto de agrobusiness, por lo que, Espino y Salazar (2000) entran en el debate realizado por David y Goldberg, los cuales entienden que el agrobusiness:

Refiere al conjunto de operaciones que abarcan la manufactura y la distribución de insumos para la unidad productiva agrícola, (...) el almacenamiento, procesamiento y distribución de los productos agrícolas y subproductos (ESPINO; SALAZAR, 2000, p. 2).

De todos modos, este concepto fue tomando otras perspectivas durante los años siguientes, aunque contando siempre con la idea de progreso tecnológico como factor principal para su crecimiento, lo que interesa en esta investigación es que la “ampliación del concepto de agrobusiness sólo constituía el reconocimiento de que el destino de los productos agrarios era la agroindustria y ya no más el consumidor final” (DA SILVA, 1994, p. 211).

Ahora bien, en torno al concepto complejo agroindustrial existe un amplio debate, en primer lugar, en Brasil, Da Silva considera que:

Enfatiza la dimensión de integración técnico-productiva con la industria, y de ahí deriva la idea de que los agricultores se encuentren aprisionados por una tenaza de precios: hacia arriba, se relaciona con una industria fuertemente oligopolizada que consigue imponer los precios a los insumos adquiridos; y hacia abajo, con una agroindustria transformadora, también oligopolizada, que, al mantener lazos específicos con los agricultores, le confiere un poder monopsónico en la compra de materia prima, estableciendo no solamente los precios, sino también los tipos y normas de los productos agrícolas que adquiere. Para Guimarães, el sector agrario se convierte en un <<eslabón intermedio>> entre sectores que producen insumos y los que procesan materias primas agrícolas (DA SILVA, 1994, p. 213).

Da Silva luego de realizar una revisión bibliográfica, concluye que el concepto de complejos agroindustriales que este utiliza, “enfatisa la relación entre los sectores de demanda final y los productores de insumos y medios de producción específicos para un determinado producto de origen agropecuario, lo que permite reconocer la existencia de una pluralidad de CAIs”. (1994, p.225)

Vigorito (1977) define un complejo agroindustrial como un ‘... conjunto económico compuesto por la división de etapas productivas vinculadas a la transformación de una o más materias primas, cuya producción se basa en el control del potencial biológico del espacio físico. ... es un mecanismo de reproducción que se estructura en torno a la cadena de transformaciones directamente vinculadas con la producción agraria hasta llegar a A) su destino final como medio de consumo o inversión, o B) a formar parte de las orbitas de otro complejo no agroindustrial.... La misma unidad de propiedad o de transformación puede estar asociada a diferentes complejos agroindustriales; una empresa puede producir materias primas con distintos destinos intermedios o finales y una misma empresa industrial o comercial, puede absorber la producción de diferentes plantas agropecuarias’ (VIGORITO, 1997 apud ESPINO; SALAZAR, 2000, p.3).

A modo de conclusión de este apartado, entendernos entonces, complejos agroindustriales, como al conjunción entre el agro y la industria, que ha tenido lugar luego de la década de los ochenta en nuestros países latinoamericanos, presentado una clara reconfiguración del mundo rural con la llegada de capitales extranjeros, extranjerización y concentración de las tierras, uso de agrotóxicos, avances tecnológicos y cambios en la estructura laboral, entre otros. Este último punto es el que vamos a tomar como relevante para continuar con la investigación, ya que nos centraremos en los trabajadores asalariados, entendiendo, desde ya, que las relaciones laborales que se dan en este sistema capitalista, tienen como objetivo principal la extracción de plusvalía de los trabajadores por parte de los capitalistas.

1.2. TRABAJADO ASALARIADO

Las relaciones laborales dentro del sistema capitalista han estado inmersas dentro de una lógica de luchas de clases, en constante conflicto, donde la razón económica es parte fundamental de ello, entendiendo que “La riqueza de las sociedades en que impera el régimen capitalista de producción se nos aparece como un ‘inmenso arsenal de mercancías’” (MARX, 1999, p.3). La cuestión fundamental en la concepción del trabajo asalariado en Marx, se presenta en la forma de como el trabajador es percibido por el capital, en donde el individuo no solamente produce mercancías, sino que es caracterizado y valorizado como una mercancía más dentro del capitalismo.

De este modo, partiremos de la concepción marxista sobre el trabajo asalariado, Marx distingue el trabajo visto como una satisfacción del ser humano, como un proceso entre el hombre y la naturaleza; el cual se ve sometido a lo que es el trabajo que crea valor dentro del sistema de producción capitalista, por lo que el ser humano pasa a crear mercancía, este se encuentra alienado, enajenado y fetichizado. Como consecuencia, lo que el trabajador

producirá, dejará de ser un producto para él y su familia, pasando a ser algo extraño a él (MARX, 1999). Al respecto, el investigador Ricardo Antunes señala que:

Sob o capitalismo, o trabalhador frequentemente não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho. [...] por um lado, o trabalho é uma atividade central na história humana, em seu processo de sociabilidade e mesmo para a sua emancipação. Por outro lado, com o advento do capitalismo, houve uma transformação essencial, que alterou e tornou complexo o trabalho humano (ANTUNES, 2014, p.9-10).

Karl Marx no solo criticó la situación que vivía en especial los obreros de la Inglaterra del siglo XIX, experimentando los primeros pasos del capitalismo industrial, y su continua expansión por el mundo, sino que también creó la teoría del valor, donde va a analizar detenidamente el funcionamiento del capitalismo europeo. Por lo que entendemos que el ser humano que no es dueño de los medios de producción, debe vender su fuerza de trabajo, para así colmar sus necesidades y la de su familia, iniciando una relación laboral con el dueño de los medios de producción.

Marx presenta desde el principio en el primer libro de El Capital (1999) la cuestión de la mercancía, esta es “en primer término, un objeto externo, una cosa apta para satisfacer necesidades humanas, de cualquier clase que ellas sean.” (MARX, 1999, p. 3). Ahora bien el autor se pregunta ¿cómo se mide el valor de la mercancía? Y responde: “por la cantidad de ‘sustancia creadora de valor’, es decir, de trabajo, que encierra. Y a su vez, la cantidad de trabajo que encierra, se mide por el tiempo de su duración” (MARX, 1999, p. 6), por lo que el valor de la mercancía, es “el tiempo de trabajo socialmente necesario.(...) es aquel que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción y con el grado medio de destreza e intensidad del trabajo imperantes en la sociedad” (MARX, 1999, p 7).

El obrero deja de producir para sí, y pasa a producir un producto social a cambio de una remuneración, por lo que el trabajo se encuentra asociado a una utilidad, por lo tanto, con la división internacional del trabajo, el hombre que es desposeído de los medios de producción, se vende en forma de fuerza de trabajo. Presentaremos a continuación el concepto de fuerza de trabajo para Marx (1999), quien dice que:

Entendemos por capacidad o fuerza de trabajo el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción la producir valores de uso de cualquier clase. Sin embargo, para que el poseedor de dinero pueda encontrar en el mercado, como una mercancía, la fuerza de trabajo, tienen que concurrir diversas condiciones. El cambio de mercancías no implica de suyo más relaciones de dependencia que las que se desprenden de su propio carácter. Arrancando de esta premisa, la fuerza de trabajo sólo pueda aparecer en el mercado, como una mercancía por su propio poseedor, es decir, por la persona a quien le pertenece. Para que éste, su poseedor, pueda venderla como una mercancía, es necesario que disponga de ella, es decir, que sea libre

propietario de su capacidad de trabajo, de su persona. El poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como poseedores de mercancías, sin más distinción ni diferencia que la de que uno es comprador y el otro vendedor: ambos son, por tanto, personas jurídicamente iguales (MARX, 1999, p.121).

Ahora bien, la fuerza de trabajo que dispone en el mercado el obrero, debe ser vendida por un determinado tiempo, para que este no se convierta en lo que él llama como “libre esclavo”. El obrero vende su fuerza de trabajo para sobrevivir, ya que no es este, el dueño de los medios de producción.

Entonces, ¿cómo es que se calcula el valor de esa fuerza de trabajo? Marx entiende, que se mide por la cantidad de trabajo necesario para producirla, pero va más allá de ello, diciendo que, el valor de la fuerza de trabajo se encuentra en estrecha relación con los medios de subsistencia necesarios para que el trabajador satisfaga sus necesidades y se reproduzca. Así lo plantea Marx: “el valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los artículos de primera necesidad imprescindibles para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo” (MARX, 2010, p.51). “se compra y se vende por su valor. Este valor se determina, como el de cualquier otra mercancía, por el tiempo de trabajo necesario para su producción” (MARX, 1999, p. 177).

Pero el trabajador no solo mediante su trabajo mantiene su propia existencia sino que también la de su familia, con el fin de que el obrero debe procrear más individuos, para que estos dispongan de su fuerza de trabajo en el mercado y el sistema continúe prosperando:

La suma de los medios de vida necesarios para la producción de fuerza de trabajo incluye, por tanto, los medios de vida de los sustitutos, es decir, de los hijos de los obreros, para que esta raza especial de poseedores de mercancía pueda perpetuarse en el mercado (MARX, 1999, p. 125).

Es de destacar, que el núcleo de la crítica a las relaciones laborales son basadas en la explotación que existe del trabajador asalariado, el cual convive dentro de un espacio de desigualdad distributiva, salarial, sociales y de derechos. Como afirma Villulla (2015, p.5):

En este sentido es necesario volver sobre el hecho básico de que los propietarios no pagan a los obreros por todo su trabajo sino que sólo les abonan el tiempo que les llevó crear las riquezas para pagarse sus salarios, sean altos o bajos, dependiendo de sus luchas y negociaciones.

Habiendo delimitado algunos conceptos importantes en cuanto a la teoría del valor de Marx, será interesante destacar otros conceptos que forman parte y que son iguales de significativos, para llevar a cabo esta investigación. Como por ejemplo, la jornada de trabajo, el salario y plusvalía. La razón porque presentamos estos conceptos como una unidad, es que

son fundantes para la investigación tener en cuenta como el marxismo percibe estos conceptos; para luego poder articular con el estudio de caso, los trabajadores asalariados rurales – cosechadores de naranja y arándanos-.

La jornada de trabajo va de la mano de cómo se mide la fuerza de trabajo, anteriormente analizada, por lo que, si un obrero, en ejemplos de Marx (1999), trabajando 6 horas, completa lo necesario para sobrevivir y reproducirse, la cual el autor llama a esta sección de tiempo trabajado, *trabajo necesario*. Ahora bien, este obrero deberá trabajar más horas para completar el *trabajo excedente*, el cual representa las horas de trabajo que el obrero produce ganancia para su capitalista. “Es decir que la jornada de trabajo es susceptible de determinación, pero no constituye de suyo un factor determinado” (MARX, 1999, p. 178).

De todos modos, la longitud de la jornada de trabajo se presenta en el sistema capitalista frente a un límite máximo, que tiene doble carácter, “De una parte, por la limitación física de la fuerza de trabajo. (...) la prolongación de la jornada de trabajo con ciertas fronteras de carácter moral” (MARX, 1999, p. 178). El capitalista compra un día de la fuerza de trabajo del obrero, teniendo como principal interés la producción de plusvalía, por lo que Marx, plantea la necesidad de implementar una jornada de trabajo de horario normal, respetando la necesidades del obrero, sin dejar de lado la cuestión de que de todos modos, el capitalista obtendrá una ganancia de su obrero:

Calculando que el periodo normal de vida de un obrero medio que trabaje racionalmente es de 30 años, tenderemos que el valor de mi fuerza de trabajo, que tú me abonas un día con otro, representa $1/365 \cdot 30$, o sea $1/10950$ de su valor total. Pero si dejas que la consumas en 10 años y me abones $1/10950$ en vez de $1/3650$ de su valor total, resultará que sólo me pagas $1/3$ de su valor diario, robándome, por tanto $2/3$ diarios del valor de mi mercancía. Es como si me pagaras la fuerza de trabajo de un día empleando la de tres. Y esto se va contra nuestro contrato y contra la ley de cambio de mercancías. Por eso exijo una jornada de trabajo de duración normal y al hacerlo se que no tengo que apelar a tu corazón, pues en materia de dinero los sentimientos salen sobrando(...) pero ese objeto a quien representas frente a mí no encierra en su pecho un corazón. Lo que parece palpar en él son los latidos del mío. Exijo, pues, la jornada normal de trabajo, y al hacerlo, no hago más que exigir el valor de mi mercancía, como todo comprador (MARX, 1999, p. 180)⁶.

El trabajador recibe un salario a cambio de su fuerza de trabajo, lo que resulta interesante para esta investigación ya que los sujetos que estudiaremos serán trabajadores

⁶ Es importante situar a Marx, este está escribiendo en la Inglaterra del 1800, en pleno auge de la Primera Revolución Industrial, de las industrias textiles a carbón, que demandaban miles de obreros, hombres, mujeres y niños, en donde las horas de jornada laboral eran larguísimas y los salarios eran bajísimos; lo que de todos modos no quita que no podamos analizar la realidad de nuestros días desde una visión de crítica al sistema capitalista.

temporarios, los cuales reciben como base un salario por tiempo y como incentivo sobre esa base, el equivalente a su producción fuera de lo exigido, un salario a destajo. Por lo que comenzaremos partiendo de la concepción que Marx tiene del salario.

El autor (1999) critica la visión de la económica política clásica, en toda su obra, en cuanto a la concepción de ella acerca del trabajo asalariado, por ejemplo, la cuestión salarial, la económica política clásica entiende que el obrero recibe un “precio justo” como salario, no existe por parte de estas corrientes, según el autor, una crítica acerca del real funcionamiento del capitalismo y sus consecuencias en el trabajador:

Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo. (...) el precio de su trabajo sería equivalente al precio de su producto. En estas condiciones el obrero no produciría plusvalía alguna para el comprador de su trabajo; los 6 chelines no se convertirían en capital y la base de la producción capitalista desaparecería, cuando es precisamente sobre esta base sobre la que el obrero vende su trabajo y sobre la que este adquiere el carácter de trabajo asalariado (MARX, 1999, p. 448-449).

El salario representará el trabajo necesario, o sea, los medios de vida para su subsistencia y su reproducción; “el valor y los precios de la fuerza de trabajo se transfiguran en forma de salario” (MARX, 1999, p. 451). Ahora bien, la diferencia que anteriormente planteamos de trabajo necesario y trabajo excedente en una jornada de trabajo, a la hora de percibir el salario por parte del obrero se esfuma, “la forma de salario borra toda huella de la división de la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente, en trabajo pagado y trabajo no retribuido” (MARX, 100, p. 452) por lo que, a simple vista, parecería que toda la jornada de trabajo es retribuida.

Por un lado Marx presenta que el salario por Tiempo equivale al salario por día o por semana que el obrero recibe. Ahora bien todo salario se divide en salario nominal y reales. Por lo que Marx distingue entre cantidad total de salario por día o por semana y el verdadero precio del trabajo. Entonces ¿cómo se sabe cuál es valor del precio del trabajo? “El precio medio del trabajo se fija dividiendo el valor diario medio de la fuerza de trabajo entre el número de horas de la jornada de trabajo media” (MARX, 1999, p.455).

Y por otro, el salario por piezas o salario a destajo, “el valor de cada pieza no se mide por el tiempo trabajado materializado en ella, sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número de las piezas que produce” (MARX, 1999, p. 463). El salario a destajo no es más que otra forma de salario por tiempo, en donde el trabajador recibirá un salario dependiendo de lo que haya producido, Para el autor (1999, p, 434), es “fiscalizado por la empresa”, al mismo tiempo esta espera del trabajador un mínimo de producción, que pueda

llegar no solo a cubrir el tiempo necesario, para el obrero, sino también el tiempo excedente de producción.

Como aquí la calidad y la intensidad del trabajo son controladas por la forma misma del salario, éste hace inútil una parte de la fiscalización del trabajo. por eso este régimen de salarios constituye la base del moderno trabajo (...) y de todo un sistema jerárquicamente graduado de explotación y opresión. Este sistema presupone dos formas fundantes. De una parte, el destajo facilita la interposición de parásitos entre el capitalista y el obrero, con el régimen de subarrendamiento del trabajo (subletting of labour) la ganancia de los intermediarios se nutre exclusivamente de la diferencia entre el precio del trabajo abonado por el capitalista y la parte que va a parar a manos del obrero. (...) De otra parte, el régimen de destajo permite al capitalista cerrar con el obrero principal (...) un contrato a razón de tanto por pieza, a un precio que deja al obrero principal margen para contratar y pagar a sus obreros auxiliares. De este modo la explotación de los obreros por el capital reviste la forma indirecta de explotación de unos obreros por otros.

Aceptado el destajo, el obrero se halla, por supuesto, personalmente interesado en desplegar su fuerza de trabajo con la mayor intensidad posible, lo que permite al capitalista elevar más fácilmente el grado normal de intensidad del trabajo (MARX, 1999, p. 464-465).

El salario a destajo que en nuestros días y mayoritariamente en lo que tiene que ver en el agro, como en las épocas de zafra en nuestros países, representa una de las mejores opciones para el sistema capitalista, ya que, el obrero acepta libremente las condiciones que este modalidad de salario conlleva, el capitalista no debe exigir que su obrero aumente su intensidad, sino más bien, el propio obrero la aumenta, buscando aumentar individualmente su salario.

Al mismo tiempo esto trae diferencias y competencia entre los propios obreros, “el salario diario o semanal varía según la capacidad individual del obrero” (MARX, 1999, p.465), esta situación implica que la jornada laboral se prolongue y que el precio del trabajo disminuya: “El salario por pieza se reduce en la misma proporción en que aumenta el número de piezas producidas durante el mismo espacio de tiempo” (MARX, 1999, p. 468).

Habiendo delimitado los conceptos de jornada de trabajo y salario, será importante e imprescindible, abordar el concepto de plusvalía en Marx. Anteriormente ya demarcamos los principales agentes que forman parte de lo que luego se va a producir como plusvalía. El capitalista invierte en lo que Marx (1999) entiende como capital constante, los medios de producción, y en capital variable, la fuerza de trabajo; estos son las dos variables que interactúan en el proceso de producción capitalista. Es de este último -capital variable- que se generara plusvalía.

La pregunta es ¿en que momento el obrero produce la plusvalía? Por lo que la respuesta es que, se entiende que la jornada de trabajo del obrero se divide en dos partes; por

un lado el trabajo necesario, el cual el obrero produce el equivalente en valor de los medios necesarios para sobrevivir y reproducirse, y, por el otro lado, el trabajo excedente, es en este momento el obrero ya produjo el equivalente de su salario y continua trabajando para producir el plusvalor o la plusvalía del capitalista. Es de este momento que el capitalista obtiene su ganancia, su plusvalor:

Como el valor del capital variable = al valor de la fuerza de trabajo comprada por él, y el valor de ésta determina la parte necesaria de la jornada de trabajo, y a su vez la plusvalía está determinada por la parte restante de esta jornada de trabajo, resulta que la plusvalía guarda con el capital variable la misma relación que el trabajo excedente con el trabajo necesario, (...) Ambas razones expresan la misma relación, aunque en distinta forma: la primera, en forma de trabajo materializado, la segunda en forma de trabajo fluido. La cuota de plusvalía es, por tanto, la expresión del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital o del obrero por el capitalista (MARX, 1999, p.165).

Esta fuerza de trabajo de la cual se adueña el capitalista, se presenta como el único medio de ganancia que tiene este capitalista, estos es, el trabajador asalariado va a vender su fuerza de trabajo y producir mercancías con la ayuda de los medios de producción bridados por el capitalista, en esta relación, entre los medios de producción y el trabajo productivo, el único que genera ganancias será el trabajo, no será la maquinaria, ni será el producto en sí, ni será la tierra.

Por lo que el trabajador, dice Marx (1999), es el que produce valor, mientras que la tierra es un medio de producción, el verdadero valor será el trabajo que ejerce el obrero sobre la tierra. Por lo que Villulla (2015, p.5) añade que “por el lado de la tierra, ella tampoco agrega valor a los productos agrícolas: aunque un mejor terreno haga más productivo el trabajo, no lo hace por sí mismo”.

Ahora bien, destacaremos algunos puntos importantes acerca de la sindicalización de los trabajadores ya que este es un derecho de todo trabajador, la libertad de formar sindicato, luchar por sus derechos y reivindicaciones. Pero algo que parece dado como inherente propio al trabajador, en la práctica no sucede, y menos en el mundo rural. Ahora bien, se buscará plantear las limitaciones para la sindicalización.

Puede ser entendido al sindicato como una organización de individuos que se unen para cumplir ciertos fines, ciertas demandas, buscando un bien común para todos los afiliados a tal sindicato, en pocas palabras es un mundo que se encuentra en constantes luchas, principalmente en lo que tiene que ver con el salario, las condiciones laborales, los derechos cívicos y sociales.

En principio, podemos decir que un sindicato es una organización que agrupa a cierto número de trabajadores y cuyo fin es el de bregar por los intereses de los mismos frente a la patronal. En definitiva, los sindicatos surgieron como una reacción contra la explotación económica, es decir como una necesidad de los sectores desposeídos de unirse para enfrentar una realidad impregnada de abusos y humillación. Se vislumbra así a los sindicatos como componentes de la sociedad capitalista, pero también como oposición y resistencia a la misma. Es decir, un sindicato es un instrumento y un medio de poder (Hyman, 1981 apud Hageg, 2012: 1-2).

