

Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay

Labor market intermediation in rural labour markets in Uruguay

Alberto Riella* y Paola Mascheroni**

Fecha de recepción: 20 de diciembre de 2015

Fecha de aceptación: 23 de marzo de 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2062>

Resumen

Estudios recientes sobre el empleo rural han puesto de relevancia el creciente aumento de distintas modalidades de intermediación de mano de obra y cómo estas van transformando paulatinamente las relaciones laborales en el país. Tomando como referencia estas investigaciones, en este artículo se observan las tendencias generales de la intermediación laboral y se plantean algunas de sus posibles consecuencias en el mercado de empleo y las condiciones de trabajo en el agro uruguayo. En primer lugar, se realiza una breve presentación de la importancia del fenómeno de la intermediación laboral en el país y su evolución reciente. En segundo lugar, se desarrollan las principales modalidades de intermediación laboral en cuatro subsectores agrarios (agricultura, esquila, forestación, frutas para la exportación), sus características, agentes y efectos en las condiciones laborales. Por último, en las conclusiones se destacan la importancia de las formas de intermediación laboral en los mercados de empleo rurales y la centralidad que estas adquieren para el actual modo de desarrollo capitalista en el agro, permitiendo una mayor flexibilización de la producción y una intensificación del trabajo a través de nuevas formas de organización del mismo y un mayor control social de los trabajadores, lo que implica también la construcción de un nuevo perfil de jornalero rural.

Palabras clave: mercado de empleo rural, intermediación laboral, trabajadores agrícolas.

Abstract

Recent studies focused on the rural employment shows the increasing growth of the variety of labor intermediation methods and how those mechanisms gradually transform the labor relations in the country. Based on these investigations, in this article the general tendencies of labor market intermediation can be analyzed, showing some possible consequences inside the employment market and the working conditions in the Uruguayan agricultural sector. First, a brief presentation is made concerning the importance of the phenomena of labor intermediation in the country and its recent evolution. Secondly, the main methods of labor intermediation in four sectors (agriculture, sheep shearing, forestation, fruits for export) are developed, their characteristics, agents and effects in the labor conditions of the sector. Last, in the conclusions, the importance of the ways of labor intermediation in the labor employment markets is highlighted and its centrality acquired in the actual mode of capitalist development in the agro. Altogether, allows a greater flexibility of the production and an intensification of the employment through new ways of organization of work and a superior social control of workers, which also implies the construction of a new profile for rural worker.

Key words: rural labour markets, labor market intermediation, rural workers.

* Sociólogo. Profesor Titular. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. alberto.riella@cienciassociales.edu.uy.

** Socióloga. Profesora Adjunta. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. paola.mascheroni@cienciassociales.edu.uy.

Introducción

Como es sabido, en la mayoría de las actividades agrarias la estacionalidad de la producción genera una fuerte demanda de mano de obra en un período de tiempo acotado y generalmente breve. Para resolver esta demanda de trabajo estacional, el capital agrario siempre ha recurrido a la ‘intermediación laboral’. La definición más amplia y extendida de

En Uruguay, la figura del intermediario se remonta a la época colonial donde un baqueano o capataz contrataba a jornaleros para realizar la faena y curambre del ganado vacuno para la venta del cuero, y posteriormente, para los trabajos de la esquila a partir del proceso de ‘ovinización’ a fines del siglo XIX.



intermediación laboral, que se utiliza en este trabajo, hace referencia al agente –un individuo, empresa u otra figura organizativa– que formal o informalmente cumple con la función económica y social de poner en relación directa a empleadores y trabajadores (Sánchez, 2006). En la actualidad, esta forma más simple de intermediación ha ido cediendo espacio a modalidades más complejas de tercerización y subcontratación de diferentes fases del proceso productivo, además del suministro de mano de obra.

Esta tendencia implica en términos generales que se establezcan relaciones (mediante contrato legal o de palabra) entre una empresa que encarga a otro agente intermediario (contratista) la realización de un servicio necesario para su proceso productivo, el cual presta ese servicio por su cuenta y riesgo, utilizando sus propios trabajadores y si es necesario sus herramientas y su maquinaria. Por este servicio, la empresa usuaria paga un precio y el intermediario cubre sus gastos, entre los que se encuentra el salario de sus trabajadores. Esto se diferencia del servicio puro de triangulación laboral que realizaba un intermediario tradicional (‘enganchador’), el que solo suministraba mano de obra a las empresas, la cuales contrataban y organizaban a los trabajadores que le eran ofrecidos.

En Uruguay, la figura del intermediario se remonta a la época colonial donde un baqueano o capataz contrataba a jornaleros para realizar la faena y curambre del ganado vacuno para la venta del cuero, y posteriormente, para los trabajos de la esquila a partir del proceso de ‘ovinización’ a fines del siglo XIX (Fernández y Piñeiro, 2013). Pero las características productivas y el tipo el desarrollo del capitalismo que se impuso en el agro durante el siglo siguiente centrado en la ganadería extensiva, generaron una baja demanda de mano de obra y una población rural distribuida en pequeños poblados rurales que suministraban la mano de obra zafral necesaria para cubrir localmente la demanda de las empresas. En estas circunstancias, el fenómeno de la intermediación laboral no se manifestó de manera tan importante como en otros países del continente en la conformación de los mercados laborales rurales.

