



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe · IEALC

ISSN 1853-2713

<https://publicaciones.sociales.uba.ar/observatoriolatinoamericano/>

Volumen 4 · Número 1 (enero-junio, 2020)

Persistencias en el agro uruguayo en tiempos de tecnologización productiva

Valentina Pereyra Ceretta y Soledad Nión Celio

RECIBIDO: 25 de marzo de 2020

APROBADO: 10 de junio de 2020

Persistencias en el agro uruguayo en tiempos de tecnologizaci3n productiva

Valentina Pereyra Ceretta – Soledad Ni3n Celio
Departamento de Sociolog3a (Facultad de Ciencias Sociales)
Licenciatura en Relaciones Laborales (Facultad de Derecho) – Udelar.
valentinapereyra24@gmail.com – soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

Resumen

En este art3culo nos proponemos profundizar en la cultura de trabajo asalariado en el agro, teniendo en cuenta los tipos de relaciones sociales y contractuales y las condicionantes que los procesos de “modernizaci3n” productiva impusieron en las 3ltimas d3cadas. Bajo estas dimensiones buscaremos significar los posibles cambios o persistencias en este rubro de actividad, desde una mirada de las relaciones productivas y laborales. Para ello tomamos como insumos diferentes fuentes secundarias, y utilizamos el material generado en diversas investigaciones que como equipo de investigadoras hemos llevado adelante, en algunas ocasiones con otros colegas.

Palabras clave: *relaciones laborales – rural – asalariados-as rurales – nuevas tecnolog3as*

Abstract

In this article, we propose to deep into the culture of salaried work in agriculture, taking into account the types of social and contractual relationships, as well as the conditions that the processes of productive “modernization” have imposed in recent decades. Under these dimensions we will seek to signify the possible changes or persistence in this area of activity, from a perspective of production and labor relations. For this, we take different secondary sources as inputs, and we use the material generated in various investigations that as a team of researchers we have carried out, sometimes with other colleagues.

Keywords: *labor relations – rural – rural wage earners – new technologies*

Introducci3n

Los procesos de desarrollo tecnol3gico y cient3fico han sido un continuo en la historia del mundo del trabajo, teniendo siempre como correlato nuevas formas de organizaci3n del trabajo, de la producci3n y de las relaciones laborales resultantes de estos procesos. Existen muchos estudios sobre los procesos de desregulaci3n velada, flexibilizaci3n y tercerizaci3n en el mundo industrial y de servicios, tal vez donde estos procesos adquieren m3s mediatizaci3n por traducirse en conflictos m3s o menos visibles, dado el porte de las organizaciones de trabajadores y de profesionales independientes en estos rubros.

No obstante, estos procesos tambi3n han ido increment3ndose paulatinamente en el trabajo asalariado agrario, donde la revoluci3n tecnol3gica y log3stica no ha sido ajena al incremento de relaciones de intermediaci3n laboral y surgimiento de empresas prestatarias de servicios (las usualmente llamadas “contratistas”). Cabe se3alar que si bien la intermediaci3n laboral es un rasgo t3pico de c3mo se recluta y organiza el trabajo

agrario, la tercerización supone procesos -que muchas veces se dan de manera mixta- donde el control de los medios y proceso productivo, como así también ocupacional y laboral pasa a las manos de los dueños de las empresas prestadoras de servicios.

En el caso del agro, estos procesos de tercerización re precarizan el trabajo y las relaciones laborales, que históricamente han sido principalmente unitaristas, es decir, le han dado primacía al punto de vista de los empresarios en el campo de las decisiones estratégicas sobre el mundo productivo y del trabajo, más allá de que en entre el 2008 y el 2019 se haya desarrollado desde el gobierno una lógica de tipo pluralista por ejemplo por medio de reactivación de la negociación tripartita obligatoria e incluyendo a todos los sectores rurales en ella (Supervielle y Cosse, 2019).

Además, en el contexto agrario uruguayo las relaciones sociales particularistas y la cultura de trabajo (muchas veces naturalizadas como intrínsecas al tipo de producción) delimitan los alcances de las organizaciones de trabajadores y las posibilidades de legitimar la conflictividad laboral como mecanismos para la intervención en las decisiones productivas.