Sus limitaciones están dadas tanto por sus patrones, como por ejemplo el uso de la figura del contratista, quien limitaría esa posibilidad, tanto por la intensificación del trabajo y por la estricta supervisión, para que todo se produzca en tiempo y forma, a su vez otro factor es que en la actualidad cada vez se necesita menos trabajadores, ya que las máquinas ocuparon una gran parte del labor en el mundo rural principalmente la producción agrícola:

Los trabajadores agrícolas se quedan con una parte muy pequeña de la riqueza que producen. Esto configura una situación de explotación económica importante, no tanto por las situaciones que vulgarmente se asocian a ese concepto –tales como condiciones laborales precarias o extremadamente duras, sobre todo en lo que hace al esfuerzo o el sufrimiento físico de los trabajadores- sino a la diferencia entre el valor total que producen, y la mínima parte que les retribuido para ello (VILLULLA, 2015, p.124).

Habiendo delimitado los conceptos fundamentales para el análisis del asalariado rural, continuaremos con el debate en torno a la tercerización laboral.

1.3. TERCERIZACIÓN LABORAL

Una vez que presentamos el concepto de complejos industriales y luego centramos en las relaciones laborales, principalmente la crítica marxista en torno al trabajo asalariado, nos queda analizar el concepto de la tercerización como una forma de relación laboral que existe en el mundo del trabajo no solo uruguayo sino de América latina, y no solo rural sino también urbano.

La tercerización en el campo se da con la figura del contratista, que puede ser de mano de obra como de maquinaria, siendo un actor que forma parte del proceso de transformaciones productivas, como innovaciones tecnológicas, maquinarias, entre otras. Piñeiro y Fernández (2013, p.142) lo definen “como la contratación de trabajo por parte del capital, mediado por un sujeto: el contratista rural.” Mediante el avance de los procesos productivos, las nuevas demandas de las empresas y la legislación, la intermediación laboral se ha modificado y se ha profundizado en sectores que anteriormente no presentaban esta característica.

Algunos debates en cuanto al concepto de tercerización en la organización laboral

actual, y de las cuales, nos vamos a valer para posicionarnos a la hora de analizar la tercerización en el agro uruguayo, son discusiones que giran en torno a una clara flexibilización del trabajo, expansión del capitalismo, beneficio económico de las empresas y desprendimiento de estas con respecto a los deberes que tenían anteriormente con los trabajadores. Así Figueredo (2012) citando a Neffa et al (2010) plantea que:

Las tendencias modernas de la organización del trabajo dan lugar a la concentración del capital mediante la descentralización de las unidades de producción dejando libradas a la lógica del mercado a las empresas menos rentables, recurriendo a la tercerización y la externalización de la fuerza de trabajo hacia unidades productivas con menores costos laborales. De esa manera se busca reducir el costo en capital fijo y los costos laborales y variables. Estos procesos generaron relaciones más estrechas entre unidades productivas y unidades tercerizada, reduciéndose los costos de las primeras. Según los autores, estos dispositivos son una forma de introducir la flexibilidad externa en cuanto al uso de la fuerza de trabajo, buscando su disminución para reducir los costos laborales directos (salarios) e indirectos (beneficios y contribuciones al sistema de seguridad social) (NEFFA et al, 2010 apud FIGUEREDO 2012, p. 21).

A su vez Racetti (2010) citado por Figueredo (2012) entiende que:

La expresión ‘tercerización’ puede hacer referencia: (a) desde el punto de vista de la actividad, a la externalización de ciertas tareas que antes eran desarrolladas dentro de una empresa y que ahora son contratadas con ‘terceros’ (ajenos a la empresa); (b) desde el punto de vista de los sujetos, a la introducción de un ‘tercero’ en una relación jurídica que antes era entre dos personas. Se trataría de la actuación de un tercero extraño al marco de relaciones de trabajo que previamente se desarrollaban entre empleador y trabajadores en una empresa, y que ahora pasa a desempeñar la referida actividad (RACCIATI, 2010, p. 6 apud FIGUEREDO, 2012, p. 22).

A su vez, los autores Druck y Franco (2008), analizan la tercerización en Brasil, en donde la expansión de esta modalidad que se ha dado en los últimos años, ha traído aparejado cambios, no solo en el funcionamiento de las relaciones laborales, sino también han aparecido cada vez más empresas unipersonales, así lo explican los autores:

No segundo caso, explicita-se o crescimento do assalariamento disfarçado, pois trata-se de um processo de contratação de trabalhadores que são pressionados a redenirem a sua personalidade jurídica, ou seja, registram uma empresa em seu nome, assumindo todos os encargos por isso, e se transformam assim numa empresa individual terceirizada. A motivação para tal modalidade é óbvia, abole-se a relação empregatícia, bem como todos os seus custos econômicos, sociais e políticos, ou seja, todos os direitos trabalhistas, passando o novo trabalhador-empresa a ser tratado de «igual para igual». Esta modalidade explica o rápido crescimento de micro empresas no país, mesmo numa conjuntura crítica de mercado. A terceira e mais importante nova modalidade de terceirização são as cooperativas, reveladas pelas pesquisas em todas atividades e setores da produção e do trabalho e em todas as regiões do país (DRUCK; FRANCO, 2008, p.86)

Mascheroni y Riella (2016) analizan la intermediación laboral⁷ en el empleo rural uruguayo, como una forma en la que toma el capital agrario en nuestros países, para acceder a mano de obra principalmente de tipo estacional; la cual adopta un papel central dentro de las relaciones laborales “el agente –individuo, empresa u otra figura- que formal o informalmente cumple con la función económica y social de poner en relación directa a empleadores y trabajadores” (SÁNCHEZ, 2006 apud MASCHERONI; RIELLA, 2016, p. 30)

Ahora bien, la tercerización en nuestros países se pueden dar de dos maneras, tanto de contratación de fuerza de trabajo, como contratación de maquinaria. En primer lugar el contratista⁸ de fuerza de trabajo, son empresas muchas veces unipersonales, que contrata a lo que se llama como “enganchadores” o “jefes de cuadrilla” que mediante redes sociales, familiares, conocidos y demás, formar una red de trabajadores asalariados, para llevar a cabo la zafra en cuestión.

Villulla (2016) realiza un análisis de la intermediación laboral en la agricultura pampeana, haciendo énfasis en el tipo de contratista de maquinaria, si bien, en nuestra investigación nos centramos en el contratista de mano de obra, será interesante destacar ciertos puntos que el autor señala; entiende que si bien uno de los objetivos que tienen los empresarios al tercerizar, es “organizar el trabajo productivo sobre la tierra, estos, a su vez, lo organizan sobre la base de *explotar mano de obra asalariada*” (VILLULLA, 2016, p. 65) (cursiva de formato original). La relación intermediadora que tiene el sujeto, contratista, entre los grandes capitales y el trabajador, es a su vez es engañosa, así lo plantea Villulla (2016, p.76):

Los contratistas absorben la totalidad de las negociaciones y conflictos propios de los vínculos laborales. Y en ese sentido, descentralizan al máximo las contradicciones capital-trabajo y le quitan densidad a la iniciativa obrera. A la inversa, los grandes capitales del sector externalizan el problema político del trabajo asalariado, y lo procesan solo indirectamente a través de su trato con los propietarios de máquinas. De modo que si bien los operarios acceden fácilmente a los contratistas, nunca traban relación frontal con los capitales para los que trabajan indirectamente, aunque estos constituyan los principales beneficiarios económicos de su explotación, y condicionen el marco fundamental de sus condiciones laborales a través de la tarifa abonada al contratista, la regularidad y duración de la demanda de trabajo, la cantidad de hectáreas en juego, la zona en que deben desarrollarse las tareas, el cultivo que debe trabajarse, o las exigencias respecto a los plazos y la calidad del servicio realizado.

⁷ Destacaremos que algunos autores utilizan tercerización laboral y otros intermediación laboral. En este trabajo no lo tomamos como sinónimos pero planteamos las diferentes vertientes que se dan dentro de la investigación,

⁸ En América Latina al contratista se lo conoce por distintos nombres, por ejemplo en Brasil es “gato”, en Bolivia es “cabo o capitán” en Rio de la Plata “contratista” (FERNANDEZ; PIÑEIRO, 2013)

A modo de conclusión de las primeras tres partes que dividimos el capítulo, es de destacar que pretendimos hacer énfasis en ciertos debates que nos parecían más apropiados para el análisis de nuestro estudio de caso, es claro, que hay más investigaciones que debaten en torno a estas temáticas, que lo realizan de diferentes enfoques y teorías.

1.4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Las estrategias metodológicas que adoptamos para la investigación se enfocan en torno a las técnicas cuantitativas y cualitativas mediante una triangulación metodológica. Como dice Barragán (2001, p. 101): “Triangular es el acto de tener más de una fuente de datos que apuntalan a un solo punto. Implica reunir datos desde distintas perspectivas o ángulos, permitiendo aumentar la 'validez': se trata de un control cruzado”. Por lo que utilizaremos ambas técnicas para poder abordar los objetivos propuestos para este trabajo.

Barragán (2001, p. 93) citando a Denzin y Lincoln (1994), plantea que la investigación cualitativa “es un campo muy amplio que atraviesa disciplinas, problemas de investigación, métodos y perspectivas epistemológicas”.

Dentro de la metodología cualitativa se dan diversas técnicas de investigación, como son la observación participante, etnografía, entrevista, entre otras (BARRAGÁN, 2001). En este trabajo, nos valdremos de la técnica de entrevistas, que consisten, en palabras de la autora, en “conversaciones cuya finalidad es obtener información en torno a un tema. (...) Es interacción, y las ciencias sociales estudian la interacción. Las entrevistas se realizan tanto con propósitos cuantitativos como con propósitos cualitativos” (BARRAGÁN, 2001, p. 140).

Existen distintos tipos de entrevistas, las cuales “varían en cuanto a cuan profunda y armadas son, distinguiéndose entre las entrevistas no estructuradas y las entrevistas estructuradas y dirigidas” (BARRAGÁN, 2001, p. 142). Así, para el presente trabajo, nos valdremos, de las entrevistas semi-estructuradas, ya que estas propician mayor flexibilidad al entrevistado al contestar las preguntas sin salir de la guía que se plantea. Estas serán divididas en tópicos que, como dice Barragán (2001), guiarán al entrevistador, pudiendo a su vez, el entrevistado ampliar sus respuestas.

De esta forma, realizamos entrevistas a trabajadores asalariados rurales en el departamento de Salto, (Uruguay), principalmente a cosechadores de arándanos, naranja y a jefes de cuadrillas, tercerizados. La técnica de la cual nos valdremos para acceder a los entrevistados será la que se llama técnica de ‘bola de nieve’, con la idea de que los entrevistados puedan conectarnos con sus pares, a su vez utilizaremos seudónimos para cada entrevistado,

con el fin de ocultar su identidad, serán grabadas cada una de ellas con el permiso de los entrevistados.

Además de las fuentes orales, usamos fuentes escritas, entiendo por fuentes “aquellas que proporcionan datos, referencias, antecedentes, comparaciones sobre determinados aspectos de la realidad y el pensamiento” (BARRAGÁN 2001, p. 268).

A su vez las fuentes se dividen en primarias y secundarias; las primarias son aquellas que, “registran información sobre hechos personales o colectivos, generada en las actividades individuales, colectivas y/o institucionales” (BARRAGAN, 2001, p. 268), mientras que, las fuentes secundarias son “producto de la investigación o proceso de reflexión del (os) autor (es), y puede o no asentarse en documentación primaria” (BARRAGAN, 2001, p. 269).

De este modo, nos valdremos de fuentes primarias escritas editas como la normativa uruguaya y algunas leyes que reivindican los derechos de los trabajadores asalariados rurales, a su vez otras fuentes escritas será el una revisión bibliográfica de los periódicos nacionales y locas, en el caso de locales, pretendimos acceder a algunos diarios de los últimos años, con el fin de complementar las entrevistas, ya que desde un principio se previó la posibilidad de que no se llegue a completar la cantidad de entrevistas propuestas desde un principio.

En cuanto a la metodología cuantitativa, utilizaremos fuentes escritas, principalmente fuentes oficiales de carácter gubernamental (BARRAGÁN, 2001) como lo son los datos estadísticos en torno al Censo poblacional de Uruguay 2011, haciendo hincapié en los datos censales que se pueden obtener del departamento de Salto. Utilizaremos informes proporcionados por el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSSS), datos proporcionados por el Censo General Agropecuario del 2011.

1.4.1 Cuaderno de campo de la investigación

Habiendo delimitado las distintas estrategias metodológicas utilizadas para la investigación, resta expresar en forma de cuaderno de campo, las limitaciones que hemos tenido en el campo del análisis social. Realizamos la investigación en tres partes durante el año 2017, primera parte, en los meses de enero y febrero, una segunda, en los meses de julio y agosto y una tercera, una semana en el mes octubre.

Las entrevistas realizadas a los trabajadores no se dieron como pensábamos. En primer lugar, comenzamos a realizar las entrevistas en enero y febrero, en un primer momento

el trabajo abarcaba todos los trabajadores asalariados rurales en el departamento de Salto y Artigas, dos departamentos que quedan al norte de Uruguay, por lo que realizamos entrevistas entre tres y cuatro por cada rubro, tanto ganadería, como agricultura. En el caso de la agricultura fueron dos entrevistas de trabajadores de citrus, una de arándanos, dos de horticultura, a su vez pudimos conseguir entrevista en la localidad de Bella Unión, departamento de Artigas, con los trabajadores que forman parte del sindicato de Unión Trabajadores de Azúcar de Artigas (UTAA) cortadores de caña de azúcar, lo que fue una experiencia no solo instructiva sino una experiencia emotiva, ya que, los *peludos* de UTAA han sido parte de la historia uruguaya, es también ahí que pudimos conocer uno de los fundadores del sindicato, junto con el Bebe Sendic, Nicolás “Colacho”. Y en cuanto a la ganadería, realizamos tres entrevistas a peones rurales y dos a alambreadores de campo. Pero por cuestiones de tiempo de investigación y de recorte decidimos continuar la investigación solo con la voz de los cosechadores de naranja y arándanos en Salto, ya que representa un mercado laboral variado y una importancia económica en la región.

Las limitaciones específicas comenzaron con este recorte, ya que conseguir entrevistados no fue nada fácil, si bien cuando conseguíamos un trabajador o trabajadora esta persona se mostraba dispuesta a conversar y a responder todas las preguntas, pero cuando se les preguntaba si podía decirnos algún otro compañero para entrevistar, estas no continuaban el vínculo, más bien decían que luego se iban a comunicar pero nunca se comunicaban.

La segunda parte de la investigación fue en el mes de agosto también resultado complicado, ya que llamamos a distintas personas, se les enviaba mensajes por las redes sociales y no había ninguna respuesta. Ese mes conseguimos realizar tres entrevistas, personalmente esta situación representaba un desánimo importante. Pero al mismo tiempo tenía conciencia de que por un lado, la situación de estos trabajadores no es de las mejores, ya que, por cuestiones climáticas y financiera de las empresas, ha mermado la demanda de mano de obra. Por otro lado, como anteriormente hicimos notar, había un cierto temor de que fuéramos investigadores por parte del gobierno o algún ejecutivo de las empresas.

En una tercera parte de la investigación, fuimos a la ciudad de Salto gracias al apoyo económico de la Universidad, por un lado a relajar una revisión de los periódicos de Salto e intentar conseguir más entrevistas. Afortunadamente conseguimos tres entrevistas más, pero en cuanto a los periódicos, no avanzamos mucho. Por un lado, el tiempo y por otro la cuestión de

la información que los diarios locales deciden divulgar en cuanto a el sector agrícola ganadero, ya que dan, más énfasis en la venta y compra de ganado y frutas que la situación en conflicto permanente que están viviendo los trabajadores.

De esta manera, esta investigación cuenta con 10 entrevistas, de las cuales dos son trabajadoras mujeres cosechadoras de naranja, cinco cosechadores hombres tanto de naranja como arándanos, dos jefes de cuadrilla y una realizada a la cónyuge de un cosechador de naranja, es de destacar que fueron grabadas las entrevistas, en su gran mayoría fueron en alguna sala de sus casas, con lluvia y con sol se consiguió completar un número interesante de entrevistas que dan cuerpo esta investigación. Por último, queremos advertir que la utilización de *el trabajador* o *los trabajadores*, en vez de utilizar la trabajadora o la y los trabajadores, no resulta de una omisión hacia la mujer trabajadora, sino más bien, tiene que ver con el estilo de la escritura y que en lo personal resultaba mas difícil mantener en todas las paginas el mismo formato de la/el trabajador. Ciertamente contemplamos la voz de todas y todos los trabajadores.

1.5. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

Podemos concluir en el presente capítulo se abarco los distintos temas que forman el debate de nuestra investigación, desde los general a lo particular, comenzamos analizando los complejos agroindustriales, con el fin de poder entender como conceptualizaremos el medio por el cual el sujeto de estudio vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, a su vez abordamos distintas concepciones importantes en la crítica marxista, la necesidad de este capítulo se presentó meramente para demarcar cual es nuestro concepto, cual será nuestra crítica y desde que punto nos vamos a centrar.

Dejamos en claro que estamos analizando al obrero quien es el que verdaderamente mediante su trabajo genera la riqueza y hace prosperar el sistema capitalista agrario. Por lo que a continuación tenderemos una visión más histórica del capitalismo en el campo uruguayo para así poder culminar este trabajo con el análisis de las entrevistas propuestas en el apartado metodológico en este capítulo.

*Yo pregunto a los presentes,
Si no se han puesto a pensar:
Que la tierra es de nosotros
Y no del que tiene más.
Yo pregunto si en la tierra,
Nunca habría pensado usted,
Que si las manos son nuestras
Es nuestro lo que nos den.
A desalambrar a desalambrar
Que la tierra es mía tuya y de aquel,
De Pedro, María, de Juan y José.*

***Daniel Viglietti, fragmentos de la canción
“A desalambrar” (año 1973)***

CAPÍTULO 2

COMPLEJOS AGROINDUSTRIALES EN EL CAPITALISMO URUGUAYO

En este capítulo analizaremos tres puntos importantes para el desarrollo de la investigación. En primer lugar, mediante una reseña histórica, caracterizaremos la producción agrícola-ganadera en el Uruguay, sus impactos económicos, políticos y sobre todo sociales; analizar como los complejos agroindustriales irrumpen en el Uruguay, mediante capitales principalmente extranjeros y también nacionales.

Los dos últimos puntos a investigar serán los complejos agroindustriales, por un lado, producción citrícola y por otro la producción de arándanos; los cuales tendremos en cuenta sus generalidades, la división social del trabajo y la importancia de estas frutas para el abastecimiento del mercado interno uruguayo y las exportaciones.

2.1. ANÁLISIS HISTÓRICO SOBRE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA-GANADERA EN EL URUGUAY

En el presente apartado pretendemos analizar los diferentes procesos históricos que se vinculan con la producción agrícola-ganadera en el Uruguay desde comienzo del siglo XX hasta nuestros días. Es importante destacar que en esta temática existe una amplia gama de bibliografía que caracterizan las distintas etapas que ha transcurrido el campo uruguayo.

Morales (2013), presenta un recorte temporal siguiendo a Lara Flores (1998), quien entiende que América Latina se ha caracterizado por haber tenido tres períodos históricos, los cuales están marcados por el avance del desarrollo tecnológico⁹:

El primer período, de tipo manufacturero-artesanal se extiende hasta finalizada la segunda guerra mundial. El segundo período es la etapa de tecnificación acelerada, se caracteriza por la tractorización y revolución verde, se vincula también al proceso de industrialización sustitutiva de importaciones. Aparecen las transnacionales en el mundo, se inicia un nuevo modelo de crecimiento que da como resultado una globalización económica y genera lo que la autora establece como tercer etapa de desarrollo tecnológico que conduce a una reestructuración productiva del sector (LARA, 1998 apud MORALES, 2013, p. 112).

La primera etapa, que denominaremos de modernización rural, transcurre entre 1860 y 1914. Este período se caracterizó por el alambramiento de los campos y agotamiento de la frontera agrícola, el surgimiento de las estancias ganaderas cimarronas; produciendo y exportando carne, cuero y lana, principalmente hacia Europa y otros países. También se dieron

⁹ A esta distinción en etapas que plantea Lara Flores, se le pueden agregar otras etapas en la actualidad en cuanto a la tercerización laboral, los cambios del uso del suelo.

los primeros pasos del país en cuanto a los avances tecnológicos, la expansión del ferrocarril y la creación de frigoríficos.

En cuanto a las relaciones laborales en el campo uruguayo, desde un principio, se caracterizaron por ser asalariadas en su mayoría; lo que contribuyó al éxodo del campo a la ciudad, ya que mediante las estancias ganaderas, gran parte de la población que vivía en el campo se ve obligada a vivir en los poblados más cercanos (MORALES, 2013; PIÑEIRO, 2001; RIELLA; ROMERO, 2014).

La estructura agraria en Uruguay se consolida de forma muy temprana mediante el alambramiento de los campos (...). Esta demarcación de la propiedad de la tierra implicó en primer lugar la casi desaparición de la frontera agrícola con el pasaje a manos de privados de la casi totalidad de la superficie productiva del país y también implicó otorgar los derechos de propiedad a los grandes latifundistas consolidando una distribución de la tierra muy concentrada. Así lo indica el primer censo agropecuario, realizado en el año 1908, donde se puede observar que el 6% de las explotaciones mayores de 1,000 hectáreas controlaban ya el 65% de la superficie agropecuaria disponible. Esa medición censal muestra además que en la época los pequeños productores representaban el 55,7% del total de establecimientos y controlaban tan solo el 5% de la tierra (RIELLA, 2014, p.175).

Los primeros casi veinte años del siglo XX Uruguay comienza a transitar una segunda etapa económica que marca un antes y un después para la vida política y social del Uruguay. Se implementa el modelo agroexportador, con una inclinación por el desarrollo de la industria nacional, junto con el desarrollo tecnológico y valorización de la campaña:

Se consolida entonces este modelo agroexportador con base en un complejo productivo ganadero de escala nacional, donde se diferencian zonas criadoras y zonas invernadoras según predomine la cría o engorde del ganado respectivamente (ambas zonas se articulan), cuya principal salida son los frigoríficos. Las zonas agrícolas, fundamentalmente cerealeras (zona sur Río Negro y focos del Litoral), no se integran a la ganadería, más bien compiten, y su producción se destina fundamentalmente al mercado interno (PIÑEIRO; MORALES, 2008 apud MORALES, 2013, p. 113).

