

Las culturas de riesgo de los trabajadores avícolas rurales del Uruguay

Francisco Eduardo Pucci Garmendia

<https://orcid.org/0000-0001-5152-1816>

Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR – Uruguay

francisco.pucci@cienciassociales.edu.uy

María Soledad Nión Celio

Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR – Uruguay

soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

Valentina Pereyra Ceretta

<https://orcid.org/0000-0002-5593-4375>

Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR – Uruguay

valentinapereyra24@gmail.com

Recibido: 26.09.2022

Aceptado: 17.04.2023

Resumen. Este trabajo se propone analizar las culturas de riesgo en una empresa avícola del sector de producción rural uruguayo. La investigación, de tipo cualitativo, se centrará en la descripción del proceso de trabajo de la empresa, las culturas de riesgo elaboradas por los trabajadores y el análisis de sus estrategias para dar cuenta de las situaciones de riesgo. Estos procesos, a su vez, se enmarcan en relaciones laborales que establecen las posibilidades y los límites para alcanzar niveles aceptables de riesgo en el marco de la producción de la empresa seleccionada.

La elección de la empresa avícola se realizó en función de diferentes criterios. En primer lugar, la empresa realiza su producción en las zonas rurales de Montevideo y en los departamentos cercanos al mismo, zonas geográficas que aglutinan la mayor cantidad de trabajadores rurales del país. Por otra parte, el sector avícola es un sector que, en la perspectiva sindical, presenta muchas dificultades para la



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

implementación de acciones colectivas debido a las resistencias del sector empresarial para reconocer la actividad sindical, en un contexto signado por condiciones de trabajo precarias y poco saludables. En este sentido, su análisis pone de relieve la importancia de las culturas de riesgo autónomas que los trabajadores elaboran para dar cuenta de sus tareas cotidianas.

Palabras clave: cultura; riesgo; sector avícola

The risk cultures of workers: rural poultry workers in Uruguay

Abstract. This paper aims to analyze the risk cultures in a poultry company in the Uruguayan rural production sector. The qualitative research will focus on the description of the company's work process, the risk cultures developed by the workers and the analysis of their strategies to account for risk situations. These processes, in turn, are framed in labor relations that establish the possibilities and limits to reach acceptable levels of risk within the production framework of the selected company.

The choice of the poultry company was made based on different criteria. In the first place, the company carries out its production in the rural areas of Montevideo and in the departments close to it, geographical areas that bring together the largest number of rural workers in the country. On the other hand, the poultry sector is a sector that, from the union perspective, presents many difficulties for the implementation of collective actions due to the resistance of the business sector to recognize union activity, in a context marked by precarious working conditions and little healthy. In this sense, his analysis highlights the importance of autonomous risk cultures that workers develop to account for their daily tasks.

Keywords: culture; risk; poultry sector

As culturas de risco dos trabalhadores: avícolas rurais no Uruguai

Resumo. Este trabalho tem como objetivo analisar as culturas de risco em uma empresa avícola do setor produtivo rural uruguaio. A pesquisa qualitativa terá como foco a descrição do processo de trabalho da empresa, as culturas de risco desenvolvidas pelos trabalhadores e a análise de suas estratégias para dar conta das situações de risco. Esses processos, por sua vez, se enquadram nas relações de trabalho que estabelecem as possibilidades e limites para atingir níveis aceitáveis de risco no âmbito produtivo da empresa selecionada.

A escolha da empresa avícola foi feita com base em diversos critérios. Em primeiro lugar, a empresa desenvolve sua produção nas áreas rurais de Montevideu e nos departamentos próximos a ela, áreas geográficas que reúnem o maior número de trabalhadores rurais do país. Por outro lado, o setor avícola é um se-

tor que, na perspectiva sindical, apresenta muitas dificuldades para a implementação de ações coletivas devido à resistência do setor empresarial em reconhecer a atividade sindical, num contexto marcado por condições de trabalho precárias e pouco saudável. Nesse sentido, sua análise destaca a importância das culturas autônomas de risco que os trabalhadores desenvolvem para dar conta de suas tarefas diárias.

Palavras chave: risco; cultura; setor avícola

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se propone analizar los procesos de gestión del riesgo en una empresa avícola del sector de producción rural uruguayo. Los resultados que se exponen surgen de la investigación “La construcción social del riesgo en la producción rural” financiada por la Comisión Sectorial de Investigación Científica en su llamado a Proyectos I+D del año 2018. La investigación, de tipo cualitativo, se centró en la descripción del proceso de trabajo de la empresa, las culturas de riesgo elaboradas por los trabajadores y el análisis de sus estrategias para dar cuenta de las situaciones de riesgo. Estos procesos, a su vez, se enmarcan en relaciones laborales que establecen las posibilidades y los límites para alcanzar niveles aceptables de riesgo en el marco de la producción de la empresa seleccionada. En este sentido, su análisis pone de relieve la importancia de las culturas de riesgo autônomas que los trabajadores elaboran para dar cuenta de sus tareas cotidianas. Este concepto, acuñado por Mary Douglas (1985), refiere a que la percepción y la actitud de los individuos en relación con el riesgo no son homogéneas en los diferentes sistemas o grupos sociales. Cada sistema social y cada grupo dentro del mismo construyen una concepción y una valoración del riesgo que depende de los valores de la cultura y de las reglas implícitas o explícitas que conforman su historia. Esta autora demostró que la percepción de los riesgos varía según la estructura de la institución donde se encuentran los diferentes grupos de individuos. Los comportamientos estarían determinados por los límites externos que definen las colectividades de pertenencia y por las oportunidades de negociación abiertas a los miembros individuales

La elección de esta empresa avícola se realizó en función de diferentes criterios. En primer lugar, la empresa realiza su producción en las zonas rurales de Montevideo y en los departamentos cercanos al mismo, zonas geográficas que aglutinan la mayor cantidad de trabajadores rurales del país. Por otra parte, el sector avícola es un sector que, en la perspectiva sindical, presenta muchas

dificultades para la implementación de acciones colectivas debido a las resistencias del sector empresarial a reconocer la actividad sindical, en un contexto signado por condiciones de trabajo precarias y poco saludables. En este sentido, su análisis pone de relieve la importancia de las culturas de riesgo autónomas que los trabajadores elaboran para dar cuenta de sus tareas cotidianas.

METODOLOGÍA

Para el análisis de la construcción social del riesgo de los trabajadores y dirigentes sindicales de la empresa, se recurrió a una amplia gama de técnicas cualitativas. La aproximación cualitativa permite un mayor acercamiento a las diferentes concepciones y opiniones de los sujetos; también permite comprender mejor sus puntos de vista y la construcción de lo que cada uno de ellos entiende por riesgo. Este punto resulta clave para indagar en las construcciones sociales sobre el riesgo laboral, entendiéndolos como fenómenos en constante proceso de construcción y reconstrucción, influidos por relaciones de poder, por capacidades y campos de posibilidades, por el tipo de relaciones sociales que desarrollan los sujetos y por el lugar que ocupan en el mercado de trabajo, entre otros (Beltrán, 1992).