En trabajos anteriores (Nión, 2019; Nión y Pereyra, 2018; Pereyra, 2015; Nión, 2012) hemos analizado la construcción social del riesgo en diversas actividades en el medio rural uruguayo, encontrando en las dimensiones de las transformaciones experimentadas en el agro en los últimos veinte años, en las condiciones laborales tradicionalmente precarias de sus trabajadores y en las relaciones laborales del sector, factores significativos para la comprensión de las dinámicas y culturas de trabajo.

Por su parte, trabajos como los de Figueredo (2012) y Carámbula (2015) señalan que a la hora de dar la discusión sobre modernización/tradición del tipo de modelo productivo agropecuario del Uruguay y las relaciones sociales que se establecen en torno al mismo, es necesario visibilizar algunas tensiones que derivan en la coexistencia de diferentes lógicas dentro de un mismo sector, actividad o incluso empresa.

Según Neiman (2010), tanto a) el carácter "excepcional" de *la agricultura (y para nosotras del sector agropecuario en general)* como actividad productiva, como b) el mayor interés por estudiar los sujetos que se descomponían con el avance del capitalismo antes que aquéllos que surgían a partir de la implantación de nuevas modalidades de producción y de organización del trabajo, influyeron en una menor problematización del trabajo en estos sectores. Parece significativo, entonces, cuestionar este carácter excepcional siendo que puede ser un argumento que funcione como fuente de naturalización de las condiciones laborales precarias o situación de injusticia social en el agro, homogeneizando las situaciones dentro del paraguas de lo rural, siendo necesario repensar lo que normalmente se define como "característico" del trabajo rural (Nión y Pereyra, 2018).

En este artículo nos proponemos continuar trabajando sobre las dimensiones “naturalizadas” dentro de la cultura de trabajo asalariado en el agro, teniendo en cuenta los tipos de relaciones sociales y contractuales imperantes, como así también las condicionantes que los procesos de “modernización” productiva suponen. Bajo estas dimensiones, interesa significar los posibles cambios o persistencias en este rubro de actividad para el Uruguay, desde una mirada de las relaciones productivas a partir de los procesos de tercerización y cambios tecnológicos que en este medio se han producido en las últimas décadas.

Los trabajadores se ven directamente implicados por los procesos de modernización productiva porque éstos transforman las relaciones contractuales y laborales afectando muchas dimensiones de la relación entre capital y trabajo (Dumbois et.al, 1993). No obstante, los procesos de modernización productiva si bien determinan transformaciones en el sistema de relaciones productivas, los mismos también siempre son filtrados y afectados por las características propias de ese sistema en cada país. Esto supone una relación de interdependencia entre la modernización de la producción empresarial y el sistema de relaciones productivas en donde juegan un papel importante las limitaciones económicas, políticas y técnicas y también las decisiones estratégicas que va a tomar cada actor.

Con este objetivo, en los próximos capítulos nos acercamos al mundo de las relaciones productivas en el agro uruguayo desde una perspectiva que combine aspectos descriptivos y analíticos del sector a partir del material generado por varios estudios propios y de otros colectivos de investigadores/as, de forma de visibilizar una realidad menos estudiada desde la academia y poco conocida a nivel societal, que constituya simultáneamente un ejercicio de interpelación de esa realidad. Comenzamos relatando los cambios que se han dado en términos de las formas de producir y el mercado de trabajo, y en las condiciones laborales de los asalariados y las asalariadas. Posteriormente, trazamos algunas líneas sobre las características de las relaciones laborales en el agro y los cambios o persistencias a la luz de estas nuevas formas de organizar el trabajo y la mano de obra. Por último, pasamos a realizar algunas reflexiones y esbozar preguntas que creemos deben continuar guiando el análisis sobre los cambios productivos en el agro y su impacto (o no) en la transformación de las relaciones sociales, laborales y productivas imperantes allí.

Antes de continuar, dado el debate existente en torno a la conceptualización de trabajo agrario documentada en varios trabajos (Cardeillac et al, 2015; Carámbula, 2015; Piñeiro, 2008), cabe aclarar que entendemos por asalariado/a rural como la persona que realiza un trabajo, por el cual obtiene un salario, en alguna actividad agrícola o agropecuaria, más allá de su residencia o la temporalidad que lo une a ese trabajo específico.

1. Transformaciones productivas en el mundo del trabajo agrario uruguayo

A nivel latinoamericano y en el marco de la globalización, hacia los años '80 y más decisivamente en la década siguiente, los procesos de “reestructuración” de la producción agraria -principalmente de la agricultura y la forestación- comienzan a afectar la organización de la producción y del trabajo de manera significativa y novedosa a la vez.