Ahora bien esta situación económica de expansión del modelo agroexportador y de la manufactura en el país, se da desde la iniciativa de un gobierno reformista, que creía en la necesidad de independencia de la economía uruguaya con respecto a la económica británica, entre otros. Este periodo en cuanto a lo político se le llamó *Batllismo* gobernado por dirigente del partido colorado José Batlle y Ordoñez (1903-1918)¹⁰, quien durante sus dos periodos de

¹⁰ El gobierno de Batlle y Ordoñez implementó un carácter reformista en todos los ámbitos del país, tanto políticos como económico y social. En su aspecto político, el Estado durante el Batllismo, fue un Estado de Bienestar (desde la concepción de un Estado que gerencia a la ciudadanía mejoras sociales, laborales, civiles), propagando su llegada a todo el territorio uruguayo, separando el Estado de la Iglesia, estatización de empresas como telefonías, agua, entre otros. legislado leyes como la del divorcio, voto femenino. En cuanto a los cambios sociales, se hizo hincapié en el desarrollo urbano, propagar la campaña. En cuanto al ámbito económico, el modelo agroexportador y el estímulo para la manufactura industrial propia mediante el modelo Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), en este punto es de aclarar que este Estado de Bien estar fue anticipado por los procesos que se dieron luego de 1930 en América Latina con los Estados populistas, a su vez se crearon lazos del estado con la

gobierno creó el Estado de Bienestar en el país, con la implementación de un nuevo modelo económico, basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI). Mediante el excedente ganadero, el Estado obtiene ganancia económica para el desarrollo de la industria nacional y el desarrollo urbano (MORALES, 2013; PIÑEIRO, 2001):

Construido como alianza entre las emergentes clases medias y fracciones de los trabajadores, logra imponer un pacto tácito al sector de los estancieros mediante el cual sus derechos territoriales no se cuestionan a cambio de una considerable extracción económica que les realizará el Estado, y con la cual se construyó un Estado de Bienestar característico del Uruguay de la primera mitad de ese siglo (FINCH, 1980 apud PIÑEIRO, 2001, p. 269).

La primer Guerra Mundial (1914-1918) tuvo un efecto favorable para la económica agroexportadora uruguaya y la industria nacional continuaba creciendo para comienzo de 1920. Es en esta época que Uruguay comienza a tener fuertes lazos comerciales con Estados Unidos, los años que precedieron a la crisis de 1929 fue una época en la que hubo un fuerte crecimiento de las exportaciones ganaderas al comercio mundial.

En el orden de la producción ganadera culminan durante la primera posguerra dos procesos estrechamente interrelacionados: el afianzamiento del frigorífico, que apareja a su vez la imposición de la carne enfriada sobre la congelada; y el ocaso definitivo del saladero que apenas procesa el 5 por 100 de las faenas frigoríficas. La apertura definitiva de frigorífico de mercado mundial, confirma asimismo la superación definitiva del antiguo comercio tasajero. La industria frigorífica, nuevo puntal del sector exportador, aparece dominada por el capital extranjero, norteamericano en su mayoría, que controla los principales establecimientos y las compras de ganado en Tablada. (...) En este clima, se abrieron camino las ideas de participación del Estado en ese sector, materializados con la creación del Frigorífico Nacional (ODDONE, 1992, p. 133).

Luego de la crisis económica mundial de 1929 al igual que en otros países de América Latina, tuvo un impacto muy importante en nuestras economías, el precio del ganado disminuyó por lo que se reconoce una etapa de estancamiento ganadero dinámico en el Uruguay, que tuvo lugar durante muchos años, ya que los índices de productividad ganadero no crecían. Es así que durante la década de 1930, el país se ve enfrentando una crisis del

burguesía nacional en brusquedad de que esta invertía en la industrialización. Sin embargo, la economía de Uruguay continuó siendo agroexportadora: “Durante el periodo 1904-1918, la naturaleza de la economía fue determinada por los procesos paralelos de modernización y dependencia. (...) La expansión continua de las exportaciones agropecuarias demostró la dependencia de los sectores productivos básicos (en forma abrumadora, el de la ganadería) respecto de los mercados consumidores de ultramar. La nueva industria frigorífica produjo uno de los cambios más característicos del periodo: la carne vacuna congelada desplazó gradualmente al tasajo como principal producto cárnico de exportación. Pero entre los rubros exportables, la lana continuó siendo el más importante, representando el 40 por 100 de los embarques durante el periodo 1906-1910 (...). La expansión del sector rural prosiguió durante todo el primer decenio del siglo y la mayor parte del segundo, exceptuando la breve interrupción que causó la crisis financiera de 1913. La primera guerra mundial aceleró la declinación del tasajo, al aumentar la demanda europea de lana y de carne congelada”(ODDONE, 1992, p. 130-131).

mercado exportador, con gobiernos que intentaron pasar la crisis económica y continuar con un país que por muchos años había sido gobernado por la reforma Batllista (FINCH, 2002).

Así, el estancamiento del sector agropecuario a lo largo del siglo XX trajo aparejados, para la economía uruguaya, la pérdida progresiva de mercados externos y el consecuente desequilibrio de la balanza de pagos, la falta de dinamismo en la industria textil y frigorífica durante la mayor parte del siglo, el encarecimiento de los bienes alimenticios a medida que aumentaba la demanda interna de los mismos y la continua expulsión de mano de obra desde el sector rural hacia los otros, cuando éstos –y en especial la industria- no estaban en condiciones de recibirla (MORAES, 1998, p. 40).

A fines de 1930 se reanudó el proceso de industrialización, luego de haber sido interrumpido por la gran depresión de 1929, “en 1945 la aportación de la industria manufacturera al producto interno bruto (PBI) ya había aumentado hasta situarse en un 19 por ciento, en comparación con el 15 por ciento de un decenio antes” (FINCH, 2002, p. 162). Se dio más importancia a la situación laboral de los trabajadores, su salario, la organización sindical, creación de La ley de Los Consejos de Salarios, N° 10.449 esta legislada desde 1943 en Uruguay, con la salvedad que es destinado principalmente hacia los trabajadores urbanos del Uruguay.

A mediados de 1940 y durante los años 1950, se produce una fuerte urbanización, según Piñeiro (2001) debido a dos procesos, por un lado, el modelo económico efectuado en el período Batllista, Industrialización Sustitutiva de Importaciones, y por otro, la segunda etapa del desarrollo capitalista en el campo uruguayo que se podría llamar como Tecnificación acelerada de la agricultura, “es un período de ‘agriculturización’ del país a través de la difusión de paquetes tecnológicos (revolución verde) y mecanización agraria” (MORALES, 2013, p. 114).

Mediante el impulso del Estado, crecen los complejos agroindustriales -cerealeros, oleaginosas-, la producción de arroz, la cebada, el trigo, los citrus y la producción láctea, de esta forma aumenta la exportación de estos productos, sin dejar de abastecer el mercado interno, dando impulso a los pequeños y medianos productores para la producción agrícola (RIELLA; ROMERO, 2014; PIÑEIRO, 2001).

El rápido crecimiento de las exportaciones, la industria y la agricultura de labranza que se beneficiaba de los grandes subsidios engendró una nueva oleada de euforia en el país a finales de los años cuarenta. La euforia no disminuyó al comprar el estado varias compañías de servicios públicos que eran de propiedad británica, en especial el Central Uruguay Railway, aunque por motivos económicos la venta de los mismos por sus antiguos propietarios era más aconsejable que su adquisición por los nuevos. (...) El decenio siguiente revelaría que tanto los cimientos de la prosperidad como los del nuevo caudillo de la nación eran poco profundos (FINCH, 2002, p. 165).

La década de 1960 fue bisagra en muchos procesos que se dieron en América Latina¹¹, pero en cuestiones económicas a mediados de 1960 y principios de 1970, se caracterizó por la liberalización de la económica mediante que impulso el Fondo Monetario Internacional (FMI) para las económicas de los países latinoamericanos, unas de las tantas medidas que se los Estados debían adoptar, era la liberalización del comercio y reducción de la participación del Estado en materia económica principalmente (FINCH, 2002).

La economía uruguaya durante la década de 1970 y 1980 va a continuar con las medias neoliberales implementadas con el aval del FMI. A su vez en el mismo período (1973 - 1985¹²) en Uruguay se da un golpe cívico-militar que va a continuar con tales medidas económicas, aumentando los procesos de mayor concentración de la tierra y los medios de producción, gracias a las nuevas políticas estatales que apoyaran la diversificación de la producción agroindustrial, disminuyendo el número de pequeños productores familiares, mayor mano de obra asalariada, desvalorizando el salario y aumentando considerablemente la tasa de desempleo (TUBÍO 2001).

En el último cuarto del siglo XX Morales (2013) entiende que se da la tercer etapa del desarrollo capitalista agrario, el cual lo llama como reestructuración productiva:

La misma se explica fundamentalmente por procesos mundiales a nivel de demanda comercial, formas de comercialización y cambios tecnológicos. Se expanden en Latinoamérica las agroindustrias transnacionales promoviendo una organización de la economía basada en modelos agroindustriales, (...) Pero la especialización productiva no se da solo a nivel país, es un fenómeno a nivel mundial, se conforman regiones agropecuarias convertidas en espacios de producción de materia prima (GUIBERT et al., 2011 apud MORALES, 2013, p. 114).

A fines de 1980 comienza a crecer de forma acelerada la producción ganadera en el país, pero en la agricultura la llegada a la década de 1990, marco un cambio importante, ya que, hubo ciertas producciones como lino o remolacha que fueron desapareciendo y en su lugar

¹¹ La década de 1960 se presentó como una etapa revolucionaria en América Latina, ya que en Cuba Fidel Castro y Che Guevara habían salido victoriosos contra Estados Unidos, un país [Cuba] comunista y gobernado por guerrilleros, hizo que despertará un ánimo revolucionario en los demás países, en Uruguay toma relevancia las protestas sindicales, realizadas por el sindicato Unión de Trabajadores de Azúcar de Artigas (UTAA), sacando a la luz la conducciones laborales en la que trabajaban en las plantaciones de caña de azúcar en Bella Unión al Litoral Norte del país y la presencia del Movimiento de Liberación Nacional (MLN) Tupamaro y en 1971 se crea el partido político Frente Amplio como una coalición de izquierda y centro izquierda teniendo a la cabeza el ex general Liber Seregni, quienes se presentan a las elecciones de noviembre del 1971, vencido por el dirigente del partido colorado José María Bordaberry.

¹² Durante el gobierno de José María Bordaberry -partido Colorado- se da en 1973 el golpe cívico-militar por parte de las fuerzas armadas junto con civiles pertenecientes a la política uruguaya, como por ejemplo Bordaberry que continua en la presidencia hasta 1976. Se buscaba erradicar el enemigo interno – amenaza de la subversión- que acechaba a la sociedad civil, por lo que fueron más de 10 años de represión social, laboral, como la imposibilidad de formar sindicatos o partidos políticos, principalmente de izquierda, miles de desaparecidos, pero en marzo de 1985 asume un gobierno democrático.

fueron aumentando las plantaciones de trigo y de soja, de todos modos esta última comenzó a aumentar su producción a fines de los 1990.

En esta década la expansión del capitalismo en el campo uruguayo, trajo consigo cambios estructurales. Si bien hay períodos de crecimiento agrícola, el cual dependerá del tipo de producción, ya que algunas de ellas disminuirán mientras que otras se mantendrán iguales, hasta la crisis económica en la que los países de la región enfrentan a fines del siglo XX.

En los cereales y oleaginosos se reduce la cantidad de productores y disminuye el área sembrada, pero al aumentar los rendimientos se mantiene o crece el producto. Algo similar ocurre en la fruticultura y viticultura, donde además una fuerte inversión en cambio de variedades mejora las condiciones para penetrar en los mercados internacionales, iniciándose una tímida pero prometedora corriente exportadora. En la horticultura la expansión de la producción empresarial bajo cobertura plástica en el litoral oeste del país desplaza lentamente a la producción familiar del área sur del país. Durante 1998 los precios en los mercados internacionales de cereales y oleaginosos vuelven a caer, mientras que la lana no logra recuperarse de uno de los peores momentos de su historia. En enero de 1999 la devaluación de la moneda en Brasil, principal socio comercial del Uruguay, termina por echar por tierra con las expectativas del agro uruguayo. Los precios de casi todos los productos han caído estrepitosamente, y sorprende a los productores (principalmente a los empresarios agropecuarios) fuertemente endeudados en dólares. Se inicia así una etapa de depresión, iliquidez, endeudamiento, liquidación de stocks y movilizaciones agrarias que ha sido el signo del cambio de siglo (PIÑEIRO, 2001, p. 272).

Con la llegada de un nuevo siglo (XXI) también se hacen presentes nuevas transformaciones para el agro uruguayo y la región, que marcan un precedente para la actualidad. Es interesante destacar que en materia económica, la región estaba protagonizando una crisis económica muy profunda a principio del año 2000, lo que trajo consigo en materia política un cambio rotundo de gobierno, ya que, en el 2005 con la llegada al poder por primera vez de un gobierno de izquierda y centro izquierda, como lo fue el Frente Amplio (RIELLA, 2014).

Muchos investigadores del tema van a analizar las distintas variables que hicieron posible la salida de la crisis económica del país y la mejor inserción del mismo, en el mercado externo (RIELLA, 2014; PIÑEIRO, 2001):

En esta circunstancia, la pequeña producción familiar deberá enfrentar a inicios de la década del 2000 una de las crisis económicas y financieras más profundas que vivió el país en su historia. Se produce un cierre de la actividad bancaria, una ruptura en la cadena de pagos, la desocupación supera el 15% y se genera un endeudamiento generalizado. Como consecuencia de esta situación, en el año 2002 se produce una caída abrupta de un 22% del PBI. Los efectos de la crisis en la agricultura familiar son devastadores y se produce un fuerte abandono de la actividad y venta de establecimientos, principalmente entre los productores vinculados a los rubros de la fruticultura, la horticultura y la granja, los que venían más castigados por la competencia de productos importados y la falta de apoyo, viéndose por tanto obligados a liquidar sus activos (Riella y Angulo, 2104 apud RIELLA, 2014, p. 177).

Riella (2014) resalta cuatro factores que son parte de un análisis acerca de la realidad de la estructura agraria contemporánea uruguaya:

Las alteraciones en el uso del suelo; los cambios legales para la tenencia de la tierra, la extranjerización y el dinamismo del mercado de tierras. La conjugación de estos factores dará como resultado el mayor y más acelerado proceso de concentración de la estructura agraria (RIELLA, 2014, p.171).

Estos factores que resalta el autor nos sirve para poder analizar la realidad actual, como son los nuevos panoramas de la estructura agraria uruguaya, en los últimos años se ha alterado el uso del suelo, ya que las nuevas producciones agrícolas-ganaderas, requieren de nuevas formas de utilización, uno de los ejemplos es la producción de soja y la forestación. Con el correr de las innovaciones tecnológicas y las necesidades del capital, tales producciones han despojado algunos cultivos tradicionales como lino o remolacha.

El segundo factor tiene que ver con las modificaciones legales que se dieron durante la década de 1990, en donde se hace posible la compra de tierra por parte de sociedades anónimas. De esta forma, las tierras pasan en manos de sociedades que en su mayoría están formadas por capitales extranjeros. El tercer factor es “extranjerización de la tierra por diferentes vías”, al ser sociedades anónimas, resulta difícil cuantificar nacionalidad de los propietarios, pero se presenta un avance de los capitales brasileños en la industria arrocera, cárnica, de empresarios europeos, argentinos y chilenos en la producción de soja (RIELLA, 2014).

El cuarto factor es consecuencia de los tres factores anteriores, ya que se creó un panorama de presión en cuanto a la compra y venta de tierras, las cuales son adquiridas por empresas transnacionales, dejando sin tierras ni competencia para producir y comercializar en el mercado a los pequeños y medianos productores.

Entre los años 2000 y 2011 se comercializó casi el 41% del total de la superficie agraria del país. En ese periodo el número de operaciones de compra-venta llegaron a 25,000, significando la comercialización de 6.780,000 hectáreas (DIEA¹³, 2012). Es decir que casi la mitad de la tierra fértil cambió de dueño en menos de una década. (...)También una característica de estas compra-ventas es que el 54% del total de las hectáreas vendidas han sido adquiridas por Sociedades Anónimas. Este dinamismo provocado por la fuerte demanda de tierra también se observa en el mercado de arrendamientos. En el período analizado la superficie arrendada va creciendo año con año. En el censo del 2011 se registraron bajo esta forma de tenencia 2.500,000 ha, de las cuales 900,000 se habían arrendado ese mismo año (DIEA, 2012). El comportamiento de ambos mercados -venta y arrendamiento- muestra de manera elocuente la profundidad de las transformaciones productivas y la fuerte presión que ejercen los sectores agroexportadores sobre la estructura agraria actual (RIELLA,

¹³ Dirección de Estadística Agropecuaria (DIEA)

2014, p.173-174).

Ahora bien, Alberto Riella realiza un análisis sobre aspectos que forman parte del trabajo rural, como el caso de la ciudadanía y las limitaciones que ha tenido el asalariado rural para acceder a esta. El autor entiende, en líneas generales, que las propias gremiales ganaderas que existen desde el 1900 - la Asociación Rural del Uruguay y la Federación Rural del Uruguay- ha limitado de forma continua los avances en derechos sociales, laborales y cívicos de los asalariados, creando una visión del mundo rural, caracterizado como en completa armonía entre los trabajadores y las patronales. A causa de ello, Riella destaca que en términos de derechos sociales, cívicos y laborales los trabajadores rurales han estado en desventaja frente a los trabajadores urbanos (RIELLA, 2006).

Dentro de este punto es interesante poder destacar varias investigaciones, sobre los asalariados rurales y ciertas mejoras laborales, que estarían relacionadas con la llegada del Frente Amplio al poder. De esta forma, algunos autores han estudiado la Ley N° 10.449 (promulgada en 2005) que reivindica el derecho de reajuste salarial anual a los trabajadores rurales y la ley 18.441 (promulgada en 2008), que regula la jornada laboral, y el derecho de las ocho horas diarias (MASCHERONI, 2011; MASCHERONI y RIELLA, 2012).

No obstante, en la actualidad, dentro de las distintas caracterizaciones que se han realizado, los investigadores han estudiado la flexibilización laboral y la precarización. En el caso particular de la precarización se ha abordado desde cuatro aspectos: ingresos, estabilidad, calidad, y beneficios-aportes (PIÑEIRO, 2008; PIÑEIRO 2001).

Así, Piñeiro (2011) realiza un estudio de la precariedad del trabajador rural, cuya idea central es plantear esta situación desde dos perspectivas: una objetiva, en donde el trabajador ciertamente se encuentra en precariedad laboral y otra subjetiva, donde se estudia si se siente como un trabajador en situación de precariedad laboral. Para ello el autor analiza el caso sobre la esquila y la cosecha de citrus.

Por medio de esta revisión histórica podemos concluir, que los procesos en que está inmerso el campo uruguayo y sobre todo los trabajadores asalariados rurales, son aspectos importantes a tener en cuenta para el análisis del capitalismo agrario en nuestros días. Así, los complejos agroindustriales serán un factor imprescindible para que los capitales extranjeros y los grandes productores nacionales desarrollen la agricultura de cultivos tradicionales y no tradicionales como es el caso de los citrus y los arándanos, con el objetivo de obtener ganancias.

Ahora bien el problema y la principal cuestión de la presente investigación, es entender quiénes son esos trabajadores que hacen marchar la rueda del capitalismo agrario. Por lo cual continuaremos analizando en el presente capítulo los dos complejos agroindustriales más importantes del departamento de Salto, Uruguay, como es el complejo agroindustrial cítrico y el complejo agroindustrial de arándanos.

2.2. COMPLEJO AGROINDUSTRIAL CITRÍCOLA

El desarrollo del complejo agroindustrial cítrico (naranja, mandarina, limón y pomelo) data de una larga presencia en el campo uruguayo, siendo que su producción para abastecer las exportaciones ha tomado importancia con el impulso que el Estado dio en la década de 1970 a los complejos agroindustriales. Dos décadas más tarde, la producción cítrica toma mayor relevancia, pasando a ser Uruguay uno de los países con mayor exportación de frutas frescas de América Latina. En la actualidad la producción de citrus ha decaído, pero el abastecimiento principalmente al mercado interno continúa en pie, por parte de las empresas cítricas más pequeñas.

La producción de cítricos está presente todo el año, siendo las principales estaciones para su cosecha, invierno y primavera, según datos del Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) existen dos grandes zonas que producen cítricos en el Uruguay: la Zona Norte y la Zona Sur.

La Zona Norte (Salto, Paysandú, Río Negro y Rivera), con aproximadamente una superficie de 83% cítrica y alrededor de 14.200 hectáreas, produce principalmente naranja, mandarina y pomelo. La Zona Sur (Montevideo, Maldonado, Colonia, San José, Soriano y Florida) dedicada fundamentalmente a la producción de limón, siendo el total de la plantación de citrus un 17% que representa 2.818 hectáreas efectivas en citrus (FIGUEROA; FARÍAS; CAZABÁN, 2011).

El total de producción, según el último Censo General Agropecuario del año 2011, es de 15.481 hectáreas que representan un 0,1% del total. A continuación el Cuadro 1, expresa el número total de explotaciones de citrus en el Uruguay, con relación al departamento de Salto, que representa el 38% del 100%, y de superficie explotada representa el 44,7%.