En estos últimos tres lustros, a partir de la gran expansión de la producción agropecuaria y una relativa escasez de mano de obra en las zonas rurales, las modalidades de intermediación de mano de obra pasan a adoptar un papel central en el desarrollo de las actividades de las grandes empresas del sector, las que comienzan a contratar muchas funciones que tradicionalmente eran llevadas adelante por ellas mismas. La creciente presencia de diversas formas de intermediación se ha dado principalmente en dos de los rubros con mayor dinamismo económico en los últimos años: la forestación y la producción agrícola. Pero también se desarrolló bajo otra modalidad en las producciones de frutas para la exportación en el norte del país, y sigue persistiendo en la esquila.

Estos cuatro casos que se sistematizan a continuación, representan distintas modalidades de intermediación laboral, es decir, suponen una manera particular de vincular la oferta y la demanda de empleo, la que puede tener distintas combinaciones de capital y trabajo y que dependiendo de la especificidad de los procesos productivos puede implicar distintos procedimientos, formas y mecanismos para articular la oferta con la demanda. En su conjunto, estos sectores constituyen una parte fundamental del fenómeno de la intermediación actual en el agro, por lo cual su análisis permitirá una descripción de sus principales características y reflexionar sobre sus efectos más notorios en los mercados de empleo rural y en las condiciones de empleo en el sector.

Para lograr un análisis comparado que muestra las similitudes y diferencias en las formas organizativas, en los agentes que participan y en los tipos de empleo que generan, la metodología utilizada consistió en relevar las investigaciones empíricas más recientes sobre el mercado de empleo y la intermediación laboral en estos sectores. Se consideraron siete dimensiones de análisis para sistematizar la información existente que nos permiten caracterizar cada una de las modalidades de intermediación: funciones que cumple el intermediario, heterogeneidad y competencia entre intermediarios, formalización del trabajo, estacionalidad del empleo, movilidad de los trabajadores, intensificación del trabajo y derechos de los trabajadores¹. La selección de estas dimensiones surge de la revisión de los principales estudios regionales sobre este tema, los que por razones de espacio no es posible desarrollar en este artículo (Lara, 2006; Ortiz y Aparicio, 2006; Neiman, 2010; Quaranta y Fabio, 2011; Sánchez, 2012).

Intermediación laboral en la agricultura

La intermediación laboral en la *agricultura* ha acompañado la acelerada expansión del sector, especialmente liderado por el cultivo de soja en la última década. En este caso, la intermediación se asocia a la venta de servicios a las empresas agrícolas, que consiste en realizar los trabajos necesarios en la siembra y la cosecha de los granos mediante el uso de la maqui-

¹ Ver bibliografía de referencia en cada apartado.

naria apropiada y la mano de obra necesaria. Los contratistas en esta actividad, cubren la demanda de maquinaria y trabajo, se hacen responsables de todos los aspectos vinculados a la organización del trabajo y se encargan de la selección, alojamiento, transporte y alimento a sus trabajadores (Figueredo, 2012).

Su tamaño es variable, aunque en general manejan contingentes relativamente pequeños, que en las épocas de zafra pueden llegar a los 30 trabajadores. En los últimos años se ha generado una lógica de diferenciación interna de estos contratistas, encontrándose desde grandes empresas que poseen un gran parque de maquinaria de alto valor, hasta otros pequeños contratistas que son casi cuentapropistas sin personal a cargo (Figueredo, 2012). Como señalan Carámbula et al. (2013), esto produce un fuerte proceso de competencia que genera la concentración de este tipo de empresas de servicios y que es incentivado por las empresas agrícolas que manejan grandes superficies de cultivos.

Las condiciones de trabajo brindadas por estos agentes se ajustan a la normativa laboral vigente. La mayoría registra a sus trabajadores por lo cual tienen cobertura de salud, seguro de accidentes y derecho al seguro de paro, así como los aportes para su retiro (Figueredo, 2012). La estacionalidad del trabajo, determinada por los periodos de siembra y fundamentalmente de cosecha, afecta de manera diferencial a los trabajadores. Los que más sufren esta estacionalidad son quienes realizan tareas no especializadas ya que son contratados de modo transitorio sólo en los momentos de mayor demanda. Por otra parte, como lo observan Figueredo y Bianco (2013), quienes realizan las tareas más calificadas como operar las sembradoras, cosechadoras o fumigadoras, tienen una mayor estabilidad en tanto los contratistas les permiten conservar el empleo durante casi todo el año, dándoles otras funciones de mantenimiento de la maquinaria u otras tareas de menor calificación entre zafra y zafra, y así evitar perder a esos trabajadores ya formados.