Pese a la heterogeneidad de las situaciones, las estrategias de modernización productiva ensayadas por los empresarios en los últimos años han priorizado la flexibilidad externa (de las condiciones contractuales de trabajo) más que la flexibilidad funcional (del desempeño laboral), por lo que la tercerización se manifiesta como parte de los procesos de transformación productivos. Más allá de que la matriz histórica de las relaciones laborales y la acción del movimiento sindical hayan disminuido relativamente la primera tendencia, se experimenta un creciente proceso de desregulación, expresado en el predominio de relaciones informales entre los actores laborales (Antunes et al, 2019). No obstante, estos procesos no se dan siempre de manera pluralista en todos los sectores, es decir, con intervención de los diferentes actores laborales en las decisiones del mundo del trabajo, más allá de la lógica institucional imperante en el país (Supervielle y Cosse, 2019). En el caso uruguayo, a nivel académico existe un acuerdo generalizado respecto de la existencia de enormes transformaciones productivas en el sector agropecuario: en la organización del trabajo y la producción, en la distribución y los usos de los bienes naturales, en el impacto económico de las inversiones transnacionales, entre otras. También en los últimos años se han registrado cambios de magnitud en el ámbito político que transformaron el escenario institucional y modificaron en el plano formal la situación de los trabajadores agropecuarios uruguayos (Cardeillac, et al. 2015).

En los comienzos del siglo XXI, el país experimenta una oleada de cambios tecnológicos y sociales que, tal como plantea Moraes (2014) definen una “segunda modernización rural”. Dicha modernización, modifica los paisajes preexistentes y crea nuevos escenarios rurales, sobre todo en el caso de los paisajes agrícolas, por ejemplo, con el avance de rubros agrarios nuevos que disputan el uso del suelo (ej. soja extensiva y la agroindustria forestal). A entender de Bianco (2015) estos procesos son facilitados por los Estados, en la medida que no sólo los habilitan legalmente, sino que los fomentan en los institutos de investigación agropecuarios, incluso montando convenios con las empresas transnacionales más características en este tipo de negocios. El marco legal y regulatorio asociado a estas tecnologías es utilizado como una nueva estrategia de acumulación del capital en el agro. Se desplaza el control sobre la producción agrícola (y sus beneficios) hacia los desarrolladores de biotecnologías. La actual estrategia de acumulación tiene implicancias tanto a nivel local como global, ya que concomitantemente supone una reorganización social de la producción de bienes agrícolas.

En este contexto, la instalación de un nuevo orden agroalimentario mundial y los diversos análisis realizados de esta nueva etapa histórica, contribuyen a dejar de lado una mirada particularista que había caracterizado al estudio en estos sectores (Neiman, 2010) y, con ello, a mostrar una mayor preocupación por “comprender los efectos de la reestructuración en la organización del trabajo y en nuevas formas de empleo” (Lara, 2006: 334).

Según Cardeillac (2013), lo que caracteriza a la producción agropecuaria en las últimas décadas es su organización mediante encadenamientos que entrelazan la etapa agrícola: hacia adelante, con las industrias que transforman las materias primas en productos elaborados y, hacia atrás, con las industrias de insumos (maquinaria, agroquímicos y biotecnología). De este modo, se registran arreglos de producción transnacionales que facilitan los procesos de expansión geográfica y de concentración económica.

En esta línea, Carámbula (2015) observa que en el sector agropecuario uruguayo en las últimas décadas se han generado diversas transformaciones en el proceso de globalización, cuya imagen más clara es la territorialización de las Cadenas Globales de Valor, lo que asume diferentes expresiones. Algunas de ellas son la consolidación y expansión de las cadenas y complejos agroindustriales, una diversidad de transformaciones en el ámbito tecnológico y científico, las profundas transformaciones en el mercado de trabajo y la fragilidad ambiental de los sistemas productivos. Así pues, en el campo uruguayo conviven nuevas y viejas imágenes, que, de forma complementaria, sea en conflicto o de forma excluyente, van mostrando un nuevo escenario rural del país.