Cuadro 1: Uruguay: Datos del total de explotaciones en el país en relación con el departamento de Salto. Año 2011.

	Número de Explotaciones		Superficie plantada	
	Número	Porcentaje	Hectáreas	Porcentaje
País	656	100%	18.418	100%
Salto	253	38,6%	8.238	44,7%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Censo General Agropecuario 2011. Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP).

Ahora bien es destacar que para la presente investigación realizaremos un análisis de los trabajadores de las cosechas específicamente de naranja, tal elección resulta por el hecho que históricamente se ha referido al departamento de Salto, como productora de naranja ya que los niveles de producción y de comercialización de naranja son más altos, en relación a los demás cítricos, no solo en Salto sino a nivel nacional. Así se puede analizar en el Cuadro 2:

Cuadro 2: Uruguay: Evolución anual de la producción cítrica según especie, expresada en toneladas y promedio del quinquenio. Periodo: 2012 – 2016

Especie	Producción en toneladas					
	2012	2013	2014	2015	2016	Promedio
Total	330.650	234.673	287.341	252.037	271.114	275.163
Naranja	156.272	117.535	150.617	112.042	139.100	135.204
Mandarina	124.700	83.308	104.846	102.282	95.095	102.046
Limón	46.895	32.816	31.102	36.222	35.688	36.545
Pomelo	2.328	1.014	776	1.491	1.231	1.368

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta cítrica “Primavera 2016”, (MGAP-DIEA) p. 2-3.

Si bien tanto en la producción de citrus como la de arándanos existen pequeños y medianos productores en la ciudad de Salto, el caso de la naranja *Caputto S.A.*, para el año 2010 fue la principal exportadora con el 39,6% del total de la producción:

El Grupo Caputto está integrado por Cítrica Salteña, Nolir y Múltiple. El mismo tiene plantaciones propias y arrendamiento a la empresa Del Monte S.A. Parte de las frutas que comercializan la adquieren de otros productores. Sus plantaciones están en Salto, Paysandú, Rio Negro, Rivera, Durazno, San José y Canelones (AMENGUAL, N; CARABIO, C; FERREIRA, J, 2012, p, 22).

2.2.1. Organización social del trabajo

En cuanto a la organización social del trabajo, se presentan en ambas plantaciones (naranja y arándanos) como una de las fuentes laborales más significativas en el departamento de Salto, debido a la gran demanda de trabajadores de las distintas fases de producción como lo son: *plantación, cosecha y packing*. Sin embargo, para esa investigación nos centraremos en la etapa de cosecha de la fruta, ya que si bien esas producciones no representan mayor importancia en cuanto al nivel de producción para la balanza comercial en el país, si se caracteriza por contratar en el total de la producción un número significativo de mano de obra, según el ministro Tabaré Aguerre¹⁴ en el 2014 el sector cítrico abarcaba alrededor de 19.000 trabajadores en todo el Uruguay (Uruguay XXI, 2015).

En el caso específico de la cosecha es trabajo zafral, según una encuesta realizada en 1995 sobre cosechadores de citrus en los departamentos de Salto y Paysandú de las empresas más importantes en la época, levantada por Riella y Tubío (1997) se estimaba que se reunían alrededor de 4.517 trabajadores en el pico de la zafra.¹⁵

La mano de obra involucrada en la fase agraria se considera a través de tres modalidades: las personas que se encuentren vinculadas de forma permanente a la empresa (trabajadores permanentes) los que se contratan esporádicamente para tareas específicas como cosecha, poda, raleo, etc. (zafrales) y finalmente el vínculo con una empresa proveedora de servicios, siendo en este último caso incluido sólo la tercerización de la cosecha, donde no es posible determinar el número de trabajadores (FIGUEROA; FARÍAS; CAZABÁN, 2011, p. 127-128).

Las diferentes categorías en el personal para las épocas de zafra son: cosechador/a, jefe de cuadrilla o enganchador, supervisor, tractorista y encargado general de la cosecha. En el Uruguay la cosecha de estas frutas es manual. Para desprender la fruta del árbol se utiliza tijeras pequeñas que hacen más fácil el trabajo al cosechador, y una vez que se cosecha se envía a la planta de empaque. Allí, lo cosechado se divide en los tres principales fines de la fruta: exportación, mercado interno e industrialización.

Ya en estudios realizados años anteriores se vislumbraba que en el caso de los trabajadores zafrales del citrus la mayoría representa a una población joven (un 60% según datos relevados por Piñeiro, 2008¹⁶) que va entre los 18 años y los 35 años, en su gran

¹⁴ Actual Ministro del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGP).

¹⁵ Es importante dejar en claro que las cifras en cuanto a los trabajadores zafrales no están muy claras en los datos que el Estado ha publicado en los últimos años, el Censo de Agropecuario del 2011 solo registra trabajadores permanentes, por lo que los cosechadores no entran dentro del registro.

¹⁶ Piñeiro toma como base el estudio realizado Riella y TUBÍO en 1997

predominio de hombres con un nivel de instrucción muy bajo en su mayoría no han terminado el secundario o directamente no lo han hecho y muchos al mismo tiempo tienen pequeños cursos en la Universidad del Trabajo en Uruguay (UTU). Según datos de Piñeiro (2008, p. 145) “4,6% solo ha completado la escuela primaria, un 20% no la han logrado completar”.

El trabajo se hace desde el suelo o subido a escaleras, llevando el trabajador una bolsa o más comúnmente una ‘camisa cosechera’ que puede cargar hasta 20 kilos. Con este peso, el trabajador se hace 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. (PIÑEIRO, 2008, p. 147).

El pago del salario de los cosechadores es la conjunción de la remuneración por día con la remuneración por pieza, se entiende que los trabajadores debe llegar a una cantidad de cajones de naranja exigidos por día, para obtener el sueldo base, a lo que se le suma un plus económico por los cajones de naranja que hace de más. Destacamos que desde el año 2008 es regulado anualmente el salario de los trabajadores rurales mediante la Ley N° 10.449 del Consejo de Salarios, mediante un consejo tripartito (Estado, representante de las empresas y representante de los trabajadores)¹⁷.

Para la negociación en el ámbito rural funcionan dos espacios: por un lado un Consejo Tripartito Rural con el objetivo de tratar temas generales como la limitación de la jornada de trabajo, tercerizaciones, seguridad laboral, libertades sindicales, temas de género; y por otro Consejos de Salarios por grupo en los cuales negocian los aumentos salariales y aspectos específicos de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales por sector (MASCHERONI, 2011, p. 34-35).

Otro aspecto interesante a destacar en este apartado, es la intermediación laboral o tercerización. Esto es que la empresa madre¹⁸ contrate otras empresas que sean las encargadas de armar las cuadrillas zafrales. En un principio, estas no abarcaban el 100 por ciento de la mano de obra, pero hoy en día contratan la mayor parte de los trabajadores zafrales durante los tiempos de zafra.

Es así que desde la zafra 2015/16 se ha empezado a proporcionar a los trabajadores un seguro de paro, ya que no hay posibilidad de contratar en su gran mayoría a todos los trabajadores, en el que también entran los trabajadores de los demás sectores aparte de la cosecha:

¹⁷ La Ley 10.449 fue promulgada en el año 1943, la cual funcionó entre los años 1943 a 1967 y entre 1985 a 1991, siempre regulando el salario de los trabajadores urbanos no rurales, recién en el 2005 comienza a tramitarse mediante el gobierno del Frente Amplio, la necesidad de regular también el salario del trabajador rural. Esta ley regula anualmente los salarios, mediante negociaciones realizadas entre el Estado, representantes de las empresas y representantes de los trabajadores, también regula la licencia sindical. La importancia que tiene es el aspecto de que se le comienza a dar importancia al trabajador rural y hacer valer sus derechos, desde siempre invisibilidades por las gremiales empresariales y sus organizaciones.

¹⁸ Llamaremos empresa madre a los complejos agroindustriales -Caputto S.A y Gamorel S.A-.

En este contexto de coyuntura desfavorable en la actividad citrícola, y en diálogo entre representantes de trabajadores, empleadores y el Poder Ejecutivo representado por el MGAP y el MTSS¹⁹ se resolvió el establecimiento de un seguro de paro especial para este sector. Este seguro de paro especial prevé ciertas especificidades, por ejemplo la cantidad de jornales requeridos para el acceso al seguro y la habilitación al retorno al seguro tras el desempeño transitorio en otras actividades (varios trabajadores del área citrícolas una vez que finalizan la zafra continúan en la zafra de cosecha del arándano u otras actividades rurales). A su vez, la resolución del MTSS establece que el sector se compromete a presentar una propuesta de necesidades de capacitación para los trabajadores del sector (ACKERMANN, M; DIAZ, A, 2016, p. 212).

2.2.2. Mercado interno y exportaciones

La exportación de la fruta fresca ha representado en las últimas décadas un importante papel en el ámbito de los complejos agroindustriales debido a los avances tecnológicos para la conservación de la fruta desde que es cosechada, empaquetada y exportada. Ahora bien, la naranja en el Uruguay ha abastecido no solo el mercado externo sino también el mercado interno. Hoy en día muchas pequeñas y grandes empresas se dedican exclusivamente al abastecimiento del mercado interno uruguayo. En la caso de la naranja no solo se exporta la fruta fresca, sino también sus derivados. Aunque en las últimas cosechas ha bajado el nivel de exportación y a su vez el número de trabajadores para la cosecha.

Las exportaciones de cítricos cerrarían 2016 en torno a las 100 mil toneladas y por algo más de 80 millones de dólares. Esto implicaría cierta recuperación respecto a los registros del 2015 tanto en volumen como en valor exportado, aunque aún se encuentran por debajo de los registros logrados en años previos, sobre todo en lo relativo a los volúmenes exportados. (...) Al comienzo de la serie de datos cerca de la mitad del valor y el 60% del volumen comercializado correspondía a naranjas, participación que descendió a 35% y 50% en valor y volumen respectivamente en los últimos años. De hecho las exportaciones de naranjas promediaban cerca de 80 mil toneladas entre 2007-2010 mientras que en los últimos tres años se ubicaron en niveles cercanos a las 50 mil. Esta caída en los volúmenes exportados de naranjas incidió en la trayectoria mostrada en los valores de exportación, que pasaron del entorno de los 35 millones de dólares en 2007-2008 a los 30 millones registrados en la actualidad. (ACKERMANN; DIAZ, 2016, p. 218-220).

En el 2014 las exportaciones de naranja fueron de US\$ 4.454 millones por un total de 6,9 millones de toneladas vendidas. Los principales destino de las exportaciones fueron a los Países Bajos, Europa, Estados Unidos, Brasil, China, Rusia, Asia (Anuario DIEA 2016). No solo se exporta la fruta fresca sino también sus derivados industrializados, como jugos o aceites. Por lo que el cuadro 3, representa en toneladas y en porcentaje de la producción del total de cítricos y naranjas, según destino (exportaciones, mercado interno, industria, y otros) de la zafra del 2016.

¹⁹ Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

Cuadro 3. Uruguay: Producción total y por destino comercial del total de citrus con respecto al total de naranja, zafra 2016.

	Total		Naranja	
	Toneladas	%	Toneladas	%
Total	271.115	100	139.100	100
Exportaciones	103.524	38	56.694	41
Mercado Interno	83.400	31	41.772	30
Industria	71.876	27	34.673	25
Otros	12.315	5	5.960	4

Fuente: Elaboración Propia sobre la base de datos de la Encuesta Citrícola “Primavera 2016” (MGAP-DIEA).²⁰

El cuadro 3 representa por un lado el total de producción de citrus y por el otro el total de la producción de naranja en la zafra del 2016, distinguiendo cuanto fue la exportación, el mercado interno, la industria y otros. En primer lugar se puede visualizar que la exportación de naranja representa el 41% del total, por lo que es importante la cantidad de fruta que se va del país. De todos modos la importación al mercado interno no queda atrás con el 30 %, ambos han sido el destino tradicional de la fruta, pero mediante la industrialización del jugo, los aceites también el cítrico ha ganado un campo interesante para su comercialización, mientras que el 4% otros, es aquella fruta que se pierde, o sea que no continua el circuito comercial, ni se vende como fruta fresca ni se industrializa.

2.3. COMPLEJO AGROINDUSTRIAL DE ARÁNDANOS

A fines del siglo XX y principios del siglo XXI se comenzaron a instalar en Uruguay y en los países de la región –Argentina y Chile- complejos agroindustriales donde pasaron a predominar indiscutiblemente capitales extranjeros, en su mayoría europeos y norteamericanos. Las condiciones climáticas templadas de los países sudamericanos como Uruguay representaban posibilidades de producir arándanos en gran escala con fines de exportación. Algunos autores uruguayos han observado que: “El objetivo de estas empresas (...) es obtener, al menor costo posible y con el menor grado de riesgo, una oferta continua del producto para abastecer a sus mercados durante todos los meses del año” (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p. 115).

La exportación de fruta fresca representa un modelo de producción, cosecha y posproducción que necesita de cuidados especiales y alta tecnología para la mantención de la

²⁰ A destacar que la Industria es la producción de jugos naturales de naranja o aceites especiales, de todos modos este puede ser a su vez parte de las exportaciones y del Mercado interno. Pero la Fuente Encuesta Citrícola Primavera 2016 elabora de la misma forma que esta en el cuadro, por lo que no hace esta distinción,

fruta; se presenta dentro de una lógica global del capital que promueve la instalación de estas agroindustrias.

El arándano es una fruta muy delicada²¹, por lo que precisa de un tipo de tecnología muy especial, por lo que estos complejos agroindustriales de capitales extranjeros que se radicaron en nuestros países con el fin de producir una fruta que ni es típica de la zona, cuentan con una alta tecnología, como de plantación, riego, principalmente frigorífico para su exportación y sobre todo cuenta con una vigilancia muy estricta a la mano de obra tanto en cosecha como en packing, para que llegue la fruta en estado a los lugares de exportación.

Las principales compañías dedicadas a la producción de arándanos están presentes desde fines de 1990 en los países de Chile, Argentina y Uruguay. Según datos de Uruguay XXI (2016), en el 2015 se contabilizaron 12 empresas responsables de comercialización de arándanos, las dos mayores exportadoras abarcan el 77% del total del país. Por un lado se encuentra *Gamorel S.A* es la agroindustria más importante en el rubro, en el 2015 produjeron 1.351 toneladas y por otro, *Brisa del Lago S.A* con un total de 179 toneladas. Según datos propiciados por *Gamorel S.A* empresa, se dedica al cultivo y comercialización de frutas finas, en especial de arándanos desde el año 2005. Este establecimiento tiene alrededor de 500 hectáreas. En Salto y Paysandú se encuentra el 55% del total de la producción y en Colonia, Canelones y Montevideo el 45% (URUGUAY XXI, 2016).

Exactamente en los departamentos de Salto y Paysandú, plantando 850 hectáreas de arándanos. Estas empresas se encargan de la producción y exportación, concentrando a su vez una gran parte de la mano de obra en el sector. (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013; TUBÍO; LOMBARDO, 2013).

2.3.1. Organización Social del Trabajo

La producción de arándanos se completa con tres fases, en primer lugar la siembra, en donde se prepara el terreno para la plantación. En segundo lugar, está la fase de la cosecha, la cual es manual, ya que la maquinaria para cosechar daña la fruta. Y por último, la poscosecha, en esta fase la fruta ya fue cosechada y debe ser empacada para ser exportada (RIELLA;

²¹ Existen muchas variedades de arándanos que se cosechan en el país como por ejemplo: “Misty, O’Neal, Milenia, Georgia, Blue Crisp, Start, Yewell y Emmerald” (URUGUAY XXI, 2016, p.6).

TUBÍO; LOMBARDO, 2013). Un estudio de los últimos años sostiene que:

Las plantas de empaque de las dos grandes empresas de la región tienen una capacidad de producción de 2.100 kilos por hora, y demandan 400 trabajadores por turno, representando aproximadamente del 15 al 20 % de los trabajadores zafrales. (...) durante todo el año se realizan actividades de mantenimiento, como poda, fertilización y tratamiento de enfermedades y malezas. Estas tareas no demandan más que a un grupo muy pequeño de trabajadores y, en general, estos puestos de trabajo junto a los de siembra son ocupados por unos pocos empleados permanentes y trabajadores eventuales, estrechamente ligados a los mandos medios de las empresas (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p. 117).

La demanda de mano de obra en épocas de zafra es muy elevada, ya que el tiempo de cosecha es muy corto, principalmente por el factor de que es una fruta que tiene una alta velocidad para madurar, por lo que se debe enviar al *packing* enseguida que se cosecha. En el litoral, se estima que se han empleado 3.500 trabajadores para la cosecha entre los meses de octubre y noviembre. “Esta cifra es muy alta para la región, ya que significa una demanda de casi un 10% de toda su población económicamente activa (PEA)” (RIELLA, TUBÍO, LOMBARDO, 2013, p. 3).

Al igual que la cosecha citrícola, en primero lugar, el trabajo es zafral. Desde el 2008 la actividad laboral es regulada anualmente por el Consejo de Salarios. En segundo lugar, la intermediación laboral en los últimos años se a formalizado, el vínculo con las empresas agroindustriales ha sido cada vez más fuerte, es por eso que hoy en día la mayoría de las cuadrillas están tercerizadas. Dando lugar a un nuevo sujeto en las relaciones laborales; se entiende que, la empresa madre contrata a las empresas intermediarias o tercerizadas para reclutar trabajadores zafrales para las cosechas, tanto de naranja como de arándanos, este a su vez porque la demanda de trabajo lo amerita, el tercer sujeto llamado *enganchador o jefe de cuadrilla*, este será el que por toda la ciudad y fuera de la ciudad, vía redes sociales, familiares o barrio, recluta a los trabajadores zafrales. “formando una red cada vez más compleja de captación de trabajadores.

Estos pueden ser empresas de diferente tamaño y grado de formalización que suministran fuerza de trabajo a las grandes empresas del sector para estas labores. Los servicios son pagados por la empresa al contratista en forma global, quien a su vez paga a los trabajadores el salario que ha pactado con ellos en el momento de reclutarlos. Este tipo de mercado es muy poco transparente, y no fue posible durante a investigación determinar cuál es el monto del excedente que estas empresas de intermediación captan ni el grado de explotación al que están sometidos los trabajadores que ellos reclutan. Si bien la mayoría de los contratistas más importantes cumplen con las normas laborales vigentes para el sector en el país, esta modalidad puede ocultar el pago de salarios muy bajos o someter a los trabajadores a condiciones de productividad muy exigentes y agotadoras (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p. 120-121).

2.3.2. Mercado interno y exportaciones de arándanos

Las primeras exportaciones fueron a partir del 2003. Según Tubío y Lombardo (2013) en este año fueron exportadas 0,3 toneladas, mientras que en el 2011 se exportaron 2.713 toneladas de arándanos. Por lo que entre los años 2007 y 2011 la exportación de arándanos representó el segundo producto más exportado en el rubro, después de los cítricos. En los años 2005 y 2008 se cultivaron en 850 hectáreas, al mismo tiempo en las últimas zafas ha disminuido, registrándose alrededor de 450 hectáreas.

Según datos del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, entre 2013 y 2015 se han exportado un total de 2.000 toneladas de fruta fresca. Ya para la zafra del 2016 hubo un crecimiento del 37% respecto al año 2015, para el mes de octubre del 2016 cerró con 9,6 millones de dólares las exportaciones de arándanos.

Cabe señalar que gran parte de las exportaciones de arándanos ha tenido como destino principal: Estados Unidos, Europa, Canadá y, desde octubre 2016, China. Así en el diario de la ciudad de Salto en el 2016 ya salía en sus páginas el nuevo pacto comercial de Uruguay con China. El gigante asiático mediante un protocolo de requisitos fitosanitarios, comenzó a comprar citrus y arándanos desde el Uruguay:

China es el principal mercado de Uruguay en muchos productos, le hemos dado, como es obvio, una importancia estratégica y fundamental a todo lo que tiene que ver con la inserción comercial, los aspectos sanitarios, fitosanitarios, las normas vinculadas a inocuidad (Diario el Pueblo, 16 de setiembre del 2016, entrevista a el Ministro Tabaré Aguirre).

Los países del hemisferio Sur considerados los principales importadores de arándanos, para el 2011 representaban casi el 80% de las exportaciones a nivel mundial, estos son: “Chile (90 mil toneladas), Estados Unidos (60 mil ton) y Canadá (56 mil ton)” (TUBÍO; LOMBARDO, 2013), mientras que “Estados Unidos (125 mil ton), Canadá (51 mil ton) y Reino Unidos (20 mil ton)”. Ahora bien, la importancia que tiene la producción de arándanos en los países del Norte, como Uruguay, Argentina y Chile, entre otros, es el efecto contra-estación lo que quiere decir, que mediante los complejos agroindustriales en nuestros países, se logra satisfacer la demanda a nivel mundial los meses que los países del Sur no comercializan el arándano:

El calendario mundial de producción de arándanos marca una diferencia entre los hemisferios. El Norte produce entre abril y setiembre, siendo sus principales productores Estados Unidos, Canadá, España, Francia, Alemania y Polonia. En el

mercado de contra- estación, en el Hemisferio Sur, el cultivo se lleva a cabo entre los meses de setiembre y marzo, con diferencias en el período según el país del cual estemos haciendo referencia. Siendo los principales productores del Sur: Chile, Argentina, Nueva Zelanda y Australia (FUNDACIÓN DOÑANA, 2008, apud TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p. 88).