Como técnicas de recolección de la información, se realizaron diez entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales y trabajadores vinculados a la empresa. La metodología cualitativa distingue dos tipos de entrevistas: las no dirigidas o no estructuradas, que suelen utilizarse con fines exploratorios, y las entrevistas en profundidad o semidirigidas, donde el investigador orienta el discurso lógico de una persona, por lo que cuenta con un esquema fijo de cuestiones mínimamente ordenadas y formuladas. Las entrevistas fueron semiestructuradas, contemplando los ejes analíticos del marco teórico, pero conservando la libertad de profundizar en aspectos que puedan emerger de las entrevistas y sean considerados de interés para la investigación (Alvira, 1992). A lo largo de la realización de todas las entrevistas, se mantuvieron criterios exploratorios de investigación que permitieron conocer la lógica de los actores en su relación con las situaciones de riesgo. Debido a las especiales condiciones que planteó la pandemia de Covid-19 que azotó a nuestro país entre 2019 y 2022, y que coincidió con la etapa de campo de este proyecto, nos resultó imposible acceder a entrevistar al sector empresarial y gerencial, por lo cual sólo expondremos la mirada sindical y la de los trabajadores, con los evidentes sesgos que esta decisión conlleva, en la medida en que no contamos con la perspectiva sobre estos temas del sector empresarial y gerencial.

RIESGO Y SALUD

Las actividades de producción se despliegan, en la actualidad, en contextos de creciente incertidumbre e indeterminación, que marcan la existencia de riesgos propios a cada proceso y tarea. En este sentido, la definición que daremos de riesgo es el de un evento incierto, impredecible, susceptible de causar algún tipo de daño a los individuos. Esta definición amplia de riesgo nos permite pensar en los riesgos ecológicos como aquellos eventos que pueden dañar el medio ambiente y en los riesgos laborales como aquellos que pueden ocasionar daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, nos permite distinguir entre los riesgos masivos como las catástrofes o accidentes mayores que afectan a una cantidad importante de individuos y los riesgos individuales, como los accidentes automovilísticos. El segundo componente que es necesario precisar para definir un riesgo es que el mismo debe estar ligado a algún tipo de decisión humana. Como lo ha mostrado Luhmann (1992), esta definición permite distinguir entre el riesgo y el peligro, siendo este último la consecuencia de eventos no dependientes del hombre, que escapan completamente a su control.

La existencia de actitudes y comportamientos en relación con la situación y actividad de trabajo definen culturas y umbrales aceptables de riesgos específicos para las personas y los colectivos, contruidos socialmente a partir de los valores, creencias y normas sociales vigentes en las organizaciones. Estos valores, creencias y normas se van reconstruyendo de manera contingente a través del tiempo.

El concepto de gestión del riesgo implica afirmar que no existe riesgo cero. Lo que existen son procesos de selección de riesgos que se dan a nivel social, institucional o local, en función de las culturas de riesgo que intervienen en dichos procesos (Douglas y Wildavsky, 1982). En este contexto, existen diferentes umbrales aceptables de riesgo posibles, que son fuertemente determinados por la posición de cada individuo en el proceso de toma de decisiones (Luhmann, 1992).

Este enfoque también incorpora la necesidad de pensar la distribución de riesgos en la sociedad y los grupos sociales que la integran, como un reflejo de la distribución de poder en una sociedad (Zinn, 2006). Dadas estas asimetrías, la definición de umbrales aceptables de riesgo tiene pocas posibilidades de generar consensos absolutos, y –por tanto– la definición del mismo dependerá de las negociaciones, explícitas e implícitas que se realicen. El enfoque sociocultural resalta que cada cultura, definida como un conjunto de valores compartidos, está sesgada hacia la minimización de algunos riesgos y/o hacia la puesta en relieve de otros (Douglas y Wildavsky, 1982). Supone además que la cultura de riesgo

de los actores, incide en la forma que los mismos perciben y definen el riesgo derivado de su actividad.

En este sentido, podemos entender el riesgo como una construcción social, compuesta de evaluaciones que se materializan en decisiones (que incluyen valoraciones sobre el futuro que se realizan en el presente), y que están condicionadas por el contexto. Las decisiones sobre el riesgo implican un vínculo con el tiempo, ya que son decisiones elaboradas en el presente en función de un cálculo sobre acontecimientos que sucederán en el futuro, aunque para elaborar dichas decisiones no se pueda conocer el futuro, ni siquiera aquel futuro derivado de esas decisiones. Por lo tanto, las actitudes hacia el riesgo se encuentran imbuidas en un sistema de valores, creencias y normas determinado, que conjugan culturas de riesgo particulares. Los comportamientos en relación con ese riesgo se basan en el saber compartido en dicha cultura, al tiempo que se moldea por elementos de tipo contextual, donde se negocian y definen umbrales aceptables de riesgo, como producto de los valores insertos en una estructura de poder social determinada. El conocimiento del riesgo es histórico, local y cuestionado constantemente, por lo que su naturaleza y control definen espacios socialmente en disputa. Desde una aproximación sociocultural a la construcción social del riesgo se logra poner de manifiesto la multidimensionalidad de valoraciones que se realizan en relación con el mismo (Zinn, 2006).

En el campo de las organizaciones de trabajo, Simard (1988) desarrolló cuatro grandes tipos de cultura de seguridad en función de la mayor o menor participación de los dos actores más involucrados en esta temática: la dirección de la organización y los trabajadores ligados directamente a la producción. Estos cuatro tipos de cultura de seguridad son: a) la cultura fatalista, que presupone que los accidentes son producto del destino o de la fatalidad, ningún actor se preocupa por el tema de la seguridad; b) la cultura de oficio, que se caracteriza por una débil participación de la Dirección en los temas de seguridad; los trabajadores autorregulan sus comportamientos en relación con la seguridad, sobre la base de la elaboración de normas de grupo de aplicación cotidiana, sustentadas en el conocimiento técnico del oficio; c) la cultura normativa, sustentada en el respeto a las normas y procedimientos definidos por los expertos y por las gerencias. Este tipo de cultura implica un rol preponderante de la Dirección en la elaboración y desarrollo de medidas de seguridad; y d) la cultura integrada, basada en una situación en el cual la Dirección asume el liderazgo en materia de seguridad, pero favorece la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y en la aplicación de medidas concretas.