La formalización del empleo y esta relativa estabilidad para los más calificados, es acompañada por un aumento en las formas de control y de las exigencias de productividad de los trabajadores. Los contratistas organizan el trabajo de forma tal que por cada máquina haya un trabajador que la opere durante toda la jornada. Esto lleva a que las jornadas laborales sean excesivamente extensas durante las zafras. Según las investigadoras citadas, hay trabajadores cuya jornada puede llegar a las 16 horas por día, sin descansos semanales y trabajando tanto durante el día como la noche. Otro elemento vinculado al aumento de la exigencia es la forma de pago, ya que la misma está asociada a la cantidad de hectáreas que logran trabajar por día (incentivo por hectárea trabajada), lo que agrega una sobre exigencia a todos los miembros de la cuadrilla para alcanzar el máximo de remuneración, lo que puede ocasionar accidentes, enfermedades laborales o tensiones entre los propios trabajadores de una cuadrilla.

A pesar de la fuerte presión a la que están sometidos, no aparecen conflictos abiertos en este régimen de trabajo y es notoria también la falta de acción colectiva. Las razones pueden estar en que alcanzan remuneraciones importantes durante las zafras y en la baja

concentración de trabajadores. Pero también hay que considerar la importancia y poder que han adquirido los contratistas en la agricultura ya que toda posibilidad de obtener un empleo con él depende de la conveniencia y voluntad del contratista, lo que le da un mayor control de sus trabajadores y lo transforma en un actor central en el mercado de empleo del sector (Figueredo y Bianco, 2013).

Intermediación laboral en la esquila

En los trabajos de la *esquila de ovinos* es donde la intermediación laboral tiene mayor trayectoria en el país. Al comienzo de la explotación lanar a principios del siglo XIX, la tarea de esquila era manual (con el uso de tijeras) y requería abundante mano de obra para poder cubrir en los meses de zafra la demanda de los estancieros que poseían grandes majadas. Es así que surge la figura del capataz, el cual reclutaba a un grupo de trabajadores, que podía superar la media centena, y los organizaba para el trabajo formando una “comparsa de esquila”.

En las primeras décadas del siglo XX, muchos capataces adquieren las introducidas máquinas de esquila. La dispersión geográfica de las estancias y las dificultades de acceso a las mismas, impuso una lógica de intermediación que siguió estando muy desconcentrada y conformada por un gran contingente de “maquinitas con su comparsa”, distribuidas por todo el territorio ganadero. En los años 70 del siglo pasado, se expande la incorporación de innovaciones tecnológicas en la esquila (adoptando el método de esquila *Tally-Hi*²), lo que generó una transformación de los intermediarios laborales, introduciendo un comportamiento más ‘empresarial’ en parte de los maquinistas (Fernández, 2010a).

En la actualidad estos intermediarios conforman un grupo heterogéneo, con conductas y comportamientos claramente diferenciados: mientras que en un extremo se encuentran empresarios de esquila que han desarrollado un importante poder de acumulación de capital en máquinas, herramientas, medios de transporte y desarrollan un comportamiento regido por criterios de eficiencia; en el otro extremo hay otros que siguen pautas de organización laboral regidas por principios más tradicionales sobre la calidad del servicio, de los precios y de su administración (Fernández y Piñeiro, 2013: 145). En los últimos años, el declive de *stock* de lanares redujo de manera significativa el número de intermediarios y esta diferenciación se profundizó.

Las condiciones de trabajo no han variado de forma sustancial en estos años. Sigue siendo un trabajo que exige un esfuerzo físico muy importante que se realiza bajo rigurosas condiciones climáticas, por lo que cuesta retener a los trabajadores durante las zafras (Piñeiro, 2008). Durante los 3-4 meses que dura la zafra, los trabajadores residen en las estancias en condiciones muy precarias: generalmente duermen en el mismo galpón en el

2 *Es un método* australiano que permite obtener mejor calidad de la lana brindando un mejor trato al animal. Su característica diferenciadora es que no se atan las extremidades de los ovinos sino que es el propio esquilador quien lo inmoviliza con su cuerpo (brazos, rodillas y piernas) (Fernández, 2010a).

que esquilan y no tienen servicios adecuados. También la zafra obliga a movilizaciones prolongadas que sacan a los trabajadores de su residencia habitual durante meses. Los trabajadores reclutados conservan un marcado origen rural y muchos aún residen en este medio o en pequeñas localidades.

Los traslados suelen realizarse en el mismo camión donde se llevan las máquinas y los riesgos de accidente son altos, situación que se agrava debido a las condiciones de los caminos rurales por los que deben transitar (Piñeiro, 2003). El tradicional pago a destajo continúa siendo la base de la organización del trabajo: se paga por animal esquilado a los trabajadores más calificados y por kilo de lana a los que tienen actividades menos calificadas. No existen días libres y cuando el clima no permite trabajar, no hay remuneración (Piñeiro, 2003). En esta modalidad prima la informalidad en la relación laboral y en general se contrata a conocidos, familiares, o vecinos; y existe un esfuerzo por parte de los contratistas para retener a los ‘mejores trabajadores’ de una zafra a la otra. Estos mecanismos de selección llevan a que predomine la ausencia de un contrato formal de trabajo y por tanto el no registro de los trabajadores (Fernández, 2010b).