2.4. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

En la actualidad el capitalismo agrario ha irrumpido en casi toda la extensión territorial en nuestro país. Mediante la extranjerización y concentración de la tierra se produjo una considerable disminución de los pequeños o medianos productores familiares, intensificando la explotación de la fuerza laboral. Asimismo, se derivaron de esta intensificación la precarización, la flexibilización y la tercerizados laboral. Todo lo cual se aceleró con las innovaciones tecnológicas, el uso de la maquinaria, agroquímicos y semillas manipuladas genéticamente. Por lo que en cierta forma los complejos agroindustriales si representaron una innovación para el campo uruguayo, pero de todos modos la ganancia que eso representa se reparte entre pocos. Ahora bien resta analizar en profundidad a los trabajadores asalariados que mediante su trabajo hacen posible el crecimiento y expansión del capitalismo agrario en el país.

*Patrón, esa sombra que tiritita tras sus reses,
huella y harapos, comiendo a veces.
Patrón, por sus intereses, ese es su peón.*

*Alfredo Zitarrosa, fragmento de la canción
“Vea Patrón” (año 1970)*



Ilustración: *El trabajador ideal* por Miguel Brieva
—sin registro de año de publicación—

CAPÍTULO 3

ASALARIADOS RURALES Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN SALTO

En el capítulo tercero se aplicara la metodología anteriormente presentada para poder efectuar el análisis de caso, por lo que se buscará poner en relación las entrevistas realizadas tanto a los cosechadores de naranja como los de arándanos y de esta forma cumplir con los objetivos propuestos. A su vez utilizaremos otras fuentes escritas como los periódicos tanto nacionales como del departamento de Salto. También serán utilizadas algunas normativas uruguayas que forman parte de lo que es el derecho del trabajador rural.

Por lo que dividiremos este capítulo en dos grandes apartados, los cuales tendrán subtemas. El primer apartado son los asalariados rurales analizando al cosechador de naranja y arándanos, en cuestiones como la jornada laboral, el salario y las limitaciones para formar sindicatos, teniendo en cuenta sus demandas y reivindicaciones. El segundo abarcará el tipo de tercerización que se da en las zafras de estas frutas, como ello influye en el trabajador.

De esta manera, el objetivo de este capítulo es examinar las condiciones de vida de los asalariados rurales, dándole voz y visibilidad en cuanto a su situación laboral, jornada de trabajo, salario, y su percepción acerca de la formación de sindicatos o uniones de trabajadores para llevar a cabo sus demandas. Así mismo, nos proponemos caracterizar la forma de tercerización que se da en este tipo de plantación y sus impactos en el trabajo de los cosechadores.

3.1. ASALARIADOS RURALES

En el presente apartado partiremos de ciertos puntos que son importantes a la hora de analizar las relaciones laborales en el capitalismo agrario en Uruguay, por lo cual entenderemos como trabajador asalariado rural, al obrero que vende su fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración en un ámbito laboral rural. Pero a su vez al estar sujeto al sistema capitalista, el trabajo debe ser productivo, por lo que debe generar un plusvalor, una ganancia para su patrón.

Será importante destacar algunas características que Riella y Tubío (1997) presentaron mediante una encuesta realizada en 1995²², estas características a pesar de que han pasado más

²² Encuesta realizada en el año 1995, retomada por Riella y Tubío en 1997, sobre trabajadores del citrus en los departamentos de Paysandú y Salto. Esta encuesta también es retomada por Piñeiro en su libro *El trabajo precario en el Uruguay* del año 2008.

de diez años, continúan siendo relevantes a la hora de caracterizar la condición de vida y laboral de los cosechadores de naranja en Salto²³.

En su gran mayoría un 92,1% son trabajadores masculinos, mientras que el 7,9 por ciento es femenino. En cuanto a las edades ha existido desde siempre un abanico de edades, pero en su mayoría son personas entre 18 y 35 años de edad. El 48% son trabajadores solteros, el 26,7 casados y el 21,6 juntados, son menores las cifras de divorciados viudos, entre otros. En cuanto al tipo de hogar los investigadores relevaron que un 36,2% viven con los padres y el 33,2% tienen parejas e hijos. Lo que corresponde con las entrevistas realizadas, ya que en su mayoría de los trabajadores viven en zonas urbanas, principalmente en zonas periféricas a la ciudad de Salto, en casa propia o asentamiento. A no ser en el caso de la empresa citrícola - *Caputto S.A.* - tiene parte de sus chacras cerca de los poblados rurales, en esos casos si existen en su mayoría cuadrillas que residen en zonas rurales como el caso de los trabajadores de Villa Constitución y de Belén (RIELLA; TUBÍO, 1997).

Tienen un nivel medio escolar, algunas como Cristian (cosechador de naranja, Salto, Uruguay. 26/02/2017) no llegaron a terminar la primaria, pero otros como Daniel (jefe de cuadrilla, Salto Uruguay, 1/08/2017) tienen ciclo básico completo y cursos privados de computación, entre otros, o como Antonia (cosechadora de naranja, Salto, Uruguay, 25/02/2017) tienen cursos técnicos –peluquería- realizados en la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU).

El trabajador al no tener medios de producción para sobrevivir, este debe vender lo único que tienen que es su fuerza de trabajo, por lo que, muchas veces el trabajo de cosechador no es una elección del obrero, lo hereda porque algún familiar trabaja en el mismo rubro, o porque el nivel de instrucción es muy bajo, la cuestión económica es muy importante para tener en cuenta a la hora de analizar el porqué de que asumen este oficio. Muchas veces entran a trabajar en la zafra solo por un año y terminan trabajando más de una década. Cuando se le preguntó a Antonia hace cuanto que trabaja en la cosecha, como empezó a trabajar y como aprendió el oficio, ella respondió:

Va a ser trece años con este año [2017] (...) Mis parientes todos trabajan en la naranja tengo mi primo que es capataz, entonces por entre medio de él. La circunstancias de que no había trabajo y bueno, empecé en el raleo²⁴, de ahí me fui para la cosecha y de ahí quede. (...) por la circunstancias de tener una hija que si o si tenés que darle las cosas, a los golpes aprendes (Entrevista Antonia, cosechadora de naranja, Salto,

²³ Aunque el análisis de los investigadores se centran en la naranja podemos decir que muchas de estas características también las presentan los cosechadores de arándanos.

²⁴ Raleo es una práctica que se realiza antes del momento de la zafra para quitar las frutas que no sirven, el objetivo es despejar la planta antes de la cosecha.

Uruguay, 25/02/2017).

Al igual que Antonia algunos trabajadores manifestaron la necesidad de trabajo para sobrevivir y llegar a fin de mes, el porqué de su comienzo en la cosecha de estas frutas. No es un trabajo fácil, son horas y horas al sol, en condiciones precarias de trabajo, como las chacras que en su gran mayoría no están limpias, están propensos a toparse con animales venenosos, los baños químicos se encuentran muy lejos de la zona donde cosechan, bajo un alto nivel de intensidad y supervisión por parte de los jefes de cuadrilla. De esta forma continuaremos analizando aspectos que salieron a la luz de las entrevistas, y que a su vez van formando el rompecabezas para poder examinar cómo funcionan las relaciones laborales en el sistema capitalista agrario en el Uruguay.

3 1.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo como lo explicamos en el capítulo uno, es el tiempo de trabajo diario que el trabajador ejerce su labor para producir el equivalente de los medios necesario para sobrevivir y reproducirse. La jornada laboral es de 8 horas y esta legislada para el sector rural (Uruguay “ley nº18.441”, 2008).

Ahora bien en el caso de los cosechadores de naranja y arándanos, los horarios de trabajo nunca son los mismos, varía según la zafra y las condiciones climáticas. La zafra de naranja se da entre los meses de marzo y noviembre (estos meses pueden ir variando según el año), y el de arándanos, la zafra va desde agosto hasta diciembre, en el mejor de los casos. En estos últimos años los tiempos de cosecha han sido mucho más cortos.

Por lo que cuando les preguntamos a los trabajadores la duración de la jornada de trabajo y su labor en ella fueron preguntas que variaron en algunos puntos:

Ahora actualmente vamos a las 10 [de la mañana] y comenzamos la tarea a las 12 [del medio día], comemos arriba del ómnibus y después cosechamos. Usas la escalera el bolso y la tijera. Un día de trabajo son 6 horas (...) [la época fuerte de la zafra]en invierno, de abril hasta noviembre (Entrevista a Cristian, cosechador de naranja, Salto, Uruguay. 26/02.2017).

[en el caso de los arándanos] Y dependiendo mucho mucho del clima normalmente se empieza con fruta de invierno en agosto, a mediados de agosto y ahí se va hasta, como te digo dependiendo del clima, se va hasta el 15, 18 de diciembre, este año fue corta, fue bastante corta, empezaron en setiembre y ya a fines de octubre ya se estaba terminando, no porque no hubiera frutas sino porque hubo una baja en la venta, hubo toneladas y toneladas de fruta que no se comercializaron, ya yo tuve suerte de que salte de la cosecha salte a la poda con mi gente, entonces abre estado unos 15 o 20 días más (Entrevista a Lucas enganchador arándanos, Salto Uruguay12/02/2017).

Un día de jornada son nueve horas, entramos a las 6 o 7 [de la mañana], no había

un horario, era según el clima, no te podría decir porque todos los días entramos en un horario diferente, vamos a decir, el horario de nosotros era estar a las 6 en la parada, ese era el horario, el horario de regreso no teníamos. En mi caso podía regresar a las 12 o como a las 10 o a las 6 de la tarde. El arándano se trabaja mucho por el clima, la temperatura, para arrancar nomás, si está muy frío, si tenés neblina no puedes arrancar, tenés que estar casi al sol y con lluvia no puedes arrancar tampoco... es todo según el clima como esté. El proceso que hace es de la planta la arranca el cosechador, del cosechador va a la bandeja y de la bandeja la última persona que viene a tocar la fruta prácticamente en última caso es en el *packing* (...) hay dos cosechas, una que empieza en invierno y una que es en setiembre hasta noviembre más o menos, según el clima también, viste que, es un decir, la cosecha empieza a moverse viene a ser en setiembre que pasa, si el clima, como paso ahora, que empezó a llover, rompió toda las plantas tiró toda la fruta que había, ahí se terminó de golpe. No significa que no haya más frutas hay fruta, porque queda fruta para madurar, esa fruta para madurar prácticamente es muy poca, la termina cosechando el personal mismo de Gamorel. Porque Gamorel trabaja con el personal mismo y aparte con una empresa tercerizada (Entrevista a Ernesto ex cosechador de arándanos, Salto Uruguay, 27/10/2017).

La situación del zafral es el que más preocupado hoy en día, ya que contamos con zafral que antiguamente duraban de 10 a 12 meses, hoy en día por la renovación de variedades, contamos con una zafral de 8 meses. Vivimos bajo una amenaza de parte de la empresa, de que hoy o mañana doy quiebra, que estoy por cerrar. vivimos una situación preocupante, ya que esta zona la única fuente de trabajo de mayor capacidad para el obrero es Caputto (...). Así que bueno, se vive preocupantemente, día a día, uno se levanta con ese miedo de decir bueno hoy no hay más trabajo y bueno a la calle y sería como matar dos pueblos, verdad (Entrevista a Pedro cosechador de naranja, Villa Constitución, Salto Uruguay, 8/08/2017).

Una jornada de trabajo en la naranja y en el arándano representa un desgaste físico importante. Se necesita cierta vestimenta para poder andar en el medio del campo arrancando la fruta, pero la vestimenta es del mismo personal, ya que la empresa tercerizada no les da ni la ropa ni los zapatos adecuados para cosechar, así Martín (27/10/2017) cosechador de naranja manifestó que la ropa de trabajo siempre fue del mismo trabajador y que la vez que dieron dinero para este fin era tan poco que no llegabas a comprar los zapatos. Al mismo tiempo no hay una capacitación formal de cómo proceder en el trabajo, años anteriores si ha habido pero en palabras de uno de los entrevistados (Ernesto 27/10/2017) ella era *muy precaria*.

En cuanto a los baños químicos están fuera de los predios donde se cosecha, las chacras no son limpias, los objetos que utilizan para llevar a cabo su labor como: escaleras y las bolsas para cortar la naranja, se encuentran en malas condiciones, pero cuando se logra que haya una inspección para evaluar las condiciones de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por alguna razón, los mandan a trabajar a las chacras que se encuentran en condiciones dignas, pero luego de la inspección vuelven a trabajar a las chacras anteriores. Este es un reclamo constante en los trabajadores:

En cuanto a si tenemos atención médica o vehículo para cualquier accidente laborales;
En el lugar no contamos con ningún tipo de eso, no tenemos ambulancia, no tenemos

atención médica, contamos con un botiquín pero con cintas, poca cosa, pero en el caso de accidentes como ha habido, por ejemplo accidente de picadura de anfibios, este, la gente tuvo que esperar mucho tiempo tirada en la chacra, para que pudiera llegar a un centro asistencial o que fuese algún vehículo a buscar, verdad (...) En la jornada laboral cuando llegas a tu trabajo y muchas veces no son atendidas y son inquietantes, es una la seguridad, higiene, baño químico que no nos llevan, hay hombres trabajando que se les hace más fácil cuando uno tiene las necesidades, pero las mujeres, tiene que ir atrás de un árbol, eso es algo preocupante, en cuanto a la limpieza de la quinta es algo recontra preocupante, ya que pila de veces por tema de seguridad de limpieza han sido picado por víboras. Y hemos hecho millones de reclamos donde no encontramos respuestas por parte de la empresa, pila de veces viene el ministerio a inspeccionar las quintas, es como si le avisaran a las empresas, y ese día tenemos todo, tenés limpieza, te traen los baños (Entrevista a Pedro, cosechador de naranja, Villa Constitución, Salto, Uruguay, 8/08/2017).

Otra cuestión a destacar es como se conforman los equipos de trabajo durante un día de zafra, las *cuadrillas*, las cuales varia el número de trabajadores por cuadrilla, pueden ser 25 o 30 como también pueden ser 3 o 4, lo cual depende del clima, de la fruta, de la zafra en si “Una cuadrilla como ahora trabajamos todos juntos” dicen Martin (27/10/2017) cosechador de naranja que en el último tiempo ha decrecido la cantidad de mano de obra que se necesita.

Existe compañerismo entre ellos, ya que pasan muchas horas trabajando juntos, almuerzan juntos, pero también representa un trabajo en equipo ya que las cuadrillas deben producir por día una determinada cantidad de cajones o bandejas (depende la fruta) exigidas por la empresa. En la actualidad la gran mayoría de las cuadrillas son contratadas por las empresa tercerizadas (aspecto que trataremos más adelante). Las cuadrillas pueden ser mixtas entre hombres y mujeres expresa una entrevistada, lo que trae consigo diversos conflictos uno de ellos es que se debe llegar a una cantidad de producción por día y como se cree que las mujeres cosechan mas lento, en la caso de la naranja, se deja de lado a la mujer y se juntan cuadrillas compuesta solo por hombres:

Mira hay cuadrillas que tienen que ahora están trabajando de 30 personas, hay veces que son menos hay veces que son 20 a 23 personas. (...) hay cuadrilla mixta y hay cuadrillas solamente de mujeres (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

Por lo general las cuadrillas son de veinte, las plantaciones están la zona, no en villa constitución pero en cercanías, más o menos en el ómnibus se demora entre cuarenta minutos, en el establecimiento en el Espinillar, después hay una acá en la quinta 24 y quinta 25 que queda en paso yacaré. (...) En las cuadrillas en el caso de las mujeres, pero a la hora de organizarse los mismos cosecheros, que por lo general se arman grupo de 4, ahí se da preferencia de hombres con hombres para cosechar más y así lucrar más. En cuanto a las mujeres que trabajan allí, las deja bastante de lado, viste que las mujeres no van a rendir lo mismo que un hombre a la hora de cortar naranja, y ahí se da un claro ejemplo de machismo que hay en la sociedad y la discriminación genérica que se da en este trabajo tan rustico (Entrevista a Julia cosechadora de naranja, Villa Constitución, Salto, Uruguay, 8/08/2017).

El cambio de producción en los complejos agroindustriales mediante las innovaciones tecnológicas y la racionalización del trabajo se presentan como dos factores que forman parte del crecimiento de la producción de arándanos en la región, como dicen Riella, Tubío y Lombardo (2013, p. 118) “Uno de ellos es la creciente formalización del empleo rural que se dio en los últimos años en el país, y el segundo es la relativa baja oferta de trabajadores debido a los altos índices de desempleo existente en la región”.

Mediante los nuevos procesos de producción, las empresas han intensificado la explotación hacia los trabajadores, ya que hay más control de la jornada de trabajo y mayor disciplina en los procesos técnicos:

Los controles eran muy estricto... porque se puede equivocar el que está cosechando la fruta, hay muchos que renuevan personal, otros no les gusta el trabajo, como es muy amplio el rango, después está el bandejero, el que recibe las bandejas, pasa por muchas cadenas, pero el que toca la fruta en sí es una persona sola, que es el cosechador. (...) El que no se puede equivocar es el que marca el tiquete, es el que autoriza que la camioneta se la lleve al *packing*, autoriza que esa fruta salga del campo derecho al *packing*. [El] que hace eso es el colector, el que hace el tiquete, el colector no se puede equivocar en la fruta, por eso se recibe una capacitación (Entrevista a Ernesto ex cosechador de arándanos Salto Uruguay, 27/10/2017).

Sin querer entrar específicamente en la tercerización laboral y su relación en la cosecha de arándanos y naranja, encontramos a otro actor social, el jefe de cuadrilla, es así como ellos se pronunciaron, ellos reclutan mediante distintos medios, ya sea familia, vecinos, medios radiales, redes sociales a los trabajadores para que realizan en la zafra de naranja o arándanos, pudimos conseguir dos entrevistas, ambos trabajan para empresas tercerizadas las cuales responden a la empresa *Gamorel. S.A.* por lo que también haremos énfasis en la jornada laboral de los jefes de cuadrilla, con el fin de poder entender cuál es su papel en esta organización del trabajo:

Si, trabajo para una empresa de arándanos, pero para un contratista, somos tercerizados, la empresa se llama Gamorel, a la cual yo trabajo. Soy encargado de cuadrilla, que sería así Jefe de cuadrilla. Mi labor consiste en recoger la gente que va hacia la cosecha en el recorrido del ómnibus por todo Salto, llegar a Gamorel de ahí ir al puesto de control nos dicen a qué sector vamos de la empresa, desde ahí vamos hacia ese sector, organizo a la gente de que tenga todas las herramientas necesarias para ir a la chacra a trabajar de ahí nos dirigimos hacia el campo y empezamos en el tema de cosecha. Bueno yo me encargo también de controlar la calidad de la fruta de que las plantas sean bien tratadas de que se cumplan todas las reglas y normas que exige la empresa. Y horas de trabajo son ocho que estamos en la quinta, más una de descanso más dos horas de recorrido, así que son nueve, diez, ONCES, horas de trabajo diario, mientras dure la zafra (Entrevista a Daniel Jefe de cuadrilla arándanos, Salto Uruguay, 1/08/2017).

Básicamente es, bueno yo este año entre como supervisor de cuadrilla, para supervisar la gente tenía alrededor de 20 25 personas a cargo, bueno, básicamente supervisar de que salga todo el trabajo bien y como piden de la empresa, no.... Tema de calidad, de higiene del personal y todo, es una fruta bastante delicada. Yo las llamo [a los trabajadores] (...) un poco de gente que ya sabe que uno trabaja en eso que se acerca,

se contacta.... Nosotros estábamos entrando a las 8 hasta las 15 y 30 de la tarde Los van a buscar o ustedes van a lugares puntual o van derecho. (...) hay un ómnibus que hace un recorrido, que el recorrido lo pongo yo por el tema de la zona de la gente y cada persona se arrima a cierto lugar que yo le indico para ir al laburo (Entrevista a Lucas, Jefe de cuadrilla de arándanos, Salto, Uruguay. 12/02/2017).

La jornada de trabajo de los cosechadores durante los tiempos de zafra representan un esfuerzo físico muy importante, porque son horas y días que se encuentran bajo el sol, a veces en posición que luego terminan comprometiendo su salud, por un sueldo que no llega a cubrir verdaderamente todas sus necesidades. Por lo que continuaremos analizando el salario y su percepción acerca de ello.

3.1.2. Salario

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2014)²⁵ las formas de remuneración pueden ser por mes, por hora –trabajador mensual- o por día –jornalero- y por pieza –destajista-. Puede haber la posibilidad de que se pague al trabajador una remuneración mixta, entre el salario por hora o por día más el salario por pieza. Mediante las entrevistas realizadas podemos llegar a la conclusión de que esta modalidad corresponde a la remuneración que tienen los cosechadores de naranja y arándanos. Por lo que el sueldo base es el pactado por día, donde el cosechador deberá llegar a los estándares de productividad que la empresa exige, por encima de ese límite por día, se le suma un incentivo por cada cajón -de naranja- o bandeja –de arándanos- de más.

Han buscado una nueva forma de contrato basada en el pago de un jornal con una producción obligatoria, al que se le suman además premios por productividad, dando como resultado un pago por destajo encubierto. En la práctica, este tipo de remuneración no da los beneficios esperados, produciendo más bien un doble perjuicio, tanto en la calidad de la fruta como en el agotamiento físico de la mayoría de los trabajadores” (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2012, p. 120).

Según Riella, Tubío Y Lombardo (2013) lo que promueve la concentración de mano de obra hacia el contratista, es la flexibilidad en los pago del salario, ya que si bien la empresa paga quincenal al contratista, este paga semanal o por día, lo que hace más fácil para el trabajador ya que, por la situación económica en la que están la población que trabaja zafra, pago por día es mejor, para solucionar las necesidades del día a día.