Estos tipos de cultura implican, como señala Simard (1988), el desarrollo de valores, creencias y principios sobre los cuales se construye un sistema de gestión de la seguridad, y un conjunto de comportamientos y prácticas que refuerzan estos principios básicos. Estos comportamientos están orientados por reglas o normas, que pueden tener diferentes niveles de formalidad, y que a su vez pueden ser explícitas o tácitas. Analizar la gestión del riesgo en una organización implica tomar en cuenta estos mecanismos de regulación de la seguridad. Estas decisiones se toman en el contexto de una organización productiva que desarrolla políticas de seguridad y producción contradictorias entre sí, marcando espacios de control y de autorregulación específicos.

En síntesis, en los procesos de valoración del riesgo actúan factores sociales, económicos y culturales que orientan la selección del riesgo colectivo, resultado de una negociación en la cual se ponen en juego diferentes perspectivas y recursos de poder de los sujetos. El umbral aceptable de riesgo definido de manera colectiva es más o menos estable y consiste en un marco a partir del cual los actores orientan su comportamiento en su cotidianidad laboral. Las condiciones negativas para la salud en los procesos de trabajo muchas veces se consideran componentes inherentes a la actividad económica y social que desarrolla el individuo, cuyas condiciones los trabajadores deben saber afrontar y a las cuales se deben adaptar.

LA PRODUCCIÓN AVÍCOLA

Siguiendo el trabajo de Longo, Morales y Racz (2011), citado por Sabia (2019), se pueden identificar tres momentos de la avicultura uruguaya. En el siglo XIX ya se habían introducido en Uruguay razas de gallinas que producían para autoconsumo, desarrollándose una cría en granjas que no dejaba casi excedentes para su comercialización. Un segundo momento se define a partir de 1950, cuando se realizan las primeras experiencias de tecnificación en avicultura a través del Área Demostrativa de San Ramón. Dicha ubicación fue elegida por la disponibilidad de mano de obra familiar, predios pequeños y por la experiencia de los pobladores en la cría de aves. Como características relevantes de este periodo se encuentra el confinamiento de los animales, lo cual permitió aumentar la producción y controlar enfermedades, construyéndose en esa época los primeros corrales (Longo, Morales y Racz, 2011). En la década de los sesenta del siglo pasado, se identifica un tercer periodo en la producción avícola de Uruguay, con el surgimiento de Granja Moro. Dicha empresa fue, hasta su cierre, la más grande en cuanto a producción de pollos parrilleros y marcó un hito en la avicultura uruguaya a partir de su desarrollo, formalización y tecnificación del sector.

Analizando los antecedentes de la producción avícola, Sabia (2019) destaca la importancia del consumo local para la avicultura nacional, a diferencia de países como Brasil y Estados Unidos, quienes destacan como productores a nivel mundial. De todas maneras, como señala Sabia, el subsector de pollo parrillero en Uruguay tiene horizontes de expansión, ya sea por nuevos mercados, por crecimiento del consumo interno y por la diversificación de productos. Esta expansión requiere la generación de acuerdos entre los principales actores del sector, dificultada por la fuerte competencia de precios que se genera entre los actores. Esta rivalidad es explicada por la ausencia de diferenciación productiva, los altos costos de almacenamiento y las barreras contra la salida del producto, como por la dependencia de granos como componente principal de los costos empresariales que impactan directamente en la rentabilidad. Por otra parte, el nivel de desarrollo tecnológico del sector es bajo, y se aplica fundamentalmente en la etapa de engorde de los pollos (Sabia, 2019).

Sabia plantea la existencia de tres modalidades de producción de pollos: integración, a façon e independiente. En Uruguay, la contratación a façon es la predominante ya que constituye el noventa y cuatro por ciento del total de la producción. En esta modalidad, los façoneros tienen la propiedad de los galpones, aportan la mano de obra desde el primer día de vida del animal hasta que está pronto para la faena y reciben de la empresa integradora la mayoría de los insumos de producción y el pago en función de los resultados obtenidos. Sabia muestra que la organización de la cadena de producción de pollo comienza con líneas genéticas que son importadas desde Brasil y/o Argentina. Estas líneas genéticas “reproductoras” se crían en granjas que son propiedad de la empresa, eslabón clave en la cadena, de la cual forma parte la empresa que analizaremos más abajo. Los huevos de los “reproductores” son incubados artificialmente y luego destinados al engorde a façon. Aquí la ración se vuelve un insumo clave en términos de aplicación tecnológica, porque las empresas de mayor escala tienen su propia fórmula. Por último, son llevados a la planta de faena para su posterior distribución y comercialización.

A su vez, la cadena se caracteriza, siguiendo a Sabia (2019) por tener un monopolio casi total del proceso productivo, ya que la mayoría de los nodos son controlados por la misma empresa; la forma de gobierno del enlace con la producción a façon permite caracterizarlo como un “enlace cautivo”, donde las familias son contratadas como proveedoras, mientras que la empresa es quien determina las condiciones y formas en las cuales se debe efectuar la producción. Estos mecanismos generan una mayor viabilidad para el sector empresarial ya que sin tener que invertir en tierra y capital para la fase de engorde, logran controlar el abastecimiento de la producción a partir del pago por productividad.

LA EMPRESA AVÍCOLA

En el marco de estas condiciones macroestructurales en las que se desarrolla la producción avícola, comenzaremos el análisis de la empresa seleccionada. El reclutamiento laboral de ésta se realiza con trabajadores del interior urbano o rural, que vienen de otros trabajos no calificados. Muchos de ellos han tenido recorridos laborales variados, que combinan trabajo rural, supermercados, empresas de transporte, empleadas domésticas, entre otros. La motivación mayor para ingresar a la empresa analizada lo constituye la posibilidad de tener un empleo formal con aportes a la seguridad social, posibilidad que no siempre está presente en las ofertas de empleo para trabajadores rurales con escasos niveles de capacitación formal.

Como parte de la descripción general de la empresa, resulta necesario dar cuenta de las condiciones de empleo en las cuales se desarrolla la actividad laboral. En este sentido, las entrevistas realizadas a los trabajadores señalan que los mismos realizan sus tareas en horarios de ocho horas, con media hora para comer. En invierno los trabajadores deben cumplir horario nocturno y en verano trabajan en la tarde. Estos horarios atípicos para buena parte de las empresas, se determinan, en el caso de las empresas avícolas, fundamentalmente por las necesidades de reparto de los pollos a los façoneros. El productor façonero, como vimos más arriba, es el propietario de los galpones, realiza el trabajo de cuidado de las aves desde el primer día de vida del animal hasta que esté listo para la faena, y a cambio recibe un pago de parte de la empresa avícola en función de los resultados productivos obtenidos.