Las condiciones laborales precarias, además de su fuerte persistencia en el tiempo, están extremadamente naturalizadas. La falta de organización colectiva en reclamo de sus derechos, que se arrastra de la vieja situación de exclusión ciudadana que han tenido en particular los asalariados de la ganadería, ha hecho que en este sector sea donde hay más dificultades para el reconocimiento de sus derechos y el cumplimiento de la normativa laboral. El franco retroceso de la actividad lanera en el país y la falta de iniciativa de las empresas que utilizan estos servicios para introducir cambios en esta modalidad de intermediación, hacen pensar que el mercado de empleo en ese sector no está sufriendo mayores alteraciones, a diferencia de los otros sectores analizados en este artículo.

Intermediación laboral en la forestación

La intermediación de mano de obra vinculada a la *forestación* se ha transformado en una de las actividades más importantes del agro uruguayo siguiendo la expansión que ha tenido el sector en las últimas décadas. Si bien la intermediación tradicionalmente fue la forma de resolver la demanda de mano de obra en la forestación, sus formas han variado a medida que el crecimiento de la superficie plantada para la producción de pulpa de celulosa permitió introducir la mecanización de los procesos de cosecha. En este marco, predominaba un segmento de contratistas que se caracterizaba por ser principalmente intermediario de mano de obra para el desmonte manual o semi-mecánico, que contrataba y organizaban cuadrillas de entre 25 y 30 trabajadores y los instalaba para vivir en el campo por meses hasta terminar el trabajo.

Pero hoy están siendo sustituidos paulatinamente por vendedores de servicios que realizan ese mismo trabajo de corte totalmente mecanizado, utilizando maquinaria con tecnología de última generación y de alto costo, y que sólo necesitan unos pocos trabajadores para cumplir esa función en unos días. Sin embargo, por múltiples razones, esta mecanización solo se ha expandido parcialmente en las tareas de cosecha y muy poco en las actividades de siembra, las que son todavía básicamente manuales, por lo que este rubro mantiene una fuerte demanda de mano de obra (Riella y Mascheroni, 2009). La estructura de la demanda en el sector produjo una fuerte diferenciación y heterogeneidad interna de los agentes de intermediación, encontrándose desde contratistas que organizan el trabajo de unos pocos trabajadores con una muy baja incorporación de maquinaria; hasta contratistas que reclutan un importante contingente de trabajadores y poseen modernas máquinas de gran valor (Fernández, 2010b).

Los contratistas de gran porte organizan su trabajo reservándose para ellos las funciones gerenciales vinculadas a la relación con las empresas forestales que contrata sus servicios, se encargan de los aspectos administrativos y contables de la contratación de los trabajadores y por otra parte cuentan con un reducido número de técnicos y capataces a los que delegan las funciones de organización y control de los trabajadores. Esta división de tareas desaparece a medida que disminuye el tamaño de los contratistas: los más pequeños son sus propios capataces, desarrollan mínimas funciones de administración y gestión y en algunos casos las delegan a un gestor (Fernández 2012b).

El segmento de los contratistas mayores concentra cada vez más actividades y trabajadores a influjo de las grandes empresas forestales multinacionales —que son las que pertenecen a las plantas de celulosa instaladas en el país— ya que ellas buscan también reducir el número de contratistas para poder centralizar e imponer mejor sus formas de organización del trabajo, cosa que hoy se les hace muy difícil y costoso dada la cantidad y heterogeneidad de los contratistas que trabajan para ellas. Para darnos una idea de esta situación, un estudio en una de las principales empresas forestales del país encuentra que la misma utilizaba más de 160 contratistas y su objetivo era reducir este número y concentrar el trabajo en una docena de ellos para coordinar mejor y exigir mayores niveles de productividad y calidad (Riella y Mascheroni, 2009).

La actual dinámica de fuerte diferenciación y heterogeneidad entre los contratistas lleva a que las condiciones de empleo y trabajo que ofrecen sean muy variables. Los más capitalizados ejercen un mayor control y disciplina, que va acompañado de una mayor formalización

Por múltiples razones, esta mecanización solo se ha expandido parcialmente en las tareas de cosecha y muy poco en las actividades de siembra, las que son todavía básicamente manuales, por lo que este rubro mantiene una fuerte demanda de mano de obra (Riella y Mascheroni, 2009).



del empleo. En cambio, en las empresas de mediano y pequeño porte el disciplinamiento y el control es menor, pero no todo el empleo y las remuneraciones están formalizados. El rasgo general para todas estas empresas es el pago a destajo, que enfrenta a los trabajadores a un sistema de incentivos muy extenuante, dadas las condiciones ambientales en la que debe obtenerse dicho rendimiento diario. Las jornadas laborales en general son de 8 horas diarias, pero en la etapa de cosecha se suelen realizar jornadas más extensas y no se contemplan días de descanso en la semana. En la etapa silvícola estas condiciones tienden a mejorar y es más común encontrar que los contratistas otorgan días prefijados de descanso semanal y hacen cumplir las 8 horas, con media hora de descanso a la mitad de la jornada (Riella y Mascheroni, 2009).