55 pesos por bandeja, hay estaba la diferencia, al tercerizada le pagaban pasando tantas bandejas, por ejemplo tenían un jornal, el jornal de ellos por el día eran 600 pesos, por decirte una cosa, era muchas menos, ahora en Chapicuy el jornal es 555

²⁵ En guía sobre derecho del trabajador rural, esta es una guía realizada por el MGAP, con los principales conceptos que deben guiar al trabajador y el conocimiento de sus derechos.

pesos. Caso de los tercerizados Hasta las 10 bandejas el jornal varia ente los 400 y 650 pesos, no todos cobraban lo mismo, porque son diferentes empresas tercerizadas, por ejemplo Gamorel tiene un a dos empresas tercerizadas, las empresas tercerizadas varían alrededor de 50 a 60 empresas. Y no todos pagaban igual, es un margen de ganancia para el empresario. Diez bandeja vos ganabas el día nomas, vos tenías que pasar esas 10 bandejas para ganarte a parte de tu jornal 50 por bandeja, había otros que pagana 60. Y por ejemplos los días domingos que se pagaba doble o los sábados te pagan 90 pesos la bandeja, era cuando se ganaban antes pagan diferente. El de la empresa mismo siempre va a ganar mucho que el tercerizada. Es que la empresa lo que hace es, yo contrato una firma y le pago un precio a una firma, lo que haga la firma con el personal de él es aparte. Yo ganaba por quincena, había quincena que uno cosechaba bien agarraba 8 o 10 mil de cosechador, En plena zafra. Cosechando bien 14mil pesos (Entrevista a Ernesto ex cosechador de arándanos Salto Uruguay, 27/10/2017).

Estábamos ganando 520 el día. (...) cuando es por cajones te cambia la variedad (habla de variedad de fruta), ganas los 520 por día y más los cajones extras que hagas, pero viste que cambaron los nombres los nombres de la variedades y te cambian los precios también, porque, unos que salen, ponele la valencia (una variedad) no llega a 7 pesos el cajón, hay otra que está a 10 pesos, y todo así, te cambian los precios. siempre te va quedando una semana para atrás, cuando empiezas la zafra esa semana no la cobras, la cobras a la segunda semana, los sábados (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

Desde ya dejamos claro que este sujeto para el sistema capitalista es tan solo otra mercancía, que a su vez va a producir más mercancías, estos es, el trabajador vende su fuerza de trabajo por una remuneración un salario, el cual representa, como se expresó en el capítulo uno, el trabajo necesario, o sea, los medios de vida para su subsistencia y su reproducción; “el valor y los precios de la fuerza de trabajo se transfiguran en forma de salario” (MARX, 1999, p. 451).

Pero cuando se le pregunta al trabajador si está satisfecho con su sueldo, desde su percepción resulta muy poco, que no tiene correspondencia con el verdadero gasto físico que estos trabajadores ejercen en cada zafra. Más allá de que existe una conciencia de que el sueldo “no da para nada”, para muchos de ellos la situación se presenta como una batalla perdida frente a su patrón, pero hay otros que no, son los que plantean la necesidad de afianzar un sindicato de cosechadores en el caso de los trabajadores de naranja.

A no no no, nunca estuve, estando en plena zafra podes sacar 16 o 17 mil pesos, pero ahora no sacamos ni 5 mil (Entrevista a Martin cosechador de naranja, Salto, Uruguay 26/10/2017).

Es poco no, pero lamentablemente tenés que aguantártela, es poco es, porque viste que hoy en día como están las cosas de caro, tenés que ir mechando de acá y de allá para sobrevivir, sino no sobrevivís tan fácil (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

Cobramos los días trabajados y lo vamos cobrando semana a semana. Y la verdad que con el sueldo el salario que se tiene para el trabajo que se hace, no estamos nada satisfechos, tamos a 150 kilómetros de Paysandú, un ejemplo y la gente que cumple la misma función están por encima del salario que tenemos nosotros (Entrevista a

Pedro cosechador de naranja, Villa Constitución, Salto Uruguay, 8/08/2017).

Los jefes de cuadrilla tiene la responsabilidad no solo de reclutar a los cosechadores, sino que también de llevar el conteo de si van a trabajar, de llenar planillas con los datos personales del cosechador, de vigilar la cosecha y que esta sea productiva. Es el que recibe las quejas de los cosechadores. También tiene junto con él en el caso del arándano un *bandejero*, quien va a controlar las bandejas que cosechan sus compañeros, registrar y controlarlas, la cantidad, y la especie de la fruta. “Tanto el capataz como el bandejero reciben premios productividad de parte del contratista” (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p.123). Cuando se les pregunto cuanto ganabas, y si estaban satisfecho con su sueldo ambos jefes de cuadrilla contestaron:

Yo en lo personal si, dentro de personal que he tenido abajo mi cargo, muchos están satisfechos y bueno muchos no, pero *ta* en el tema mío es algo fijo, en el tema de ellos es algo que viene ser por un tanto, o sea lo que vos haces vos te ganas, o sea si vas con la motivación de que no vas hacer nada y haces poco, obviamente cuando vayas a cobrar vas a cobrar poco, se está trabajando en ese sentido ahora porque antiguamente cuando se trabajaba por la empresa tenías un cornal fijo, más un incentivo después de las 10 bandejas, pero la mayoría de la gente aun habiendo frutas para hacer 18 20 bandeja también se hacía un promedio que te pedía la empresa de 10 11 bandejas y quedaba en eso, entonces que pasa, la empresa no le sirve, entonces empezaron a sacar de apoco y ahora *ta*, es lo que uno haga. Son 50 pesos por bandeja, si haces 10 bandejas son 500 pesos si haces 5 son 250. Hay gente que va, como quien dice, por jorobar noma, habiendo fruta va te hace 4 5 bandeja y pasa todo el día jodiendo, y claro cuándo va a cobrar, obviamente, uno no va a estar satisfecho, pero claro es, como yo digo, si vos estas interesado en ir a trabajar y hacer, te vas a esmerar por hacer lo más que puedas, *ta*, obviamente que luchas veces la calor y el sol también, no te da mucho ánimo de.... Pero *ta* todo depende de la persona (Entrevista a Lucas, jefe de cuadrilla, Salto, Uruguay. 12/02/2017).

Mira es a finales de semana que se cobran siempre, y mi salario varía, varía según los días que no llueva viste, los días que se trabaje. Si es una jornada de 25 días en el mes sin problemas ninguno, estamos hablando de unos 33 mil pesos por mes más o menos. (...)Ellos ganan [cosechadores] por bandeja, y el promedio no te lo podría decir porque hay gente que hace 500 pesos como hay gente que hace 1300 pesos por día y hasta más. Eso va en la voluntad de la persona y si tiene practica en la cosecha. Se está pagando un estimado de 55 pesos por bandeja de cosecha. (...) La verdad que no, no estoy satisfecho, , porque aparte de estar un mes o más tiempo consiguiendo la gente, estando preparada llenado a todas las casas a levantar su fotocopia de cedula, y lidiando muchas veces con el personal, porque somos nosotros que estamos más en contacto con el personal que con el contratista no. Pero con la situación del país tampoco me quejo (Entrevista a Daniel enganchador arándanos, Salto Uruguay, 1/08/2017).

Los Consejos de Salarios previsto en la ley N° 10.449 del año 1943, puesta en práctica en el 2005 y por primera vez desde su creación con el objetivo de regular el salario de los trabajadores rurales, junto con el trabajo del sector público y el trabajo del sector doméstico. Año a año se reúne un consejo tripartito formado por el Estado, representantes de las empresas

y representantes de los trabajadores y así llegar a un acuerdo salarial anual para los trabajadores rurales.

Todos los sectores del mercado laboral en el país se dividen en grupos, en el sector rural los grupos son: el número 22 representa la Ganadería, Agricultura y actividades conexas, el grupo 23 Viñedos, fruticultura, horticultura, criaderos de aves, porcinos, apicultura y otras actividades que no están incluidas en el grupo 22 y por último el grupo número 24 Forestación, incluido bosques montes y turberas. Lo que nos interesa en esta investigación es el grupo 23, el cual esta subdividido en subgrupos y el que regula *citrus* y *arándanos* es el subgrupo número 6 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

A continuación en el Cuadro 4 se presenta el último ajuste salarial correspondiente al sector de citrus y arándanos que se aplicó a partir de 1ro de julio del año 2017 de citrus y arándanos a nivel nacional²⁶:

Cuadro 4: Uruguay: Ajuste salarial en el sector citrus y arándanos. Periodo: 1ro de Julio del 2017

SUBGRUPO 06 CITRUS Y ARÁNDANOS	
Ajuste el 1ro de julio de 2017	
Salarios entre el mínimos de la categoría y hasta un 10% por encima	Salarios superiores en más de un 10% al mínimo de la categoría
5,72%	4,43%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Acta del 23 de julio del 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Uruguay.

Ahora bien, el cuadro 5 presenta los salarios que se pactaron en los Consejos Salariales del 1 de enero del 2017 y del 1 de julio del 2017, dividido en categorías de especialización, los salarios en este corto lapso de tiempo tuvieron un aumento, es de destacar que los salarios del mes de julio son los que están vigentes hasta diciembre del 2017.

²⁶ Tendremos en cuenta que según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el salario mínimo por mes, regulado para el 1 de enero del año 2017 es de 12. 265 pesos uruguayos, para todos los rubros y sectores en el país.

Cuadro 5: Uruguay: Salarios del sector citrus y arándanos. Periodo: enero a julio y de julio a diciembre del 2017

Citrus y arándanos						
Categorías	POR HORA		POR DIA 8 HORAS		POR MES 25 DIAS 48 HS SEMANALES	
	1 DE ENERO DEL 2017	JULIO 2017 A DICIEMBRE 2017	1 DE ENERO DEL 2017	JULIO 2017 A DICIEMBRE 2017	1 DE ENERO DEL 2017	JULIO 2017 A DICIEMBRE 2017
Peón Común	62,07	65,62	496,55	524,96	12.414	13.124
Especializado I	65,17	68,90	521,39	551,18	13.035	13.789
Especializado II	70,30	74,32	562,39	594,57	14.060	14.864
Especializado III	76,40	80,77	611,17	646,16	15.279	16.154
Especializado IV	83,65	88,43	669,21	707,48	16.730	17,687
Capataz	91,98	97,24	735,82	777,93	18.396	19.448

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Acta del 27 de junio del 2016 y Acta del 23 de julio del 2017 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Uruguay.

Estas son las variaciones que ha tenido en este año el sueldo, dependido del tipo de especialización, el cosechador forma parte de la categoría peón común o especializado I. Es de destacar algunos puntos como el hecho que aunque el trabajador reconoce que su sueldo no alcanza, continúa aceptándolo como algo que está bien, que no se puede cambiar, al mismo tiempo como dice Marx (1999), el obrero no percibe que solo recibe como salario una parte de su trabajo. El salario a destajo propicia al obrero esa sensación de ganar por lo que produce, pero en realidad la mitad de lo que está produciendo es verdaderamente su ganancia, lo demás está volcado al dueño del capital.

3.1.3. Organización sindical

La organización sindical por parte de los trabajadores es un derecho en cualquier relación laboral, no obstante en el mundo rural la igualdad de derechos ciudadanos como dice Riella (2006) no se da de la misma forma que se da con el trabajador urbano. Si bien en los últimos años se ha propagado leyes laborales, derechos sociales y cívicos, de todos modos ha sido una deuda, en la que se pueden interrelacionar diversos factores.

La abertura al diálogo y las políticas de derechos sociales y laborales que ha implementado el Frente Amplio en sus gobiernos, han buscado combatir distintos problemas en el mercado de empleo que se venían dando en el país a lo largo de la última década, como el salario mínimo, 8 horas diarias de jornada de trabajo rural, seguro de paro especial, estar

registrado en el Banco de Previsión Social (BPS), reconocimiento de los derechos sindicales (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013). Así en la ley plantada para los Consejos de Salarios también se prevé la licencia sindical del trabajador. Ahora bien cuando se les preguntó a los entrevistados su relación con las organizaciones sindicales tuvimos variadas respuestas, que hacen dialogar con la realidad en la que los trabajadores están viviendo, y de qué forma poder hacer visible sus luchas, captar cuales son las verdaderas limitaciones para formar un sindicato estable que reivindique sus derechos y necesidades.

El factor miedo es una limitación para la sindicalización, el miedo a formar parte de una lista negra, a que no los contraten en la próxima zafra, ahora bien la pregunta es ese miedo, ¿crea conciencia de clase? Creemos que no, creemos que si hay reproches por parte de los trabajadores pero una real conciencia de clases, siguiendo a la teoría marxista, creemos que no:

Con el tema de la lista negra, ha existido, sigue existiendo, y creo que va a seguir existiendo, nos ha pasado con 110 trabajadores en la localidad de belén, que eran los que más estaban sindicalizados, hubo una represaría de la empresa, con el pretexto de que no había tanta fruta como para tomar tanta gente, decidió dejar esas 110 personas que eran las que estaban en el sindicato, las dejó afuera, esa fue una de nuestras luchas en base de eso se logró la extensión del seguro especial, para toda esa gente, ya que no va hacer llamada este año a trabajar, y bueno, se va a seguir luchando para que el año que viene sean las primeras personas que sean llamadas. Bueno con el miedo de la lista, mucha gente hoy en día sigue con ese miedo, y sigue opinando desde lejos pero no arrimándose, pero de apoco se va perdiendo y eso se va demostrando con logros (Entrevista a Pedro y Julia cosechadores de naranja, Villa Constitución, Salto Uruguay, 8/08/2017).

La mayoría tiene miedo, porque vos decís vamos a hacer tal reunión, pero la gente tiene miedo, y dicen, si yo me presento y después me corren (...) la gente tiene miedo, la fuente más grande acá es la naranja, que mueve miles de personas trabajando, que las personas esas que trabajan mantienen a la familia (...) y ese es el miedo que tiene, y a veces no dan la cara por el miedo (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

No estamos diciendo que no haya sindicato, es más en la página del sindicato Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), están como afiliados el Sindicato de Trabajadores de la Citricultura y Afines (SITRACITA), el Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines (SUDORA) y Sindicato de Trabajadores de Arándanos (SITRAA).

Ahora bien, en las entrevistas en su mayoría se han mostrado por parte de los trabajadores de arándanos desconfiados de un sindicato. Por parte de los cosechadores de naranja se está intentando armar un sindicato que sea solo de cosechadores ya que se busca que este sindicato pueda luchar, sabiendo cuales son los problemas que ellos como cosechadores tiene y que por ejemplos los trabajadores en la parte industrial no sufre. También la experiencia

de un sindicato nuevo que se conformó en el pueblo de Villa Constitución Sindicato Único de Belén Salto y Constitución (SUCO BESALCO).

Francisco (17/02/2017) manifestó no saber si exista algún sindicato en la producción de arándanos, pero que si existiera alguno, no tendría problema en afiliarse a uno “Y si tenés que estar ahí no”. Pero por otro lado, Daniel expresó no tener necesidad de participar de un sindicato.

En la ciudad de Salto para febrero del 2017 ya se había comenzado a organizar un grupo reducido de cosechadores buscando separarse del sindicato SITRACITA, ya que este no abarcaba las necesidades ni las luchas de los cosechadores, y por otro lado en el pueblo de Villa Constitución ya está en camino un sindicato que uno cosecheros de Salto, Villa Constitución y Belén. Luchando por una mejora en el convenio salarial, seguro de paro especial, limpieza en las quintas, baños químicos, entre otros. En realidad no son luchas de otro mundo, son luchas de una mejora condición laboral y de vida para los trabajadores del citrus y el arándano.

Mira, nosotros estábamos luchando, y pertenezco. Yo pertenezco al sindicato de los cosecheros, porque ahora logramos de armar un sindicato solamente de los cosecheros. Esto lo logramos a terminación de zafra, tenemos que empezar a organizarnos de vuelta. (...) son pocas ahora [afiliados al sindicato], porque te digo, la terminación de zafra es lo que logramos armar e sindicato de cosechero, nosotros teníamos un sindicato que el muchacho no sacaba la cara por nosotros y no sabía ni como trabajábamos, como tomábamos agua la mugre de la quinta, nada. Y con esto que paso de que Caputto no nos pagaba la liquidación y todo eso, bueno a eso se movió de armar el sindicato, y ahora gracias a Dios, se armó un sindicato de cosechero nada más, de las personas que estamos adentro de la quinta y sabemos cómo trabajamos como vivimos las cosas que pasamos.[luchan por mejoras de las condiciones laborales] Limpieza de las quintas, un coso de agua como la gente, baños porque prácticamente en toda cuadrilla hay mujeres, (...) hay quintas que están limpietas, pero hay quintas que tenés que pisar con cuidado por si no hay una víbora, hay pedazos de escalera (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

bueno, nuestro sindicato se llama SUCO BESALCO, sindicato único de cosecheros Belén, Salto y Constitución, lo creamos hace un año, fue con la necesidad, teníamos un sindicato SITRACITA, que abarcaba todo cosecharos, trabajadores todo sobre el citrus, las luchas generalmente de ese sindicato, no nos definida mucho a los cosecheros, eran luchas más para la gente del *packing*, al cosechero nunca lo defendieron, no hubo ni una conquista clara, como para el tema cosechero, por esa razón nos decidimos involucrarnos más en el tema, bueno yo he creado SUCO BESALCO, verdad. La lucha principal de nosotros hoy en día, es que se respeten los convenios colectivos firmados y pautados ya que en el sindicato anterior firmo sin el consentimiento de los cosecheros, firmó un contrato que abarcaba hasta este año, el año que viene nosotros nos podemos presentar, un proyecto colectivo para mejorar el proyecto anterior. Por el poco tiempo que tenemos de sindicato, no contamos con la mayoría, verdad, , hay mucha gente defraudada con el sindicato anterior, como que le cuesta creer en un nuevo sindicato que vaya hacer la lucha, no para el que esta luchado no, en el sindicato anterior, un ejemplo no hacia la lucha para el personal, sino que hacia una lucha que le convenía al bolsillo de él. Por ese tema fue que nos involucramos, y hoy en día cuando empezamos éramos 5 y un ejemplo hoy tenemos más de 100 personas no es el total de la gente, pero apostamos a mucho más, y bueno creo que a poquito a poquito se va a ir conquistando mas cosas no con palabras sino

con hechos, uno logra la conquista y que la gente pueda acompañar. bueno, según el convenio, hubo un convenio firmado de sorpresa por el sindicato SITRACITA, el cual no lo hemos estudiado porque tenemos un montón de temas, se nos pasó, lo vamos a estudiar y te lo contestamos mañana (Entrevista a Pedro y Julia cosechadores de naranja, Villa Constitución, Salto Uruguay, 8/08/2017).

La tercerización de las empresas es un factor fundamental a la hora de analizar las posibles limitaciones que existen para formar sindicatos, ya que mediante la contante vigilancia del jefe de cuadrilla, la intensificación del trabajo y la estricta supervisión de que se produzca a tiempo y en forma. Así Villulla (2015) analizando los contratistas en el capitalismo agrario argentino plantea que:

Los trabajadores agrícolas se quedan con una parte muy pequeña de la riqueza que producen. Esto configura una situación de explotación económica importante, no tanto por la situaciones que vulgarmente se asocian a ese concepto –tales como condiciones laborales precarias o extremadamente duras, sobre todo en lo que hace al esfuerzo o el sufrimiento físico de los trabajadores- sino a la diferencia entre el valor total que producen, y la mínima parte que les retribuido para ello (VILLULLA, 2015, p.124).

A la hora de analizar las dos entrevistas a los Jefes de Cuadrilla, prevalece una visión de que el sindicato es innecesario, o necesario sólo para casos en que suceda una situación injusta:

Yo creo que hay un sindicato también por fuera, pero ta, eso normalmente cuando pasa algo dentro de la empresa que la empresa no se haga cargo, o cosa injusta, vamos a decir así, que suceda dentro de la empresa se puede ir para que por medio del sindicato se pueda hacer algo. Y, yo en mi caso, y con el contratista que trabajo, creo que no sería algo necesario, pero igual estaría bueno estar en el tema, porque nunca se sabe cuándo e podría precisar, no (Entrevista a Lucas, enganchador arándanos, Salto, Uruguay. 12/02/2017).

No, en la empresa Gamorel hay sindicato, pero nosotros como tercerizados no tenemos nada que ver. Mira la verdad que no, para mí no. Mi padre es presidente de uno de los sindicatos rurales más grandes acá en el norte, de SITRACITA, tengo mucha experiencia en tema sindical, la verdad que no, yo apuesto más al dialogo con la empresa que arman un sindicato, hay veces que sirve pero hay veces que no (Entrevista a Daniel enganchador arándanos, Salto Uruguay, 1/08/2017).