En la empresa trabajan alrededor de treinta personas, incluyendo los guardias fijos y los camioneros. La presencia femenina en este tipo de producción es importante: la mitad de los trabajadores son mujeres. El trabajo en general es compartido entre hombres y mujeres, salvo algunas tareas más pesadas, como llevar las bolsas de ración y dar vuelta a las camas, que las realizan exclusivamente los hombres. Las tareas compartidas incluyen dar ración a los animales, barrer, lavar bebederos, limpiar tejidos y juntar huevos. La tarea de juntar huevos es la que lleva más tiempo, debido a que se realiza tres veces por día en horarios establecidos.

Cuando hay poca producción de huevos, los trabajadores realizan tareas de limpieza y de mantenimiento del local. También deben juntar los huevos que quedan en el piso debido a que las gallinas no siempre realizan las posturas en los nidos adecuados. Para evitar la caída de los huevos se requiere hacer un nido bajo y otro más alto, para que las aves se acostumbren a subirse a los mismos. Si

bien los trabajadores les enseñan estas rutinas, no siempre se logra evitar que las gallinas pongan huevos en cualquier lado.

Los trabajadores de la empresa avícola conforman una fuerza de trabajo con bajos niveles de calificación, que realizan múltiples tareas que no se pueden encuadrar fácilmente en categorías laborales susceptibles de ser utilizadas para la negociación salarial en los Consejos de Salarios. La característica distintiva de este sector es la fuerte presencia femenina, que realiza las tareas cotidianas de producción y que tiene niveles más altos de precarización que la población trabajadora masculina, como veremos más adelante. Por otra parte, la motivación central para trabajar en esta empresa es que otorga mejores niveles de formalidad en el empleo y de seguridad social que las que se pueden obtener en otros puestos de trabajo del medio rural.

SINDICALISMO Y RELACIONES LABORALES

Como vimos más arriba, las posibilidades de alcanzar niveles aceptables de riesgo en el marco del proceso de trabajo de la empresa analizada, dependen en buena medida de los espacios de negociación que existen entre empresarios o gerencias y trabajadores. En términos de relaciones laborales y organización sindical, la empresa avícola analizada cuenta con un sindicato, que a su vez pertenece a un sindicato de rama de la producción granjera, denominada Unión de Trabajadores Rurales y Agroindustriales del Uruguay (UTRAU). La conformación de la UTRAU se realizó a partir de diferentes sindicatos de empresa de la producción granjera que se unieron con la llegada de la izquierda al poder en el año 2005, para constituir un sindicato de rama. Los sindicatos de empresa son organizaciones sindicales que remiten su accionar a la negociación directa con las gerencias de las empresas. El núcleo principal proviene del sindicato de una de las empresas más importantes del sector granjero. La propuesta para crear la UTRAU se sustentó en el interés de unificar a todos los sindicatos granjeros del sur del Uruguay en un único sindicato de rama. Este sindicato de rama se conforma con una directiva nacional y seis directivas departamentales. La UTRAU se articula con los diferentes sindicatos de empresa, denominados comités de base, para alcanzar al conjunto de los trabajadores del sector. El sindicato abarca fundamentalmente la citricultura, la fruticultura y la agricultura. El grueso de afiliados se encuentra en el Departamento de San José y el menor número en la zona rural de Montevideo. De los treinta mil asalariados de la zona rural de Montevideo, sólo hay una proporción ínfima de trabajadores sindicalizados, lo que muestra la debilidad de la organización sindical en esta zona. Esta distribución geográfica de los afiliados es también un indicador de las debilidades de la organización, ya que la zona del Montevideo rural es una de las más importantes

en términos de producción granjera y de concentración de trabajadores en el país, y donde se encuentran las peores condiciones de trabajo y seguridad laboral. En esta zona, como señalan los entrevistados, la proporción de trabajadores sindicalizados es muy baja, tanto en términos absolutos como relativos.

En Montevideo debe de haber entre veinticinco y treinta mil asalariados rurales registrados por BPS y estamos hablando que, de esos treinta mil, sindicalizados hay veinte. Es ínfima la proporción de tener veinte afiliados en treinta mil trabajadores rurales. Si nosotros lográramos fortalecer una herramienta de la organización sindical en la departamental Montevideo nos sería más barato movilizarnos también, en vez de, por ejemplo, si estamos reivindicando aumento de salarios para los trabajadores rurales, no es lo mismo el costo de traslado por dos ómnibus de Salto que meter ocho ómnibus de Montevideo (Dirigente de UTRAU).

El sector empresarial granjero de la zona rural de Montevideo es considerado por los representantes de los trabajadores como un enemigo radical de la acción sindical. Esta orientación empresarial se expresa a través de despidos abusivos, exterminación de Comités de Base y ofrecimiento de dinero a los sindicalistas para que abandonen la actividad gremial. Los sindicatos tampoco tienen una buena imagen de los productores del sector en tanto empresarios. Consideran que los mismos adolecen de una lógica empresarial que apueste a la rentabilidad y a la innovación. La orientación predominante es, desde esta perspectiva, la lógica de pequeño productor cuya preocupación central es abaratar los costos de mano de obra.

El sindicato de la empresa analizada participa activamente en casi todos los grupos y subgrupos de Consejos de Salarios del sector rural, salvo en el de viñedos. En el sector de citrus es el sindicato con mayor representatividad. También participa en la tripartita nacional de seguridad. Sin embargo, los niveles de afiliación y participación sindical en la empresa avícola analizada son bajos. Cuando se conformó, se desplegaron un conjunto de acciones gremiales con altos niveles de participación y de afiliación. Con el transcurrir del tiempo, debido a las discusiones internas, la motivación bajó y un grupo importante de trabajadores dejó de participar activamente.

La participación sindical en el sindicato de la empresa es abrumadoramente femenina, en una población trabajadora con altos porcentajes de mujeres.

Ahora capaz que hay treinta y dos personas, no me acuerdo bien. Hay guardias fijos que son tres turnos durante la semana y los fines de semana son rotativos, entonces se cambian... Mujeres somos diez más o menos, mira que en total seremos veinte con camioneros y todo más o menos. Bajó el plantel. Sí, somos alrededor de veinte más o menos. Y mujeres somos unas nueve o diez, más o me-

nos. Los hombres son los tres guardias, hay tres o cuatro muchachos más (Trabajadora y sindicalista).

En cuanto al perfil de los afiliados, la mayoría son mujeres porque trabajan en la granja de postura y la mayoría de las que trabajan en postura son mujeres. Capaz que el setenta u ochenta por ciento son mujeres y el resto varones. Por ejemplo, en el sindicato más del setenta por ciento son mujeres. No sé qué pasa con los hombres que no se quieren afiliar o se afilian y no le dan pelota. No sé sinceramente. En temas de edad está dividido, en general es gente mayor. Mayor quiero decir de treinta y cinco años para arriba. Hay gurises de dieciocho a veinte años, pero son los menos. Después también hay gente que tiene veintiséis, veintisiete o veintiocho, para arriba hasta treinta y treinta y cinco. Generalmente son toda gente de treinta y cinco para arriba en su gran mayoría. Este perfil es de gente que la mayoría tiene familia, pueden tener hijos o esposa o esposo. Ese es más o menos el perfil (Trabajador avícola).