Puesto que en este rubro los requerimientos de mano de obra son básicamente en el momento de la plantación y luego años después en el momento de la tala, los contratistas buscan anualizar sus actividades encadenando distintos establecimientos forestales, por lo que necesitan trabajadores casi en forma permanente. El perfil de los trabajadores que reclutan varía en función de las actividades. En la cosecha son mayoritariamente hombres, pero en la silvicultura las mujeres comienzan a tener mayor representación y además son más jóvenes y más educadas que los varones.

En ambas etapas el perfil es marcadamente urbano. En la mayoría de los casos prefieren usar fuerza de trabajo de la localidad en que deben trabajar y encargarse sólo del traslado diario a los montes. Pero en los casos de trabajadores de confianza con cierta capacitación, o cuando hay escasez de mano de obra en la localidades cercanas, el contratista sí traslada a los trabajadores proporcionándoles alojamiento y alimentación durante lo que dura el contrato en esa localidad. Este contingente representa al menos una cuarta parte de los trabajadores totales que utilizan los contratistas e implica para ellos una fuerte movilidad territorial durante todo el año, aunque les garantiza un trabajo con mayor estabilidad (Riella y Mascheroni, 2009; Fernández, 2012).

En cuanto a la acción colectiva, la actividad sindical se organiza por rama, por lo que los trabajadores de la industria de la madera dan cierto respaldo a su organización que les permite mantener un pequeño núcleo de acción sindical y ejercer formalmente la representación en los Consejos de Salarios (Mascheroni, 2011). Sin embargo, no se han logrado establecer organizaciones de base entre los trabajadores vinculados a los contratistas y tampoco se han registrado conflictos importantes en la última década.

Intermediación laboral en la fruticultura de exportación

La otra modalidad de intermediación tiene lugar en las producciones de *frutas para la exportación* vinculadas a las cadenas globales de comercialización de alimentos frescos, en la región noroeste del país, donde se concentra la mayor cantidad de este tipo de producción. Las principales variedades con este destino son los cítricos y los arándanos, donde

las investigaciones realizadas sobre estos mercados de empleo muestran que las grandes empresas combinan una moderna y sofisticada tecnología para la producción y empaque de la fruta, con el uso de gran cantidad de mano de obra temporal y poco calificada (Riella y Tubío, 2001; Riella, Tubío y Lombardo, 2013; Ezquerro, 2014). Dada la alta demanda de trabajadores y la fuerte estacionalidad, las empresas recurren cada vez más a contratistas para poder tener un flujo constante de trabajadores que les permita cubrir su demanda en tiempo y forma.

Si bien siempre existieron pequeños ‘enganchadores’ que suministraban mano de obra a las empresas, antes las mismas no tercerizaban las actividades y los trabajadores reclutados eran contratados directamente por ellas durante la zafra y quedaban bajo sus mandos medios (Mascheroni, 2001). Pero esa situación va cambiando a partir de la década del 90, y con la llegada de las plantaciones de arándanos en los 2000 se comienzan a generalizar los servicios de intermediación que incluyen la gestión y organización de las actividades productivas (Riella, Tubío y Lombardo, 2013).

En la última década las grandes plantaciones empiezan a incorporar estos servicios y surgen agentes de intermediación de diferente tamaño y grado de formalización. Las funciones que hoy cumplen estos intermediarios incluyen, además del suministro de mano de obra que trabajará a su cargo, la organización del trabajo en el campo y la responsabilidad por la productividad y la calidad de la producción que se cosecha, cumpliendo estrictamente con los tiempos establecidos por la empresa. El ‘empresario contratista’, debe coordinar y supervisar a sus capataces para lograr estos objetivos, realizar la articulación logística y de transporte de las cuadrilla, y sobre todo poseer la capacidad de gestión y administración para formalizar la contratación, registro y pago a varias centenas de trabajadores. Estas formas de trabajo han ido especializando la función del contratista y también han impulsando un proceso de concentración haciendo crecer el volumen de fuerza de trabajo que manejan algunos pocos de ellos.

Estos empresarios contratistas utilizan enganchadores para poder alcanzar los volúmenes de mano de obra solicitados por las empresas en los meses de zafra, los que luego trabajan para él como capataces de las cuadrillas. Los enganchadores están repartidos en distintas localidades y pueblos dispersos por la región, conformando una red territorial cada vez más amplia y compleja de captación que le permite al contratista lograr mayor eficacia para reclutar trabajadores dispuestos a realizar las tareas en las condiciones de empleo que ellos ofrecen.