Pero la persecución sindical no ha sido tema de los últimos 3 años, sino que desde siempre ya en el 2003 el periódico *Brecha* sacaba un artículo sobre la represión sindical y las condiciones laborales en las que estaban expuestos los trabajadores del citrus, este artículo que saca Brecha, es interesante destacar que las personas que fueron entrevistadas y explicaron su posición en la foto aparecen encapuchadas por miedo a la represión por parte de la empresa CAPUTTO. La entrevista es realizada a representantes del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA) y una funcionaria del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP):

Cumplimos con la tarea para la que nos contratan, o sea, trabajar; y, como lo demuestran informes de la última década del MGPA, en la industria citrícola las exportaciones han crecido 326 por ciento’, manifestaron. Sin embargo, denuncia SUDORA, las empresas citrícolas violan la Constitución al no permitir a sus trabajadores sindicalizarse, para lo cual ‘aplican el sistema de listas negras’. Debido a esa represión, ‘hoy no podemos mostrar nuestros rostros pues mañana tenemos que volver a trabajar y si nos ven nos echan’, afirmó el vocero. Los gremialistas reclaman la solidaridad de la “clase trabajadora y la sensibilización de los políticos” y destacan que la tercerización ha sido el instrumento utilizado por las empresas para desmembrar al SUDORA. No obstante, afirmaron que pacientemente han logrado restablecer los vínculos con los trabajadores de las chacras. Los trabajadores citrícolas se niegan a aceptar ser conducidos a las chacras en ‘los camiones apilados entre cajones y escaleras’, así como la “camisa naranjera” (prenda ajustada a la cintura con capacidad para cargar hasta 70 kilos de fruta), y reivindicaron el derecho a un salario digno con aumentos cuatrimestrales de acuerdo al IPC y la firma de un convenio colectivo. Un cosechador de naranja de las chacras de la empresa Caputto relató a BRECHA que actualmente los trabajadores salen de sus casas para abordar el camión o el ómnibus que los recoge alrededor de las 10 de la mañana. Llegan a las chacras cerca del mediodía, extendiéndose la jornada laboral desde las 12 a las 18 horas. Suele suceder que durante la misma mañana se les comunique que ese día no irán a trabajar. ‘Muchas veces no podemos llevar comida por lo reducido de nuestro sueldo: 104 pesos por día (menos los 15 pesos que se descuentan por el transporte), promediando al mes unos 1.500 pesos (1). Se come un pan, si es que se tiene -un quilo cuesta 20 pesos-, y naranjas que lavan el estómago. Recién se come al regreso a las casas cercano a la hora 20. Antes se cocinaba en las chacras pero ahora está prohibido’ El año pasado el gremio reclamó a la empresa el pago de las horas extras. La dirección respondió con jornadas de seis horas corridas para evitar la preparación colectiva de la comida (ya que da lugar a reuniones y charlas). Caputto cuenta hoy con 40 cuadrillas, que totalizan unos 2 mil trabajadores. Entre cosecha y *packing* se llega a unos 5 mil operarios en todo Salto (CAILLABET, entrevista a dirigentes sindicales SUDORA y funcionaria del MGAP, periódico Brecha, 10 de julio del 2003).

Las limitaciones que se le presentan a la hora de formar sindicatos son múltiples, en este apartado presentamos algunas que se dan y que fueron visibles una vez realizadas las entrevistas, nos queda plantearnos si hay una conciencia de clase por parte de los trabajadores, creemos que es un estudio que necesita de otro tipo de profundización, al mismo tiempo poder analizar si este tipo de sindicalización que se dan en nuestros países, verdaderamente tienen el efecto que se necesita, o quizás habría que buscar nuevas formas de organización y movilización. Ya que el miedo y la inseguridad que existe de las represarías de sus patrones ya sea despidiéndolos o maltratándolos, lo sucedido en la actualidad con los trabajadores y sus pérdidas de derecho no son un punta pie para continuar una investigación.

3.2. Tercerización Laboral

Para analizar la tercerización laboral y su impacto en los cosechadores de naranja y arándanos, tenderemos en cuenta ciertas preguntas como: ¿Porque se recurre a la tercerización? ¿Cómo ello repercute en los asalariados rurales?.

La tercerización laboral en los últimos años se ha formalizado, el vínculo con las empresas agroindustriales ha sido cada vez más fuerte, es por eso que hoy en día la mayoría de las cuadrillas están tercerizadas. Cada vez más el vínculo o contratación con los trabajadores zafrales es directo con la empresa intermediaria que con la empresa madre, o sea, el complejo agroindustrial ya sea en este caso Caputto S. A o Gamorel S.A.

Dando lugar a un nuevo sujeto en las relaciones laborales; se entiende que, la empresa madre contrata a las empresas intermediarias o tercerizadas para reclutar trabajadores zafrales para las cosechas, tanto de naranja como de arándanos, este a su vez porque la demanda de trabajo lo amerita, el tercer sujeto llamado *jefe de cuadrilla* o *enganchador*, este será el que por toda la ciudad y fuera de la ciudad, vía redes sociales, familiares o barrio, recluta a los trabajadores zafrales.

Formando una red cada vez más compleja de captación de trabajadores. Es importante aquí resaltar a las órdenes de su enganchador, quien es responsable de pagar a los trabajadores, darles las indicaciones durante la jornada de trabajo y, en caso de incumplimiento o indisciplina, aplicar la sanción que entienda conveniente en cada situación” (RIELLA; TUBÍO; LOMBARDO, 2013, p.121).

El contratista no solo pacta con la empresa la cantidad de fruta a cosechar, el requerimiento para la contratación de mano de obra, las normas técnica, entre otros, la cual le paga una cantidad de dinero, en la cual debe reclutar personal (se debe hacer cargo de los sueldos, de la seguridad social, entre otros), se hace cargo del transporte de los trabajadores:

Tercerizados significa que la empresa Gamorel planta los arándanos, ta, los cuida todo a su debido tiempo y cuando están prontos para su cosecha ellos contratan a personas a un grupo de personas, creo que en este caso quedan veinte contratistas. ellos los contratan a ellos y ellos nos contratan a nosotros para que llevemos gente para cosechar. O sea Gamorel paga a terceros para que vayan a cosechar. NO venimos a ser empelados directamente de Gamorel, somos zafrales y subcontratados si, vas todos en regla todos en caja²⁷ pero eso es responsabilidad del contratista si él no lo hace y la empresa lo detecta el será expulsado del establecimiento (Entrevista a Daniel jefe de cuadrilla arándanos, Salto Uruguay, 1/08/2017).

No he la empresa en si lo que hace le paga al contratista y el contratista se encarga de hacer los sobres para pagarle al personal, a veces depende de la confianza que tenga el contratista con su supervisores le da todo los sobres al supervisor y el supervisor se encarga de pagar todo en la caja o si no cada persona se va a la casa del contratista. (...)En mi caso, este año trabaje por cuadrilla tercerizada, anteriormente si, trabajaba por la casa, pero como bandejero y estas un rango más abajo del capataz pero prácticamente tenes casi las mismas responsabilidades, pero, ta, este año me lance a... una por que la empresa está liquidando no quiere más gente por la casa e iban a entrar tres o cuatro cuadrillas por la casa y creo que solo entro una este año, pero yo me tire a cuadrilla tercerizada que es lo más seguro (Entrevista a Lucas, enganchador arándanos, Salto, Uruguay. 12/02/2017).

²⁷ Anotar el trabajador caja jubilatoria, por accidente, licencia entre otros beneficios, en el Banco de Previsión Social BPS

Ahora bien desde la perspectiva de los trabajadores mismos esta situación de la tercerización es muy compleja, en primer lugar presentaremos algunas entrevistas que explican cómo funcionan la tercerización y luego la cuestión de que uno de los derechos de todo trabajador es estar registrado en el Banco de Previsión Social (BPS) sus días de trabajo, para la obtención de jubilación, benéficos médicos para él y su familia, licencia vacacional, posibilidad de cobrar asignación familiar (en el caso de tener hijos menores de 18 años, y cumplir con otros requisitos), entre otros, el funcionamiento es fácil, la empresa tercerizada pasa datos y días del trabajador y aporta una cantidad de dinero al BPS, en razón de los días trabajados su contratado.

Pero la cuestión y el gran drama es que mediante la subcontratación muchas veces pasa que los contratistas registran al BPS solo un día o la mitad de los días trabajados, es en este punto que se puede también rescatar la plusvalía que la empresa tercerizada quita del trabajador, al no pasar todos los días y no aportar por ese trabajador anotado al BPS.

Yo trabajaba para la empresa (Caputto S.A), la empresa te paga todos los derechos, la empresa no te deja afuera de nada, si trabajas en medio día, ese medio día va a la caja. Por eso la seguridad de trabajar en la empresa (Entrevista a Cristian cosechador de naranja, 26/02/2017).

Otras entrevistas que son interesantes para poder entender las luchas que existen con respecto a los aportes al BPS:

Si estamos en BPS, todo en regla porque la empresa exige, hay contratista, no voy a decir quienes, pero hay contratista que llevan gente en negro, no deben porque si la empresa se entera de eso les cobra multa. El propio trabajador prefiero estar en negro... Si hay veces que sí, porque o por jubilación o porque están en seguro, siempre hay, yo en mi caso tuve que rebotar porque, ta, mi contratita me dijo, en enero no quiero a nadie y bueno, en mi caso tuve que rebotar a varias personas porque no no es de mi agrado porque es mi trabajo.... Porque viste que es uno el que tiene que tratar con la persona y a veces, hay quienes te dicen, vos estás hablando con migo y se me hace difícil no la puedo llevar por x motivo. Hay quienes no te miran la carta y te dice no a vos no te llevo, hay capataces y capataces.

Cuando se trabajaba por la empresa, la empresa te pedía un certificado, si vos faltaba por un día no pasa nada, pero si vos faltas más de tres días consecutivos y no avisas a la empresa o no le presentas un certificado la empresa te da baja. En el tema de nosotros tercerizados, no, por ley y por derecho nuestro, si la persona falta tres cuatro cinco días y no da aviso nosotros lo damos de baja porque el BPS te cobra multa sino, porque vos estas aportando y la persona no está figurando entonces depende de la situación si, tu estas cosechando con migo y faltas tres cuatro cinco días pero me avisas, mira que no voy por tal cosa, entonces nosotros estamos al tanto, no te vamos a dar de baja porque estas avisado, pero en caso de que no haiga notificación normalmente se da de baja a la persona (Entrevista a Lucas, jefe de cuadrilla arándanos, Salto, Uruguay. 12/02/2017).

Con la empresa es inmediatamente, con respecto a las empresas tercerizadas es muy diferente, la que firma en la caja es la empresa o el que cosecha, lo que Gamorel pide que para ser empresa tercerizada estén en regla, ellos miran la firma, después lo que

hace la firma es diferente. Ha pasado casos en que Gamorel ha pagado a cosechadores porque las firmas han cometido muchos errores (Entrevista a Ernesto ex cosechador de arándanos Salto Uruguay, 27/10/2017).

Ellos [los contratistas con respecto al BPS] te pasan los días que quieren. **Cónyuge del entrevistado:** hoy él fue a ver los jornales que tiene para ir al seguro, porque está trabajando poco en la semana en vez de estar trabajando cinco días en la semana trabaja dos o tres, entonces el patrón lo mando al seguro, y fue a ver los jornales y tenía 150 y algo de jornales, y el trabajo más que eso, pero que pasa ellos para no pagar el BPS. [cuando la cuadrilla era de la empresa] si pasaban todos los días, ahora te pasan el 16 o 17 están pasando (Entrevista a Clara cónyuge del cosechador de naranja, Martín, Salto, Uruguay 27/08/2017).

Hay gente que sí y hay gente que no. Los contratista te hacen descuento para el BPS pero vos te vas a pedir la historia laboral, si vos trabajas en un mes 25 días, ponele, esos 25 días no te lo pasa, te pasan cuanto mucho 10 días. En mi caso, yo trabaje u mes y a mí me pasaron un día solo en el BPS. Es diferente trabajar con un contratista que trabajar con la empresa, la empresa si, la empresa te pasa toditos los días que vos trabajas, te lo pasan al BPS, pero los contratistas se avivan, se avivan porque ellos te hacen el descuento del BPS pero nunca los ves, y eso es lo que te jode (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto Uruguay, 25/02/2017).

Un último aspecto a tener en cuenta en este capítulo es la condición actual laboral, como en capítulos anteriores planteamos, el caso de la empresa citrícola salteña –Caputto S.A- desde hace unos años viene atravesando un difícil momento financiero, ya sea porque han perdido mercado principalmente europeo como los cambios climáticos en los últimos años y el cambio de variedad de la fruta.

Es importante destacar que para este tema nos basaremos en artículos de diarios e informes. El claro y gran afectado por esta situación son los trabajadores asalariados, tanto de la cosecha como el packing ya que en las últimas zafas ha disminuido el número de trabajadores que se necesita para la cosecha del citrus en Salto, Paysandú, Río Negro. A raíz de ello se comenzó a presionar por parte de los trabajadores y algunos dirigentes políticos en el gobierno la necesidad de que el ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ampare bajo el seguro de paro especial a los trabajadores que se vieron afectados por la escasa demanda de mano de obra para la zafra de citrus.

Así la diputada frenteamplista Manuela Mutti, expreso en el parlamento, la necesidad de subsidiar a los trabajadores del citrus con un seguro de paro especial, por el tiempo de zafra que no se encuentran desempleados:

Hablamos de cerca de 5000 trabajadores, de sus familias. Pero también hablamos del almacenero del barrio, de los gurises que estudian a esfuerzos de sus padres, de las tarjetas MIDES que no serán necesarias, de los trabajadores más sumergidos de nuestro país. Sabemos del interés político ya expreso en el último diálogo nacional de seguridad social, en el que hubo consenso sobre la necesidad de ampliar la cobertura

del seguro de paro para los sectores zafrales. Por estas razones presentamos una Minuta de Comunicación en el Plenario de la Cámara de Representantes para que el Poder Ejecutivo establezca, por un plazo de hasta un año, un régimen de subsidio por desempleo total o parcial para los trabajadores del sector citrícola. Es decir, un paraguas de contención social, a un grupo de trabajadores del litoral que sostienen sus hogares en uno de los sectores más vulnerables de nuestro país. Existen antecedentes de que en años anteriores, el Poder Ejecutivo utilizó esta facultad conferida por la norma, en este sector, a través del Decreto N° 266/012 de 15 de agosto de 2012 y la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictada en ejercicio de atribuciones delegadas el 6 de octubre de 2016. El escenario referido de los trabajadores del sector citrícola, justifica debidamente el ejercicio de la facultad que la Ley le confiere al Poder Ejecutivo, siendo claras las razones de interés general (MUTTI, 2017).

Es así que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) resuelve el 6 de octubre del 2016 que:

I) han transcurrido dos años consecutivos con saldos exportables de cítricos inferiores a las 100.000 toneladas, en niveles similares a los registrados en 2012, año de la recordada catástrofe de emergencia citrícola provocada por las heladas de junio de este año (Resolución de Seguro de Paro Especial, N° 564 del 6 de octubre del 2016).

Mediante esta resolución se le otorgo subsidio por desempleo a los trabajadores de citrus tanto cosecha como packing, que se encuentre en estado de suspensión parcial o cese de su labor. Ahora bien los que reciben este subsidio deben haber desempeñado su actividad de cosecheros o packing en los 18 meses inmediatos anteriores a los problemas en la producción citrícola. Esto es:

a) computado 180 (ciento ochenta) días, continuos o discontinuos, de permanencia en la planilla de control de trabajo u otro documento equivalente, de una o más empresas, en el caso de los trabajadores mensuales; b) computado en iguales condiciones, 150 (ciento cincuenta) jornales, en el caso de los remunerados por día o por hora; y c) percibido, en iguales condiciones, el equivalente a 6 BPC (seis Bases de Prestación y Contribuciones), en el caso de los trabajadores con remuneración variable (Resolución de Seguro de Paro Especial, N° 564 del 6 de octubre del 2016)²⁸.

3.3. SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

El presente capítulo buscó analizar las condiciones laborales de los trabajadores asalariados rurales, el caso de los cosechadores de naranja y arándanos, desde distintos ángulos que son parte importante para el trabajador, como la jornada laboral, el salario, las

²⁸ Las Bases de Prestación y Contribuciones (BPC) son reguladas por el Banco de Previsión Social (BPS), desde enero del 2017 tiene un valor de 3.611 pesos uruguayos. Disponible en <http://www.bps.gub.uy/bps/valoreshistoricos.jsp?idVariable=20&contentid=5479> accedido 19 de noviembre.

organizaciones sindicales, y la modalidad de tercerización, que en los últimos años se ha profundizado en las relaciones laborales dentro capitalismo agrario del siglo XXI.

Para ello las entrevistas fueron útiles dándole voz y visibilidad a los trabajadores, quienes mediante sus trabajos son los que generan la riqueza y la expansión día a día del sistema capitalista en nuestros países. Poder analizar su condición laboral, desde sus perspectivas cuáles son sus luchas, sus reivindicaciones, la satisfacción o no con respecto a su salario.

Si bien existe una crítica de los trabajadores hacia las empresas, muy pocos en realidad son los que exponen su punto de vista, creemos que la cuestión de que la gran mayoría de personas que intentamos conectarnos para tener entrevistas y no aceptaron o no se pronunciaron ni por sí o por no, forman parte de esa clase trabajadora que tiene miedo, miedo a que lo despidan, no los llamen para las zafras, y es entendible, ya que en su gran mayoría tiene una familia que alimentar mediante su trabajo.

*Romper esquema de los que siempre callan,
gritar aunque sea una sola verdad.*

*Las Pastillas del Abuelo
Fragmento de la canción
"Otra vuelta de tuerca" (año 2006)*

CONCLUSIONES GENERALES

El objetivo central de nuestra investigación fue examinar y caracterizar al trabajador asalariado rural, analizando específicamente la labor de los cosechadores de naranja y arándanos en el departamento de Salto, que laboran directamente o indirectamente para las empresas de Caputto S.A y Gamorel S.A localizadas en Salto. Para lo cual, empleamos herramientas metodológicas cualitativas y cuantitativas: Realizamos nueve entrevistas tanto a cosechadores de naranja y arándanos y jefe de cuadrilla, a su vez utilizamos fuentes secundarias escritas como artículos de periódicos del departamento de Salto y nacional, también fuentes escritas de carácter gubernamental como leyes. Fueron empelados datos estadísticos proporcionados por el censo General Agropecuario del 2011, las informaciones rescatas tanto del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca como del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si bien la experiencia al realiza el trabajo de campo resulto más complicada de lo que se esperaba, en términos generales fue muy positiva, ya que, la importancia de las entrevistas era poder darle voz y visibilidad al cosechador y de esta forma analizar críticamente las relaciones laborales en el campo uruguayo.

Como conclusiones generales podemos destacar ciertos puntos que fueron apareciendo a medida que la investigación transcurrió, tanto con respecto a la dinámica de los complejos agroindustriales en el Uruguay hasta la condición laboral del sujeto social estudiado, examinado y caracterizado en el capítulo anterior, o sea, iremos desde lo general a lo particular.

Como fue expresado en el capítulo uno y dos, los complejos agroindustriales descriptos comenzaron a aparecer con más fuerza en el Uruguay a principios de la década de 1970, con el apoyo del Estado. Es así que durante las últimas tres décadas, estos complejos fueron tomando parte de la producción agrícola del país, ya desde 1970 el impulso a la producción de citrus en el litoral norte y sur del país, a fines de 1990 la producción de arándano en las mismas zonas, la producción de secano, como la soja, el trigo, que fueron tomando el lugar de producciones tradicionales como el lino y la remolacha.

Es así que en los primeros años de la década del 2000 aumentaron las exportaciones de *commodities* en el Uruguay, como por ejemplo las exportaciones a Europa, Estados Unidos, China, de citrus y el arándanos, hacen que estos dos complejos agroindustriales ubicados geográficamente en el departamento de Salto, fueron ganado peso en esos primeros años del siglo XXI.

Ahora bien, continuaremos con cinco consideraciones finales acerca de las relaciones laborales de los cosechadores de naranja y arándanos:

En primer lugar, la gran mayoría de los cosechadores residen en zonas urbanas o en la periferia de la ciudad, es interesante destacar este punto, porque muchas veces se piensa en trabajadores rurales y se asume que viven en zonas rurales, pero en este tipo de cultivos se usa mano de obra que residen en zona urbana de la ciudad, a no ser el caso de Caputto que tiene chacras más en la zona cerca de los pueblos por lo que la gran mayoría de los trabajadores viven en pueblos rurales, en esos casos.

En segundo lugar, la jornada laboral es entre 6 a 8 horas por día, el trabajador debe llegar a cumplir una determinada cantidad de frutas cosechadas, a lo que se le suma la supervisión del jefe de cuadrilla, quien es el que los recluta, en nombre del contratista perteneciente a la empresa tercerizada. Las condiciones laborales en las que trabajan son malas, las quintas donde cosechan no están limpias, hay riesgo de mordedura de serpientes, los baños químicos se encuentran lejos de las zonas de cosecha, y resulta una pérdida de tiempo ir hasta el baño, ya que, eso representa un cajón o una bandeja menos que cosechan. Otro punto interesante es la vestimenta, esta es propia de los trabajadores, no se las dan las empresas, y los utensilios para cortar la naranja como el bolso y la escalera –caso cosecha de naranja- están en malas condiciones, por lo que el trabajador no solo debe estar expuesto al sol en las horas pico, sino que debe trabajar en condiciones precarias.

En tercer lugar, tiene que ver con el segundo punto, es el salario que obtienen los cosechadores de naranja y arándanos, este es un punto importante a tener en cuenta. Ya que como describimos arriba, el trabajador recibe como sueldo por día²⁹, en donde debe llegar a producir una cantidad exigida por la empresa, es de ahí que se gana entre 400 y 600 pesos uruguayos por día –lo que depende del grado de especialización del trabajador-, a este sueldo base, se le suma un plus por cada cajón o bandeja que haga demás en esa jornada, por lo que se le paga un poco más por ese plustrabajo. Ahora bien, como planteo Marx en el trabajo por pieza, el capitalista no va a exigir a su trabajador que cada vez coseche más, porque en realidad el mismo trabajador va a cosechar cada vez más, porque si bien existe un mínimo, ese mínimo esta contantemente buscándose sobrepasar, para obtener mejores salarios.

Por lo que el capitalista no tiene que exigir, ya que, el mismo trabajador se exige. Pero a esto se le suma la percepción que tienen el trabajador que todo lo que produce es lo que

²⁹ Aunque es cobrado por día o cada quince días, eso depende de cada trabajador o de la empresa tercerizada,

gana, no es así, ya que siguiendo la crítica marxista, no habría plusvalía, o sea ganancia para el productor. Esa plusvalía sale del trabajo del obrero, ese es otro punto rescatar no es la tierra la que genera la riqueza sino que es el obrero quien cada día durante la cosecha busca sacar cada vez más cajones o bandejas para su ganancia, pero no nos olvidemos, que para el capitalista el trabajador es una mera mercancía más, que es comprado mediante el salario y es utilizado hasta que no sirva más, por lo que nos preguntamos: ¿Quién le paga al trabajador todo ese esfuerzo físico que hace durante todos esos años trabajos en las zafras?.