Las dificultades de participación son un problema común a la mayoría de los sindicatos rurales, y se deben a múltiples factores, entre los que se destaca la fuerte represión que realizan las patronales. Esta represión se expresa en cambios bruscos de puestos de trabajo para aquellos trabajadores que participan de la acción sindical, recarga de tareas por encima del promedio e incluso despidos.

Pese a estos bajos niveles de participación, el sindicato ha obtenido algunos logros en materia laboral. Estas conquistas se lograron utilizando la estrategia de ocupación de fuentes de trabajo, modalidad de lucha que mejor se adapta, según sus dirigentes, a un sindicato que tiene escasos niveles participación. Por otro lado, la relación del sindicato con la empresa ha sido positivo, dentro de los conflictos típicos de las relaciones laborales. Los sindicatos consideran que la empresa ha mostrado voluntad de diálogo, que se expresa en reuniones periódicas para discutir los temas laborales

Uno de los logros sindicales más importantes, en opinión de los entrevistados, fue la negociación del laudo para aceptar un contrato de trabajo. También se logró mejorar la estabilidad laboral, reduciendo la diferencia entre trabajadores zafrales y trabajadores estables. Otro beneficio obtenido por el sindicato fue el otorgamiento de las licencias anuales obligatorias a los trabajadores, que por diversos motivos la empresa retrasaba o negaba. La conquista del sindicato más valorada por los entrevistados, se refiere al viático para comer. En lugar de que la empresa distribuya directamente viandas a los trabajadores en la hora de almuerzo, las cuales no siempre estaban en buen estado, el sindicato obtuvo el beneficio de que la empresa otorgue un viático para que los mismos adquieran su comida de acuerdo con sus preferencias.

Sin embargo, pese a todas las medidas de lucha tomadas, los sueldos que se pagan en la empresa y en el sector son, en opinión de los sindicatos, más bajos que en otros sectores. Los horarios son extensos, los trabajadores deben trabajar el domingo para mejorar un poco sus ingresos y, al ser jornaleros, si se enferman, pierden los días que no trabajen.

A ver, si no se trabaja no se gana en ningún trabajo. Eso es obvio, pero para el trabajo que nosotros hacemos el sueldo muchas veces es bajo. Por ejemplo, hay que trabajar los domingos para ganarlos doble y hacer un poquito más porque si fuera de lunes a sábados el sueldo sería de veinte mil o veintiún mil pesos como disparate. Varían los días según tengan treinta o treinta y un días los meses, pero si no se trabajan los domingos no es un sueldo (Trabajadora avícola).

El sindicato también ha luchado por obtener dinero a cambio de la prima por presentismo, que se paga en especie. La misma consiste en una cantidad específica de pollos y de huevos que se otorga semanalmente. Esta prima en especie, si bien es un beneficio para el trabajador, cubre algunas necesidades, incluso en exceso, pero deja de lado otras. La prima en dinero le permite al trabajador distribuir mejor este beneficio de acuerdo con sus intereses y necesidades. En el tema de condiciones de trabajo y salud, el sindicato negoció el otorgamiento por parte de la empresa de dos mudas de ropa de trabajo al año, campera de abrigo y zapatos.

La debilidad del sindicalismo rural se expresa claramente en las entrevistas realizadas a los trabajadores de la empresa avícola analizada. Si bien las relaciones laborales, a diferencia de muchas empresas del medio rural, están permeadas por espacios de diálogo a través de los cuales el sindicato ha obtenido algunas conquistas, los niveles de participación sindical son bajos, producto de las condiciones inciertas de empleo y de las dificultades internas que ha tenido el sindicato para organizarse.

CONDICIONES DE EMPLEO

La pandemia de Covid-19 que azotó al Uruguay, como al resto del mundo, no afectó el empleo en esta empresa, debido a que el rubro pertenece a la cadena alimenticia, que mantuvo sus niveles de funcionamiento habituales. Sin embargo, la empresa sufrió una reducción de personal debido a la baja en la producción, que se venía procesando antes de la pandemia, por lo cual la patronal realizó diversos despidos incentivados. También han proliferado los seguros de paro, los seguros parciales y los despidos sanitarios, situación que se arrastra desde antes de la llegada de la pandemia a Uruguay. En ese sentido, la pandemia tuvo un efecto positivo en términos económicos, porque la empresa recibió

subsidios que permitieron, en algunos casos, mitigar la reducción de personal otorgando licencias por tiempos prolongados. De todas maneras, los despidos realizados implicaron una reducción significativa del número de trabajadores, que la empresa ha compensado en parte tomando trabajadores zafrales, a los cuales no se les regularizó su situación contractual, manteniendo condiciones laborales muy precarias. El sindicato ha reclamado soluciones a esta situación y la empresa ha accedido a regularizar a alguno de ellos.

Los despidos y la disminución salarial no afectan por igual a todos los trabajadores de la empresa; los guardías, los administrativos y las gerencias no sufren las consecuencias de los cambios productivos. Lo mismo ocurre con los riesgos a la seguridad y a la salud, que afectan de manera diferenciada a los trabajadores, de acuerdo con las tareas que realizan. La reducción de personal afectó más a las mujeres que a los hombres, debido a que las mujeres realizan el trabajo directo de producción, por lo que las oscilaciones de la misma inciden en sus posibilidades de empleo. Los hombres tienen trabajos más estables, de guardia o de control, que no se ven afectados por las dinámicas productivas.

Los que nos dedicamos al trabajo somos nueve varones aparte de los de la oficina. Entre estos nueve está el supervisor, pero también se dedica a ser guardia y a las transferencias y esas cosas. Bajó muchísimo la producción, por eso lo que más se bajó de esas treinta y dos o treinta y tres personas que estábamos antes fueron las mujeres porque a los guardias siempre los estás precisando. O sea, los hombres siempre estamos con el mismo trabajo. Siempre se mantuvo el mismo trabajo, más allá de que son menos máquinas, pero lo tenemos que hacer igual de a dos personas. Necesitas menos personas para el nacimiento y para el embandejado. Este es el trabajo que está determinado para las mujeres, entonces, en temas de personal se bajaron las mujeres, no hombres (Trabajador y sindicalista).

La merma en la producción que sufrió la empresa en los últimos tiempos tuvo como consecuencia, además de los despidos, la reducción de jornales para aquellos que siguieron empleados, lo que implicó una importante reducción salarial para los trabajadores zafrales. La amenaza de desempleo y de reducción salarial son una fuente de temor que condiciona la conducta y la actitud de los trabajadores respecto de sus derechos laborales. Muchos trabajadores renuncian en ocasiones a algunos de sus derechos, como no ir al trabajo los días no laborales y no tomarse las licencias anuales, como forma de mantener la fuente de trabajo y los niveles mínimos de ingreso.