La función del enganchador/capataz es clave para comprender esta modalidad de intermediación. Esta figura, además de reclutar a los trabajadores para formar la cuadrilla, realiza la organización y control cotidiano de los trabajadores en el campo y hacer cumplir las órdenes y metas de producción que les da su contratista, el cual las recibe de los técnicos de la empresa contratante (Riella, Tubío y Lombardo, 2013). Para que esta cadena de mando efectivamente se cumpla es fundamental el conocimiento personal que el enganchador/ca-

patas tiene de cada uno de sus trabajadores, lo que le permite ejercer un sistema de presión sobre ellos para lograr que se esfuercen al máximo y realizar el trabajo exactamente cómo lo requieren las demandas y exigencias de las empresas contratantes.

Un efecto importante de la estructuración del mercado de empleo es la alta movilidad diaria de los trabajadores. El sistema de reclutamiento en poblados distantes hace que se necesiten largos traslados para llegar al lugar donde se realiza la cosecha. En algunos

casos, especialmente en el arándano, estos pueden llegar a ser de cuatro horas diarias entre ida y vuelta, incrementando sustantivamente la jornada diaria de trabajo. Este excesivo tiempo de traslado aparece como un problema “oculto” y ni los contratistas ni las empresas se hacen responsables por los perjuicios que les ocasionan a los trabajadores (Riella, Tubío y Lombardo, 2013).

El sistema de reclutamiento en poblados distantes hace que se necesiten largos traslados para llegar al lugar donde se realiza la cosecha.



Las condiciones de empleo que ofrecen los contratistas mayores cumplen con la normativa laboral en cuanto al registro de los trabajadores, el respeto de jornadas de ocho horas, media hora de descanso y el pago de los salarios mínimos. Esta forma de relaciones laborales formalizadas, que se está extendiendo a raíz del actual marco jurídico, llevó a modificar la organización del trabajo de los contratistas quienes están generando nuevos mecanismos para aumentar la productividad de los trabajadores mediante un riguroso control de la jornada de trabajo y una mayor disciplina en el cumplimiento de los procedimientos técnicos. Dicha racionalización genera una organización industrial del trabajo agrario, que deriva en una mayor extracción de excedente por hora trabajada, que seguramente compensa los costos que tiene la formalización de esos empleos para el contratista.

Pero esta “modernización” en la organización del trabajo y el cumplimiento de la legislación vigente convive con las viejas formas de pago a “destajo”, que ahora se han vuelto más exigentes y controladas que antes. En este sentido, algunos contratistas han creado una nueva forma de contrato basado 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 (Ezquerria, 2014). El perfil de estos trabajadores es básicamente urbano, provienen tanto de las ciudades mayores como de pueblos a lo largo de toda la región noroeste del país. En este sector se produce una feminización importante de la fuerza de trabajo, principalmente en el arándano donde en la época de la cosecha se incorporan estudiantes y amas de casa que se dedican sólo a esta zafra (Mascheroni, 2001; Riella y Mascheroni, 2015).

Respecto a la organización colectiva, estos trabajadores han tenido esporádicamente alguna acción sindical en el pasado. Actualmente, su actividad está vinculada principalmente a los trabajadores permanentes de las empresas, pero no logran avanzar entre la

mayoría de los trabajadores que están bajo el control de los contratistas. En esta modalidad de intermediación, los contratistas juegan un papel central en la re-configuración del mercado de empleo y del avance de la *taylorización* del trabajo rural, posibilitando las nuevas formas de organización de la producción y de flexibilidad que están imponiendo las empresas exportadoras de frutas para cumplir las exigencias de las cadenas de distribución global de alimentos frescos.

Conclusiones

A partir de los estudios relevados es posible realizar algunas consideraciones relevantes sobre la intermediación laboral en el país. De acuerdo a la evidencia, se confirma que las formas de intermediación se han expandido y adaptado a las nuevas tecnologías para reducir sus costos y los de las empresas contratantes. Este proceso de expansión se da concomitantemente al aumento del peso de las grandes empresas en la producción agraria nacional y la creciente asalarización de la población económicamente activa.

En particular este artículo buscó analizar las modalidades de intermediación laboral más relevantes del mercado de empleo rural uruguayo en cuatro subsectores agrarios, como son la agricultura, la esquila, la forestación y la producción de frutas para la exportación, poniendo de manifiesto las diversas formas de intermediación laboral y las implicancias que ello tiene para la organización del trabajo y las condiciones de empleo para cada sector. De la lectura comparada de estos casos se desprenden algunas características comunes a estas modalidades de intermediación, más allá de las diferencias productivas de cada uno de los rubros.

En primer lugar se destaca el aumento de las funciones desarrolladas por los intermediarios. Los contratistas adquieren un rol central de resolver los problemas de reclutamiento de la fuerza de trabajo lo que les permite a las empresas minimizar los riesgos y complejidades que se generan en el manejo de mano de obra zafra y disminuir sus responsabilidades laborales como empleadores directos. A partir de esta función principal, progresivamente avanzan en el proceso productivo y hoy se ocupan cada vez más de ofrecer servicios de maquinaria, gestión, organización del trabajo y logística, transformándose en empresas de servicios para el agro.