En cuarto lugar, se puede destacar la existencia o no de sindicatos y las limitaciones que tiene la sindicalización en este sector, para empezar el rubro del citrus ha existido sindicatos, pero dos de los entrevistados manifestaron que el sindicato no funcionaba bien, primero porque es un sindicato (SITRACITA) que une a los cosechadores y a los trabajadores del *packing*, lo que resulta complicado para ellos, porque no se atiende específicamente las necesidades cada sector. Y en segundo lugar, el dirigente en ese momento estaba más a favor de la patronal que de los trabajadores.

Ahora bien, las empresa tercerizadas son un factor importante para que haya menos sindicalización, existe miedo a lo que se le llama *lista negra*, esto es, que el trabajador sindicalizado pasa a una lista de los trabajadores que no se vuelven a contratar o que los envían a las peores chacras, por lo que la gran mayoría de los trabajadores si bien no están satisfechos con sus salarios, se dan cuenta de que las condiciones de trabajo son malas, no se unen a un sindicato. En el sector de los arándanos existe un sindicato, pero no tuvimos posibilidad de entrevistar.

Estas limitaciones a la sindicalización son muy fuertes, de todos modos muchas cosas que se han conseguido han sido mediante fuerza sindical lo que no quiere decir que sea fácil. El miedo se expresó también en la cuestión de que no pudimos completar más entrevistas, los trabajadores no contestaban las mensajes que se les enviaba, por lo que el silencio también es un tema de análisis y una preocupación social.

En quinto lugar, la tercerización en las relaciones laborales es un fenómeno que ha tomado lugar en los últimos años, ya cada vez más las empresas agroindustriales en este caso, contratan a empresas tercerizadas para la época de zafra, ya no existe en su gran mayoría una relación entre empresa madre y cosechador. Lo que ha traído algunas complicaciones y efectos más negativos que positivos para el trabajador, para empezar el tema de la sindicalización, luego que no son anotados en el BPS por todos los días trabajados.

Otro aspecto es que los trabajadores han conseguido a que el MTSS se acerque a las chacras y haga una inspección pero lo curioso es que cada vez que van a hacerla, se da la casualidad de que los cambian por chacras que están en mejores condiciones, habría que repensar esas relaciones entre Estado y empresa privada.

Estas dinámicas de pujas entre trabajador patronal, empresa tercerizada terminan siendo opacadas por los medios de comunicación prensa, el mundo rural como se ha querido aparentar como un mundo en total paz entre los trabajadores y sus patrones, es un mundo de injusticia, explotación laboral, concentración de la riqueza.

Creemos que pudimos cumplir los objetivos, teniendo en cuenta el tiempo que tuvimos para realizar esta investigación, y esperemos poder haber dado voz a personas que ya no saben cómo reclamar y hacer valer su trabajo, esperemos que mediante esta investigación traiga mayores preguntas, mayores problemas, y poder continuar analizando y buscando una mejora a esta situación.

Las relaciones laborales en el capitalismo de hoy en día se están viendo fuertemente violadas en cuanto a sus derechos, la flexibilización y precarización laboral, la explotación que día a día aumenta, el uso de mano de obra esclava en pleno siglo XXI, las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando, son todos aspectos que si bien van más allá de lo propuesto en esta tesis, en cuanto a población, en cuanto a conceptos, es importante dejar en claro que son problemas que el mundo del trabajo está viviendo, no solo rural sino también urbano. Por lo que a continuación dejaremos ciertas preguntas que nos hacemos y que quedan para un futuro trabajo seguir contestando:

Si en esta situación actual, ¿esa forma de sindicalización sirve? ¿Se podrá buscar nuevas formas para que los trabajadores se unan y lleguen a obtener mejoras en sus trabajos? A su vez todo ese desgaste físico y mental que tienen ¿el salario que reciben cubre ese desgaste? Si hay tanto conflicto con el trabajo y la escasez de fuentes laborales, ¿cómo seguir, desde el papel de investigadores sociales?.

Estas preguntas surgen a raíz de esta investigación, las cuales no fueron atendidas en los capítulos anteriores, pero que dejan el abanico para nuevas investigaciones. Este tema queda abierto a consideraciones y a nuevas investigaciones en un futuro, por lo que no se cierra acá, queda más por estudiar y analizar y así poder investigar el funcionamiento del capitalismo agrario en nuestros países latinoamericanos, no solo de lo que se produce, cuánto o cómo, las innovaciones el uso de maquinaria, sino quienes lo producen o sea quienes son los que mueven

la rueda, que mediante su fuerza de trabajo el dueño de los medios de producción obtengan la ganancia, o sea, la plusvalía.

Resta entonces continuar investigando con la finalidad de profundizar el conocimiento de la situación de los trabajadores, con la idea de buscar una salida diferente y efectiva. Es decir, no contentarnos con interpretar la realidad, sino también intentar transformarla.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACKERMANN, M; DIAZ, A, Fruticultura: situación y perspectiva de la citricultura y los frutos de hoja caduca, In: ANUARIO, OPYPA, **Análisis sectorial y cadenas productivas, Temas de política, Estudios**”, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), “Montevideo, Uruguay, 2016, pp.205- 228.

AMENGUAL, N; CARABIO, C; FERREIRA, J. Los Sistemas De Costeo en la Industrial Citrícola, Trabajo de investigación monográfica UDELAR, 2012, p. 120.

ANUARIO ESTADISTICO AGROPECUARIO, **Ministerio de ganadería agricultura y pesca**, 2016.

ANTUNES, R, **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

BARRAGN R. **Formulación de Proyecto de investigación**; La Paz FUNDACION PIEB, 2001.

CENSO GENERAL AGROPECUARIO, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, Montevideo-Uruguay, 2011, p. 142.

CRESPO PAZOS, M. Evolución y consolidación del complejo agroindustrial cítrico de Tucumán, Argentina, avance de investigación en curso, GT05- desarrollo rural, globalización y crisis, p. 1-14. 2013.

DA SILVA, G. J. Complejos agroindustriales y otros complejos. **agricultura y sociedad**, n. 72, p. 205–240. 1994.

DRUCK, G; FRANCO, T. A terceirização no Brasil: velho e novo fenómeno. **laboreal**, vol. IV, n. 2, p. 83-94, 2008.

ESPINO, A; SALAZAR, A. La generación de empleo en los complejos agroindustriales en el Uruguay: perspectiva a corto y mediano plazo, **CSIC, UDELAR**, p. 55, 2000.

ESTADÍSTICAS AGROPECUARIAS (DIEA), **Encuesta cítrica “Primavera 2016”**, enero 2017, pp. 1-10.

FERNÁNDEZ, E; PIÑEIRO, D. Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural, **Agrociencia**, Uruguay, vol. 17, n° 2, p. 141-149, 2013.

FIGUEROA, P; FARIÁS, C; CAZABÁN, R. **Análisis de las ventajas competitivas de las Naciones en Sectores de Arándanos y Naranja al natural**. Trabajo de investigación, UDELAR, 2011, p. 169.

FIGUEREDO, S. Intermediación laboral y organización del trabajo en el contexto de expresión agrícola uruguayo, tesis magister, UDELAR, Facultad de Agronomía, p.109, 2012.

FINCH, H. Uruguay, 1930-1990. In: BETHELL, L (org.). **Historia de América Latina: El Cono sur desde 1930**, TOMO 15, Barcelona, Ed. Crítica, 2002, p. 156-186.

HAGEG, Y, 2012, “Entre la dirigencia y la base” una aproximación a los conceptos de sindicalismo y burocracia desde las teorías sociológicas clásicas”, en: **VII Jornada de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”**, La Plata, pp. 1-14

MARX, C. **El CAPITAL I: Crítica de la economía política**. 3ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1999 [1867].

MARX, C. **Salario, Precio y Ganancia: Trabajo asalariado y capital**. Ed: Centro de Estudios Socialistas Carlos Marx, 2010.

MASCHERONI, P. **Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay**; Montevideo, Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales UDLAR, 2011.

MASCHERONI, P; RIELLA A. “Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay”, en: **RURIS**, 2012 Vol. 6, N° 2, p. 181-210.

MASCHERONI, P. **Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos DE Salarios rurales en Uruguay**. MONTEVIDEO, ur.fcs.ds, 2011, p. 169.

MTSS. Guía: Sobre Derecho del Trabajador Rural, **MTSS**, Montevideo, 2014, p. 42.

MORALES, S. La “sojización” y la tierra en disputa: desarrollo del capitalismo agrario en Uruguay, **Revista NER**, 2013, n. 23, p. 109-130.

MORAES, M. Estado de la cuestión agraria en Uruguay y fuentes para su estudio, **América Latina en la Historia Económica**, 1998, Vol. 5, p. 35-50.

ODDONE, J. La formación del Uruguay moderno, c. 1870-1930. In: BETHELL, L (org.). **Historia de América Latina: América del sur, c. 1870-1930**, TOMO 10, Barcelona, Ed. Crítica, 1992, p. 1918-134.

PIÑEIRO, D. Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias. In: Una nueva ruralidad en América latina?, **CLACSO**, Buenos Aires, 2001, p. 269-288.

_____. Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. Revista de ciencias sociales. **Departamento de sociología UdelaR**, 2011 V° 24, N° 28, p. 11-33.

_____. **El trabajo precario en el campo uruguayo**. Montevideo, UdelaR. FCS : CSIC. 2008, p.213.

RIELLA, A. Estructura agraria, pequeña producción y gobiernos progresistas en Uruguay. **ALASUR**, México, 2014, n. 10, p. 169-185.

_____ “Los frenos a la constitución de ciudadanía e el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay”, en: **La construcción de la democracia en el campo latinoamericano**; Buenos Aires, CLACSO, 2006, p. 159-185.

RIELLA, A; MASCHERONI, P. Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay. **EUTOPIA**, n. 9, p. 29-43, 2016

RIELLA, A; ROMERO, J. Continuidades y rupturas en la estructura agraria en el Uruguay del siglo XXI. **PAMPA**, Santa Fe, 2014, n. 10, p. 159-171.

RIELLA, A; TUBÍO, M. Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay, **Unidad de Estudios Regionales**, N°31, 1997, p. 61.

RIELLA, A; TUBÍO, M; LOMBARDO, R. Cadenas globales y trabajo rural: la producción de arándanos en Uruguay, **Revista de Ciencias Sociales** [en línea], 2013, v.26, n.32, p. 113-132.

TUBÍO, M. El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay, **CLACSO**, Buenos Aires, 2001, p. 1-31.

TUBÍO, M. La agroindustria del arándano en Uruguay: ¿una estrategia para el desarrollo?, **XIII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales**, UdelaR, Montevideo, p. 28, 2014.

TUBÍO, M; LOMBARDO, R. La agroindustria del arándano en Uruguay: ¿una estrategia para el desarrollo?. In: LEAL, J (org). **Transformaciones recientes y desafíos para el desarrollo regional**, Departamento de Ciencias Sociales, Regional Norte- UDELAR, 2013, p. 77- 102.

TEUBAL, M. Expansión del modelo sojero en la Argentina de la producción de alimentos a los commodities, **realidad económica 220**, p. 71-96, 2006

TEUBAL, M. Globalización y nueva ruralidad en América Latina. In: Una nueva ruralidad en América Latina?, **CLACSO**, Buenos Aires, pp. 45-65, 2001

URUGUAY XXI, **Producción Y Comercio Exterior Frutas Frescas: Inteligencia Competitiva**, Uruguay, febrero 2016, p. 15.

URUGUAY XXI, **Producción Y Comercio Exterior: Citrícola del Uruguay**, Uruguay, 2015, p.14. PIÑEIRO, D. **El trabajo precario en el campo uruguayo**. Montevideo, UdelaR. FCS : CSIC. 2008, p.213.

VILLULLA, J. M. **Las cosechas son ajenas: historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio**. Buenos Aires: Ed: cienflores, 2015.

VILLULLA, J. M. Intermediación laboral en la agricultura pampeana argentina: trabajadores

asalariados y contratistas. **EUTOPIA**, n. 9, p. 63-79, 2016.

WOOD, E. Los orígenes agrarios del capitalismo, **Monthly review**, n. 2, p. 1-25, 2016.

Sitio Web

Sitio oficial de la empresa *Gamorel S.A.*:

Disponible: <https://www.gamorel.com/empresa.htm>. Accedido 6 de noviembre del 2017.

Diario El Pueblo, entrevista al ministro Tabaré Aguirre. “Uruguay logró colocar en China sus cítricos y arándanos, anuncia el ministerio de Ganadería”, Salto, 16 de setiembre del 2016. Disponible en: <http://www.diarioelpueblo.com.uy/titulares/uruguay-logro-colocar-en-china-sus-citricos-y-arandanos-anuncio-el-ministro-de-ganaderia.html> Accedido 21 de noviembre del 2017.

Diario El País “Citricola salteña con problemas financieros”. Montevideo, 8 de abril del 2017. Disponible en: <http://rurales.elpais.com.uy/empresas/citricola-saltena-con-problemas-financieros> accedido 21 de noviembre del 2017.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

_____ disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios> accedido 19 de noviembre del 2017.

_____ disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/seguro-de-paro> accedido 19 de noviembre del 2017.

_____ disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/resoluciones-de-seguros-especiales2> accedido 19 de noviembre del 2017.

CAILLABET, C. Entrevista a dirigentes sindicales SUDORA y funcionaria del MGAP, “Persecución Sindical Y sobreexplotación en Salto: las naranjas de la ira”. Periódico Brecha, Montevideo, 10 de julio del 2003:

Disponible en: http://www6.rel-uita.org/sectores/citricos/naranjas_ira.htm accedido 20 de noviembre del 2017.

Banco de Previsión Social:

disponible en:

<http://www.bps.gub.uy/bps/valoreshistoricos.jsp?idVariable=20&contentid=5479> accedido 19 de noviembre del 2017.

MUTTI, M. Subsidio por desempleo a los trabajadores del citrus, Montevideo, 15 de agosto del 2017. Disponible en: <http://equipo609.uy/node/1143> accedido 25 de noviembre del 2017.

Uruguay. ley n° 18.441, 24 de diciembre del 2008, **Jornada laboral y régimen de descansos en el sector rural**, Montevideo.

Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6311918.htm> acceso 25 de noviembre del 2017.

Uruguay, ley n° 10.440, **Negociación colectiva. Consejos de salarios**.

Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943> accedido 25 de noviembre 2017

APÉNDICE

APÉNDICE A- ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS

METODOLOGIA CUALITATIVA: cuestionario cerrado y entrevistas semi estructuradas

CUESTIONARIO CERRADO

Fecha: _____ **Hora:** _____
Lugar: _____ **Departamento:** _____

Nombre y apellido: _____

Lugar de Nacimiento: _____

Sexo: Femenino: Masculino:

Edad: _____

Posición en el Hogar:

Jefe/a de familia: Cónyuge: Hijo/a: Otro familiar: Otro no familiar:

Lugar de Residencia: Urbana: Rural:

Máximo Nivel de Educación:

Sin instrucción Primaria completa: Primaria incompleta: Secundaria completa:

Secundaria incompleta: Terciario completo: Terciario Incompleto:

Ocupación y rubros de la misma:

Agrícola: Rubro: _____

Ganadero: Cargo: _____

Agrícola/ Ganadero: Rubro: _____

Asalariado: Permanente: Temporal:

ENTREVISTAS SEMI- ESTRUCTURADA³⁰

TRABAJO Y SALARIO

1. ¿Cuál es su ocupación y en qué área trabaja? Ganadero agrícola.
2. ¿Me podría explicar cuáles son sus funciones en una jornada de trabajo (sus principales tareas)?
3. ¿Cómo aprendió su profesión? Y ¿hace cuánto que trabaja en el área rural?
4. Su contratación es por tiempo indeterminado o por zafra
5. Una jornada de trabajo ¿cuántas horas se prolonga? ¿tiene horas de descanso?
6. La remuneración (salario) es por día, quincenal o mensual. Las horas extras son pagadas. ¿Me podría decir por un día de trabajo cuánto gana?

³⁰ Las entrevistas en su mayoría fueron grabadas con el permiso del entrevistado, de todos modos el orden de las preguntas y la forma en como se preguntaban variaban según como se iban dando las entrevistas con cada trabajador. Estas preguntas nos servía como guía para que no nos desviemos del tema.

7. ¿Está satisfecho con el salario que recibe?

VIVIENDA Y FAMILIA

8. Vive con su familia, solo/a. ¿cuantos de las personas que vive también trabajan en el área rural y cuantas en la urbana?

9. Reside en área rural o urbana? La casa en que vive es alquilada o es casa propia

TERCERIZACION:

10. ¿Trabajas para una empresa tercerizada?

11. ¿cual es el papel del contratista o jefe de cuadrilla?

12. ¿estas inscripto en el Banco de Previsión Social (BPS)?

SINDICATO

13. ¿Es afiliado a algún sindicato rural? ¿Porque participa o porque no?

14. ¿Cómo llego a participar al sindicato?

15. ¿Cuál es el sindicato al cual usted se encuentra afiliado? ¿Qué rol tiene en el mismo?

¿Paga cuota de afiliación al sindicato?

16. ¿Ser sindicalista en su rubro es un problema, con respecto a sus compañeros que no lo son?

17. Para usted, ¿cuáles son las luchas, planteos y necesidades que se llevan a cabo en el sindicato?

18. ¿Cree que el sindicato es un factor de ayuda al trabajador o al patrón?

19. En la actualidad del país, el sindicato ha servido para adelantos en su sector?

APÉNDICE B- LISTA DE ENTREVISTADOS

ANTONIA, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 3**, cosechadora de naranja, CAPUTTO S.A, 25 de febrero del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

CRISTIAN (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 4**, cosechador de naranja, CAPUTTO S.A, 26 de febrero del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

CLARA, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 9**, cónyuge de Martín, 27 de octubre del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017

DANIEL, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 5**, jefe de cuadrilla arándanos, GAMOREL S.A, 1 de agosto del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

ERNESTO, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 10**, ex cosechador de arándanos, GAMOREL S.A, 27 de octubre del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

FRANCISCO, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 2**, cosechador de arándanos, GAMOREL S.A, 17 de febrero del 2017. Entrevistadora Viera, I. Salto 2017

JULIA, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 6**, cosechadora de naranja, CAPUTTO S.A, 8 de agosto del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

LUCAS (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 1**, jefe de cuadrilla arándanos, GAMOREL S.A, 12 de febrero del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

MARTÍN, (Seudónimo). Información Oral, **ENTREVISTA 8**, cosechador de naranja, CAPUTTO S.A, 27 de octubre del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

PEDRO, (Seudónimo). Información Oral, cosechador de naranja, CAPUTTO S.A, **ENTREVISTA 7**, 8 de agosto del 2017. Entrevistadora VIERA, I. Salto 2017.

APÉNDICE C- CUADRO DE DATOS DE LOS ENTREVISTADOS

ENTREVISTA 1	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Lucas
Edad	25 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Cónyuge
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	Primaria Incompleta
Ocupación Y Empresa	Jefe De Cuadrilla, Gamorel S.S
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	12 De Febrero Del 2017

ENTREVISTA 2	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Francisco
Edad	31 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Jefa De Familia
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	Primaria incompleta
Ocupación Y Empresa	Cosechador de arándanos, Gamorel, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	17 De Febrero Del 2017

ENTREVISTA 3	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Antonia
Edad	36 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Femenino
Posición En El Hogar	Jefa De Familia
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	UTU (Ciclo Básico)
Ocupación Y Empresa	Cosechadora De Naranja, Caputto, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	25 De Febrero Del 2017

ENTREVISTA 4	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Cristian
Edad	57 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Divorciado
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	Primaria Completa
Ocupación Y Empresa	Cosechador De Naranja, Caputto, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	26 De Febrero Del 2017

ENTREVISTA 5	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Daniel
Edad	29 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Soltero
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	Ciclo Básico Completo
Ocupación Y Empresa	Jefe De Cuadrilla, Gamorel S.S
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	1 De Agosto El 2017

ENTREVISTA 6	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Julia
Edad	No Contesto
Lugar De Nacimiento	Villa Constitución, Salto
Sexo	Femenino
Posición En El Hogar	Jefa De Familia
Lugar De Residencia	Rural
Nivel Máximo De Estudios	No Contesto
Ocupación Y Empresa	Cosechadora De Naranja, Caputto, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	8 De Agosto Del 2017

ENTREVISTA 7	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Pedro
Edad	No Contesto
Lugar De Nacimiento	Villa Constitución, Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	No Contesto
Lugar De Residencia	Rural
Nivel Máximo De Estudios	No Contesto
Ocupación Y Empresa	Cosechador De Naranja, Caputto, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	8 De Agosto Del 2017

ENTREVISTA 8	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Martín
Edad	43 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Cónyuge
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	
Ocupación Y Empresa	Cosechador De Naranja, Caputto, S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	27 De Octubre Del 2017

ENTREVISTA 9	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Clara
Edad	49 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Femenino
Posición En El Hogar	Jefa De Familia
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	Secundaria Completa
Ocupación Y Empresa	Cónyuge Del Cosechador Martín
Asalariado Zafral	Maestra De Escuela Inicial
Día De La Entrevista	27 De Octubre Del 2017

ENTREVISTA 10	DATOS
Nombre (Seudónimo)	Ernesto
Edad	30 Años
Lugar De Nacimiento	Salto
Sexo	Masculino
Posición En El Hogar	Cónyuge
Lugar De Residencia	Urbana
Nivel Máximo De Estudios	UTU (Ciclo Básico)
Ocupación Y Empresa	Ex Cosechador, Gamorel S.A
Asalariado Zafral	Zafral
Día De La Entrevista	27 De Octubre Del 2017