El principal problema es la reducción del jornal porque al reducir el jornal se reduce el salario. Tenemos reducción salarial, sea como sea. Las mujeres también pierden un día sí y un día libre. Yo a veces pierdo hasta semanas, pero en general pierde un día. Si un día no la citan, al otro día es libre. La pérdida de jornal está

permanente en todos, sin ser los guardias fijos, encargados generales y administrativos. (Trabajadora y sindicalista)

Las condiciones de empleo de los trabajadores avícolas de esta empresa tienen las características típicas de los asalariados rurales que han sido analizadas por la literatura académica. Los empleos son temporarios, estacionales, dependientes de las demandas de los mercados y con altos niveles de precarización. Esta situación afecta principalmente al personal de producción, compuesto mayoritariamente por población trabajadora femenina. La inestabilidad en el empleo se ha compensado parcialmente por el acceso a los diferentes seguros de desempleo que se han implementado a partir del comienzo de la pandemia, pero la situación de precariedad en términos estructurales se mantiene incambiada.

PROCESO DE TRABAJO

El proceso de trabajo en la empresa tiene un nivel de desarrollo tecnológico muy limitado. Las operaciones no están automatizadas, por lo que los trabajadores deben manipular directamente, en forma manual, las diferentes etapas del mismo. Tampoco existe una división técnica del trabajo que estandarice el proceso productivo. Los trabajadores cumplen múltiples tareas, lo que no significa una polyvalencia funcional sino una descalificación del trabajo en tareas simples que no requieren altas exigencias de formación.

El proceso comienza con la clasificación de los huevos que traen de las granjas, donde se observan cuáles están astillados y cuales no, para posteriormente embandejarlos. Luego se clasifican de acuerdo con la incubadora en las que se van a poner, y se llevan a una zona de precalentado con temperatura escalonada para que el cambio de la misma no sea brusco.

A continuación se inicia el proceso de incubamiento de los huevos, que hace el trabajo de precalentamiento para reproducir que hace naturalmente la gallina. Para ello, se ponen las bandejas en unos carros que los llevan a las máquinas incubadoras. Cada incubadora lleva dieciocho carros, en los cuales cada tres carros hay entre once mil y trece mil huevos. Los huevos quedan veintiún días incubando. Las máquinas tienen un proceso de volteo automático en el cual cada hora se da vuelta el huevo de un lado al otro; esto impide que el huevo quede estacionado, es decir la yema quede del lado de abajo y no permita el nacimiento del pollo. Los trabajadores deben controlar las máquinas y estabilizar la humedad y la temperatura. Los cambios de temperatura bruscos generan en los pollitos recién nacidos la enfermedad llamada “patas abiertas”. El pollito nace doce días después con las patitas debilitadas, lo que implica que es material de descarte.

Cuando nace el pollo, se lleva a las “nacedoras”, estructuras similares a las incubadoras pero que tienen dos grados menos de temperatura y más humedad. Luego se determina su sexo y se vacunan en cintas que transportan cien pollos por bandeja. Los huevos que no nacen se rompen para sacar el pollo y averiguar por qué no nació. Luego se hace el reparto a los fañoneros, que reciben a los pollitos y que realizan el trabajo de cuidado de los animales hasta que estén prontos para la faena. Este proceso se realiza cuatro veces por día, transportando los huevos en los carros a las incubadoras. En los tres primeros turnos se transportan los huevos incubables y en el cuarto, se transportan los huevos cascados, los que están en el piso y los que son para consumo. En las granjas se traen planteles de veinte mil pollos para su cría. En estas granjas se limpian los pollos, se saca el abono y la cáscara de arroz, y se desinfectan con productos químicos. Esa granja cría el pollito durante cinco meses y luego se envía a las granjas de postura. En estas granjas las gallinas antes de seis meses ya están poniendo huevos.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS

El proceso de trabajo reseñado presenta diferentes riesgos, cuya percepción por parte de los trabajadores puede variar, como señalamos más arriba, en función de sus diferentes culturas de riesgo (Douglas, 1985). Uno de los riesgos más señalados por los trabajadores en estos procesos de trabajo es el contacto con el plumón de las gallinas y pollos, que se esparcen en galpones que albergan cerca de tres mil animales. El contacto con el plumón afecta la respiración y produce trastornos de diverso tipo. Para mejorar esta situación, la empresa instaló extractores de aire que chupan el plumón, pero el problema que se planteó es que, si bien lo desparrama en el galpón, queda concentrado en las cercanías de los trabajadores que realizan sus tareas cerca de la ventana. El plumón pasa a la altura de las caras de los trabajadores, debido a la posición del extractor. La solución al problema es colocar un extractor en una posición más alta, pero la empresa se ha negado debido a sus altos costos. Para reducir los riesgos provocados por el plumón los trabajadores utilizan tapabocas especiales con válvulas que permiten respirar menor cantidad de plumón que si se utilizan los tapabocas comunes.

A los riesgos generados por la presencia del plumón se le suma el tema de la cáscara de arroz que se extiende en el piso de galpones que tienen más de cien metros de largo y en los cuales se utiliza entre dieciocho y veinte mil kilos de arroz en cada uno. Esta capa de cáscara de arroz contribuye a crear, junto al plumón, un ambiente de trabajo insalubre y poco higiénico para los trabajadores.

También genera riesgos de torceduras y cortes, debido a las irregularidades y características de las mismas.

A su vez, las normas de la empresa vinculadas a la higiene cambiaron en un sentido negativo para la salud de los trabajadores. Antes de la pandemia era obligatorio dejar la ropa de calle, bañarse y ponerse la ropa de trabajo antes de comenzar la jornada. Debido a que todo este proceso implicaba que los trabajadores debían llegar antes del horario de trabajo, el sindicato reivindicó que los mismos tuvieran quince minutos dentro del horario de trabajo para poder bañarse. Frente a la amenaza de conflicto, la empresa optó por no hacer obligatorio el baño, salvo para el personal que trabaja con los huevos podridos o los que trabajan en el descarte de pollos. Debido a la merma de trabajo, en la actualidad los trabajadores tienen tiempo para bañarse en el horario laboral, pero la empresa, paradójicamente, sacó las duchas.

Otro riesgo señalado por los trabajadores es el uso del formol en adherentes para desinfectar y para darle un color más amarillo al pollo. Si se utiliza en cantidades excesivas, el formol puede generar intoxicación. La manipulación de este producto en casos de fallas o por necesidades de producción también puede llevar a accidentes graves como quemaduras en las vías respiratorias. En un momento, la empresa proporcionó jeringas especiales para la utilización del formol, pero no funcionó de manera adecuada. En la actualidad el formol se pone en tarros comunes y deben ser manipulados con máscaras.