Esto posibilitó una amplia tercerización en varias fases de los procesos productivos, que eran en buena parte antiguas funciones centrales de las empresas agrarias, lo que muestra cómo el modo actual de desarrollo capitalista en el sector presenta características de flexibilización inéditas para la producción agraria del país. Es por estas razones, como lo sostienen varios autores para cada caso reseñado, que estas modalidades adquieren un carácter estructural para hacer posible el actual desarrollo empresarial a la escala que hoy conocemos en el agro (Carámbula et al, 2013; Fernández, 2010a; Riella y Mascheroni, 2015).

Una segunda constatación es que la demanda creciente de servicios de intermediación hace que se cree un mercado de agentes de intermediación que impulsa una fuerte diferenciación y heterogeneidad entre los distintos sujetos que cumplen este papel. Como se mostró, en todos los rubros analizados existen distintos estratos de agentes: convive un estrato de grandes contratistas que se rigen estrictamente con una lógica empresarial de las agencias de intermediación de recursos humanos y de venta de servicios a terceras empresas, y por el otro extremo aparece un estrato de pequeños intermediarios que se maneja con pocos trabajadores y en condiciones de mayor informalidad.

Una tercera dimensión observada es la tendencia a la formalización de los trabajadores, ya que los contratistas se van adecuando a los nuevos marcos legales en las relaciones laborales rurales del país. Pero la fuerte competencia y diferenciación entre contratistas provoca que en el segmento de menor capitalización exista más incumplimiento de los marcos legales, en muchos casos en complicidad con los empresarios agropecuarios que para bajar los costos de su empresa contratan estos servicios. Un cuarto aspecto que se visualiza es que en algunos casos, las empresas brindan estabilidad en el empleo a sus trabajadores, articulando una cosecha con otra o una actividad distinta dentro del mismo rubro, generando así posibilidades de tener ciclos de empleo más extendidos en el año para los trabajadores, sobre todo para los que tiene más competencias en sus tareas.

En quinto lugar, se observa que se ha producido un aumento de la movilidad de los trabajadores debido a que las diferentes modalidades de intermediación laboral han ido ampliando las zonas de influencia para el reclutamiento de mano de obra. Esto está implicando, desde largos trayectos diarios que en algunos casos pueden a insumir casi media jornada adicional a las de trabajo propiamente dicha, al traslado durante meses hacia otras localidades.

En sexto lugar, se constató la intensificación del trabajo que producen las formas de intermediación, intensificación que se constituye en la característica esencial que une estas modalidades. Esta capacidad de generar formas de mayor explotación del trabajo es lo que hace a los intermediarios obtener sus ganancias y competir con el resto ofreciendo un precio aceptable para las empresas a las que venden sus servicios. Esto los ha convertido en especialistas en el uso de diversos medios de control social de los trabajadores, para mantener y profundizar las prácticas y los dispositivos de disciplinamiento, que van desde la selectividad en el reclutamiento hasta las severas formas de control durante la jornada de trabajo, y que muchas veces avanza sobre las horas de descanso y recreación cuando existen campamentos u hogares colectivos transitorios durante la zafra.

En este proceso, también se le van introduciendo a los trabajadores ciertos valores y códigos culturales incorporados en el concepto de calidad que usan las empresas para sus productos, vinculados a la higiene, el cuidado del ambiente, la salud, la prevención de accidentes, entre otros, los que van permeando la percepción de los trabajadores, logrando un mayor grado de consentimiento de las formas de trabajo que ellos establecen (Lara y Sánchez, 2015). Dadas las características de proximidad que hay entre los trabajadores con

los contratistas o sus representantes, estos valores son utilizados para estimular el rendimiento, naturalizando esta forma de trabajo y los dispositivos de control. Es en este aspecto que a nuestro juicio los contratistas están jugando un papel central en la construcción de un nuevo jornalero rural con mayores grados de autodisciplinamiento y aceptación de esa organización del trabajo rural.

Finalmente, otra consecuencia directa de la intermediación vinculada a lo anterior, es la profundización de las ya muy limitadas capacidades de los trabajadores rurales para su organización sindical. Si bien la intermediación y tercerización siempre llevan implícita esta limitante para los trabajadores, en el medio rural esto se hace más evidente y nos pone ante un paradoja histórica: en el momento que se da el mayor proceso de reconocimiento de sus derechos sindicales –tanto por el gobierno y a ‘regañadientes’ por las propias patronales– dado que se impuso un ámbito de negociación colectiva de los salarios y las condiciones de trabajo, en ese mismo periodo es que se expanden con más vigor estas modalidades de tercerización, inhibiendo las posibilidades para una sindicalización por empresa, desdibujando las relaciones entre el capital y el trabajo en el medio rural, muy invisibilidades por décadas, y dificultando objetivamente las luchas reivindicativas de los jornaleros y asalariados zafrales. De hecho, no hay registro de conflictos colectivos importantes en toda esta década, vinculados a estas formas de intermediación.