Un componente importante del proceso de trabajo que afecta la salud de los trabajadores se relaciona con las consecuencias físicas, en particular en la cintura y en la columna, de la actividad permanente de arrastre de cajones repletos de huevos. Cada carro pesa alrededor de cincuenta kilos, de los cuales las mujeres deben arrastrar tres por día y los hombres cinco. Las consecuencias físicas del esfuerzo realizado en esta actividad son lesiones en la columna, tendinitis e incluso, en algunos casos, operaciones quirúrgicas en el tubo carpiano. Estos cajones muchas veces tienen las ruedas trancadas, debido al desgaste, al peso que cargan y a la falta de un mantenimiento adecuado. El sindicato reclamó que se cambiaran las ruedas, pero la empresa no lo hizo, aduciendo falta de stock en el mercado. El trabajo cotidiano de cuidado de las gallinas también es muy cansador debido a que los trabajadores deben estar todo el día caminando y agachándose para hacer los nidos. Este esfuerzo físico permanente genera lumbalgias y afecciones a la columna vertebral.

Un riesgo señalado por los trabajadores es la utilización de jabón ácido y de otros productos químicos para la limpieza de los locales de producción, que es fuente de alergias para el personal. También hay riesgos de contaminación en

las fumigaciones que se realizan cuando sacan las gallinas y desinfectan los galpones. En estos procesos se utiliza cal blanca común en polvo y otros productos químicos altamente tóxicos. Otro riesgo señalado son las pinchaduras que pueden ocurrir por accidentes o errores cuando se vacunan los pollos. Estos pinchazos pueden introducir productos nocivos para la salud en el organismo del trabajador.

Por otro lado, los trabajadores indican que la empresa brinda la vestimenta necesaria para el trabajo: ropa interior, medias, zapatos y botas de goma; sin embargo, denuncian que se trata de ropa de trabajo común, que no está confeccionada para prevenir los riesgos señalados más arriba. La empresa tampoco cuenta con protocolos para organizar la limpieza de los galpones, que es realizada por los trabajadores que estén aleatoriamente presentes en ese momento. La única norma que se aplica es la utilización de mascarilla en el proceso. Mas allá de los riesgos señalados hasta aquí, los trabajadores entrevistados manifiestan que no recuerdan que se hayan producido accidentes graves en la empresa, lo que no implica necesariamente que no se puedan producir en algún momento.

En la empresa se constituyó, de acuerdo con la reglamentación vigente, una Comisión de Salud y Seguridad en el trabajo, de integración bipartita, que funciona regularmente. En esta Comisión se discuten los temas de seguridad de la empresa y se tramitan las demandas de los trabajadores. A través de la misma, se han realizado análisis del agua que se utiliza, que no es potable, y se han dispuesto dispensadores en todas las granjas. También se ha revisado el acondicionamiento eléctrico de los galpones para reducir los riesgos eléctricos. En referencia al contexto actual generado por la pandemia, la empresa ha tomado, según los entrevistados, medidas sanitarias, ha proporcionado equipamiento adecuado y ha establecido protocolos tanto para la producción como para el transporte cotidiano de los trabajadores de sus casas a la planta.

Las entrevistas realizadas a los trabajadores de la empresa avícola analizada muestran que la percepción que los mismos tienen de los riesgos es elaborada y afinada, sustentada en información técnica sobre los alcances que tienen los diferentes productos utilizados para la salud de los trabajadores. Los trabajadores tienen conciencia de los riesgos presentes en el proceso de trabajo, por lo que utilizan de manera cotidiana los elementos de protección proporcionados por la empresa. Los altos niveles de desarrollo de la cultura de riesgo de los trabajadores, sin embargo, no están respaldados por niveles de organización sindical que permitan negociar con mayor eficacia niveles aceptables de riesgo más bajos con la empresa.

Estas culturas de riesgo son la base de elaboración de normas cotidianas, informales, de tipo práctico, centradas en el cuidado al realizar determinadas actividades, o en regular la actividad física de manera que se reduzcan sus efectos nocivos sobre la salud. Esta elaboración de normas autónomas (Reynaud, 1988) permite regular las situaciones de riesgo no contempladas en los procedimientos técnicos o en los protocolos formales, buscando proteger a los trabajadores de los efectos nocivos de su trabajo, al mismo tiempo que dan cuenta de las exigencias de producción. Las culturas de riesgo, en este sentido, se transforman en competencias tácitas que los trabajadores ponen en juego para reducir los riesgos sin oponerse a las regulaciones técnicas del proceso de trabajo. Esta regulación autónoma sustituye la negociación de los cambios en los procesos de trabajo en ámbitos formales bipartitos, en los cuales la capacidad del sindicato es, como vimos más arriba, reducida.

CONCLUSIONES

El análisis de los procesos de gestión de la seguridad en la empresa avícola seleccionada muestra la fuerte imbricación que tienen con los niveles de desarrollo tecnológico y con las políticas de gestión de los recursos humanos que se implementan en la misma. Estos procesos, a su vez, se enmarcan en un contexto de relaciones laborales en los cuales las capacidades de acción colectiva de los trabajadores se ven fuertemente limitadas por diferentes factores.

Los niveles de desarrollo tecnológico de esta empresa avícola son muy bajos, lo que implica que el trabajo manual y la manipulación directa de los animales y productos son los que sustentan el proceso de trabajo. Estas condiciones son una fuente de riesgo de contaminación y de enfermedades que ya fueron señaladas más arriba. Los bajos niveles de desarrollo tecnológico también inciden sobre los elevados niveles de exigencia física que tienen las tareas cotidianas de los trabajadores, lo que multiplica los factores de riesgo. Por último, las pésimas condiciones de higiene, en el marco de un proceso de trabajo que manipula directamente animales, constituye otra fuente importante de riesgos.

Si bien la empresa proporciona vestimenta a los trabajadores para la ejecución de sus tareas, la misma no siempre es la más adecuada para protegerse de los diferentes riesgos presentes en el proceso de trabajo. Tampoco se desarrollan protocolos de seguridad para tareas especialmente riesgosas como la vacunación de los animales.

El personal que constituye la fuerza de trabajo de la empresa está constituido por trabajadores y trabajadoras de bajos niveles de calificación, que a su vez realizan múltiples tareas no calificadas y con altos niveles de exigencia física. La

mayor parte de la fuerza de trabajo que realiza las tareas de producción es femenina, en tanto que los hombres desempeñan fundamentalmente tareas de vigilancia y control.