Cabe señalar que las características y regularidades que hemos hallado en las modalidades de intermediación en los rubros analizados permiten afirmar que en ellos se cumplen en líneas generales las principales tendencias que se han registrado en los estudios sobre este fenómeno en el continente por los autores ya mencionados. Con este trabajo se buscó contribuir a una mirada de conjunto sobre realidad actual de la intermediación laboral en el campo uruguayo poniendo de relevancia algunos elementos que se están generalizando en la relaciones labores para poder considerarlos a la hora de la elaboración de las políticas públicas dirigidas a estos mercados de empleo. Es de destacar que hay ciertas características y tendencias positivas en las modalidades de intermediación como la formalización y la posibilidad de ampliar el tiempo de ocupación de los trabajadores a lo largo del año.

Pero también emerge como un aspecto crucial de la intermediación, el papel que tienen estos agentes en la perpetuación de las condiciones de empleo precarias en el campo y la sobreexplotación de los trabajadores, mediante la implementación de nuevos mecanismos de intensificación del trabajo, la generalización del pago a ‘destajo’, y la disuasión de conflictos laborales y la limitación de la organización colectiva de los trabajadores. No hay que olvidar que mejorar la calidad de estos empleos zafrales en el agro es un beneficio directo para los estratos más humildes de nuestra sociedad, los que más carencias presentan para ejercer sus derechos y los que cuentan con menos recursos para salir de esa situación.

Bibliografía

- Carámbula, Matías, Soledad Figueredo y Mariela Bianco (2013). “Resolviendo las necesidades del capital del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 35-52.
- Ezquerro, Pablo (2014). “Los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra rural: el caso del citrus en Salto”. Disertación de Licenciatura, Universidad de la República, Uruguay.
- Fernández, Emilio (2010a). *El maquinista de esquila, ¿empresa u oficio? La tercerización laboral en el medio rural*. Montevideo: Fagro, UdelaR – CSIC.
- Fernández, Emilio (2010b). “El contratista rural: la tercerización laboral en la agropecuaria uruguaya”. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, noviembre, 15-19, Porto de Galinhas, Brasil.
- Fernández, Emilio (2012). “Tercerización laboral en el Uruguay: el contratista rural”. Disertación de Maestría, Universidad de la República, Uruguay.
- Fernández, Emilio y Piñeiro, Diego (2013). “Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural”. *Revista Agrociencia Uruguay*, No. 2, Vol. 17, pp. 141-149.
- Figueredo, Soledad y Bianco, Mariela (2014). “Organización del trabajo agrícola en el contexto de agriculturización en dos territorios uruguayos”. *Revista Interuniversitaria Pampa*, No. 10, pp. 173-192.
- Figueredo, Soledad. (2012). “Intermediación laboral y organización del trabajo en el contexto de expansión agrícola uruguayo”. Disertación de Maestría, Universidad de la República, Uruguay.
- Lara, Sara (2006). “El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina”. En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, pp. 323-343, Enrique De la Garza, coordinador. México: Anthropos Editorial.
- Lara, Sara y Kim Sánchez (2015). “En búsqueda del control: enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mes en México”. En: *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 73-94, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO. DS-FCS-UdelaR. Doble Clic Editoras.
- Mascheroni, Paola (2011). *Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UdelaR.
- Ortiz, Sutti y Susana Aparicio (2006). “Contracts, control and contestation: the harvest of lemon for export”. *The journal of peasant studies*, No. 2, Vol. 33, pp. 161-188.
- Neiman, Guillermo (2010). “Los estudios para el trabajo agrario en la última década: una versión para el caso argentino”. *Mundo Agrario*, No. 20, Vol. 10, pp. 1-19.
- Piñeiro, Diego (2003). *Trabajadores de la Esquila Pasado y Presente de un oficio rural. Secretariado Uruguayo de la Lana*. Montevideo: DS-FCS, FAgro. CSIC. UdelaR.

- Piñeiro, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: DS-FCS, FAgro. CSIC. UdelaR.
- Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2011). “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”. *Región y Sociedad*, No. 51, Vol. XXIII, pp.193-225.
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni (2009). *Explorando la calidad del empleo en la forestación: un estudio de caso*. Montevideo: DS-FCS-UdelaR.
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni (2015). “Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay”. En *Asalariados Rurales en América Latina*, pp. 237-262, Alberto Riella y Paola Mascheroni, compiladores. Montevideo: CLACSO. DS-FCS-UdelaR. Doble Clic Editoras.
- Riella, Alberto y Mauricio Tubío (2001). “Los trabajadores zafrales en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura”. En *Transformaciones agrarias y empleo rural*, pp. Alberto Riella y Mauricio Tubío, compiladores. Montevideo: UER. DS-FCS-UdelaR.
- Riella, Alberto, Mauricio Tubío y Rosario Lombardo (2013). “Cadenas globales y trabajo rural la producción de arándanos en Uruguay”. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 32, Vol. 26, pp. 113-132.
- Sánchez Saldaña, Kim (2006). *Los capitanes de Tenextepango. Un estudio sobre intermediación cultural*. México: Editorial Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Sánchez Saldaña, Kim (2012). “Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola”. *Política y Sociedad*, No. 1, Vol. 49, pp. 73-88.