Las condiciones de empleo de la mayoría de los trabajadores son precarias, constituida por trabajadores zafrales que dependen de los ritmos de producción y que están expuestos de forma permanente al despido o a reducciones salariales en función de las oscilaciones del mercado. La precariedad, a su vez, tiene un claro sesgo de género, en la medida en que las mujeres son las que realizan las tareas de producción y, por lo tanto, son las más afectadas por estas oscilaciones. Los hombres, en cambio, tienen condiciones de estabilidad laboral mucho mayores, ya sus tareas son permanentes.

La organización sindical se caracteriza por el bajo nivel de sindicalización de los trabajadores y por las dificultades de obtener apoyos institucionales o sindicales de otros actores. De todas maneras, las relaciones laborales tienen niveles de diálogo que le permitieron al sindicato establecer acuerdos con la empresa y satisfacer algunas de las reivindicaciones gremiales. También se conformó una Comisión de Seguridad con participación de representantes de la empresa y de los trabajadores, aunque la misma ha tenido bajo niveles de protagonismo en relación con las condiciones de trabajo y seguridad de la empresa. Las relaciones laborales en esta empresa se diferencian positivamente de otros espacios laborales marcados por la represión permanente a las formas de organización sindical y la persecución de los dirigentes sindicales

Los bajos niveles de desarrollo tecnológico de la empresa requieren de trabajadores no calificados que realizan tareas rutinarias y que no plantean mayores exigencias en términos de gestión de recursos humanos. En este contexto, la empresa no ha desarrollado rutinas o procedimientos que permitan la reducción de riesgos en los procesos de trabajo. Incluso suprimió algunas rutinas de higiene que estaban establecidas, para resolver problemas de relacionamiento y de disciplina laboral. Esta ausencia de procedimientos requiere del desarrollo de amplios espacios de regulación autónoma que los propios trabajadores construyen, en función de su experiencia y de su conocimiento práctico, para afrontar las duras condiciones de trabajo que les impone la empresa.

La cultura de riesgo de los trabajadores es elaborada e informada, por lo que los niveles de reflexividad puestos en juego son relativamente altos. Estos altos niveles de reflexividad no se expresan en acuerdos o modificaciones de los procesos de trabajo, debido a las debilidades organizativas y de acción colectiva de los trabajadores de la empresa. La gestión del riesgo se expresa en acciones

cotidianas que instrumentan los trabajadores para reducir o minimizar los factores de riesgo del proceso de trabajo.

La “cultura de riesgo” (Douglas, 1985) de los trabajadores de la empresa es una cultura formada en la rutina cotidiana de trabajo, en la cual existen valores y códigos implícitos que muestran una adaptación práctica del trabajador a los contextos de riesgo que enfrenta cotidianamente. En este sentido, la cultura de riesgo resulta un producto contingente y puntual que elaboran un conjunto de trabajadores en el marco de una organización concreta, y que depende básicamente de los componentes organizativos específicos de la empresa o lugar de trabajo.

La construcción de reglas autónomas de funcionamiento es una pieza central para comprender el funcionamiento de la empresa frente a las situaciones de riesgo. La actividad de regulación se realiza como defensa y como solución ante el contexto de incertidumbre de las diferentes situaciones de riesgo. La actividad de regulación genera, en ocasiones, reglas y rutinas de trabajo defensivas que permiten reducir parcialmente las posibilidades de riesgo. En otros casos, logra establecer reglas de cooperación y de autoridad a partir de acuerdos precarios e inestables entre los diferentes actores que participan del proceso productivo. Estos componentes conforman, siguiendo a Simard (1998), una cultura de seguridad de oficio, sustentado en las capacidades y habilidades de los trabajadores para enfrentar situaciones de riesgo y en normas informales de regulación laboral.

Los problemas de empleo endémicos del mundo rural, lleva a que los riesgos de salud y seguridad en el trabajo entren en competencia con los riesgos de desempleo y de reducción salarial. Esta tensión supone un proceso de selección de riesgos en los cuales se valoran de manera explícita las decisiones vinculadas al crecimiento económico y la inversión, en detrimento de sus consecuencias en términos de salud y seguridad. Esta situación hace que todas las medidas en materia de política de seguridad y las normativas sobre seguridad se implementen en un contexto poco fecundo para un eficaz aprovechamiento y consolidación de las mismas.

En materia de seguridad, el decreto 321/009 establece normas específicas muy claras en el ámbito rural. En el mismo se realiza un listado detallado de los derechos y obligaciones de asalariados y empresarios fundamentalmente en materia de prevención de riesgos y atención de accidentes por rama de actividad. Esto rige para todo el trabajo rural, salvo la forestación, que posee una normativa específica. Por otra parte, en materia de disposiciones generales, el decreto 291/007 establece la necesidad de la generación de instancias de cooperación

empleador – empleado. Este decreto rige para todo el trabajo asalariado en el Uruguay. Sin embargo, las dificultades de fiscalización del cumplimiento de las normas y los bajos niveles de diálogo laboral se constituyen en fuertes limitantes para lograr la efectiva aplicación de la normativa vigente. El desajuste entre los bajos niveles de valoración y aceptación del riesgo de los actores rurales y los arrazones institucionales, jurídicos y organizativos generados para mejorar las condiciones de trabajo, obstaculiza los procesos de intervención social en la temática.

REFERENCIAS

- Amador, A. y Armelin, J. (2007). Panorama de los riesgos laborales y de su prevención en el sector agrario de los países latinoamericanos. *Revista de la Facultad de Agronomía* 27 (3), 209-220
- Carámbula, M y Piñeiro, D. (2006). La forestación en Uruguay: Cambio demográfico y empleo en 3 localidades. *Agrociencia*. 10, 63-73.
- Carámbula, M. (2009). *Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara*. Montevideo: Facultad de Agronomía - CSIC / Letraeñe Ediciones
- Castillo, J. y Prieto, C. (1983). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo*. Madrid: CIS.
- De la Garza Toledo, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. México: Editorial Anthropos, UNAM.
- Douglas, M. (1985). *Risk acceptability according to the social sciences*. New-York: Russel Sage Foundation.
- Douglas, M. y Wildavsky, A. (1982). *Risk and Culture*. Los Angeles: University of California Pres Berkeley.
- Longo, C.; Morales, C. y Racz, G. (2011). Estrategias competitivas en las empresas del sector avícola en el Uruguay. [Monografía de grado], Universidad de la República. FCEA.
- Luhmann, N. (1992). *Sociología del riesgo*. México: Universidad Iberoamericana.
- Piñeiro, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - Comisión Sectorial de Investigación Científica.
- Sabia, L (2019). La "integración" a faïçon de la producción familiar. Un estudio de la cadena avícola en el departamento de Canelones. [Monografía Final de la Licenciatura en Sociología], Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR

- Simard, M. (1998). "Cultura y gestión de la seguridad". En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Reynaud, J.D. (1988). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris: A. Colin.
- Zinn, J. (2006). Recent Developments in Sociology of Risk and Uncertainty. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7 (1). <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/68/1>