Estos nuevos paisajes, no necesariamente desafían en todas sus dimensiones a las relaciones productivas y laborales preexistentes. Muchas veces, como Carámbula, Figueredo y Bianco (2013) señalan, las formas en que se sigue gestionando el trabajo se readaptan a los nuevos escenarios, manteniendo la esencia particularista que entrecruza las lógicas de trabajo con las relaciones sociales en el agro. Como mencionan estos autores, los procesos de tercerización en el agro son una expansión de la intermediación laboral enmarcados en las estrategias de flexibilización dentro de las empresas agropecuarias, y son funcionales a las necesidades generadas por el capitalismo en el agro uruguayo.

2. Mercados de trabajo agrario

En Uruguay, las transformaciones productivas mencionadas no son aisladas, en “el campo” se viven transformaciones en varios ámbitos, incluidas aquellas socio demográficas (Cardeillac y Nathan, 2015). Los trabajadores rurales del siglo XXI son distintos a aquellos históricamente situados en este tipo de producción. En general tienden a vivir en zonas más urbanizadas que en la antigüedad (pequeños pueblos y ciudades del interior), y cada

vez más combinan sus ingresos con los de familiares que se emplean en actividades no agrarias.

Por su parte, en un mercado de trabajo cada vez más flexible, la segmentación de la mano de obra aumenta, acentuando las diferencias entre trabajadores estables y eventuales, y las brechas en los niveles de precariedad de estos colectivos (Moraes, 2014).

Desde la continua y acelerada mecanización hasta el uso de agroquímicos, estos cambios intensifican la expulsión de mano de obra de la agricultura al preponderar un tipo de producción “moderna”. Consecuencia del cambio tecnológico que mencionábamos en el apartado anterior, se modificaron no sólo los volúmenes demandados de mano de obra, sino también las calificaciones requeridas y la dinámica de los mercados de trabajo en este sector.

Estas transformaciones afectan de manera desigual a los actores laborales y a los diferentes sectores, donde la dualidad de los mercados de trabajo para el agro es hoy en día evidente, con diferencias significativas en la calidad del trabajo y el empleo según si se pertenece al mercado primario o al secundario (Rau, 2006). En el sector primario, los puestos de trabajo tienen mejores condiciones laborales, están más protegidos y tienen poca rotación de personal. En el sector secundario, por el contrario, tienen peores condiciones laborales, existe una elevada rotación de la población trabajadora y existe una significativa inestabilidad del empleo. En el caso del sector secundario, a su vez, algunas teorías han identificado dos espacios: uno inferior y otro superior, relacionados –por ejemplo- a distintos niveles de desarrollo tecnológico y/o a diferentes modalidades de relaciones laborales.

Piñeiro (1999) sintetiza las principales tendencias o cambios que están ocurriendo en el mercado de trabajo rural en América Latina desde finales de los años '90s: crecimiento de los trabajadores asalariados, la feminización de la fuerza de trabajo estacional, el crecimiento del trabajo temporario y estacional, la urbanización de los trabajadores rurales y crecimiento de la PEA rural no agrícola.

La diferencia central entre los empleos urbanos y rurales en el Uruguay es el desfasaje histórico en los niveles de consolidación del mercado de trabajo, donde los bajos niveles de ingresos, las condiciones laborales, la ausencia mínima de beneficios sociales y la zafra, han sido factores recurrentes en el empleo rural. A su vez, este mercado fue consolidado con una baja intervención del Estado, una menor organización sindical, y la predominancia de relaciones clientelares (Carámbula, 2015).

Carámbula y Piñeiro (2006) entienden que el trabajo rural adquiere cuatro particularidades:

- a) las diferentes labores que se realizan durante las estaciones del año generan una demanda de trabajo variable,

- b) los ciclos diurnos/nocturnos y dependencia de fenómenos climáticos,
- c) la diferencia entre el tiempo de producción y tiempo de trabajo es más notoria, y,
- d) las innovaciones tecnológicas con fuerte impacto sobre la demanda de trabajadores, tanto en la cantidad como en la calidad, profundizando la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores calificados (pocos y permanentes) y no calificados (muchos y transitorios).

En esta línea Neiman (2010) propone prestar especial atención a las nuevas modalidades de contratación de trabajadores provistos por empresas de servicios, por agentes más o menos informales (“cuadrilleros” o “contratistas”) o por distintas figuras que operan al amparo de la ambigüedad de la legislación respectiva que, aunque no es una consecuencia directa de los procesos de reestructuración, son funcionales a ellos.

Si bien la intermediación y la tercerización no son equiparables en cuanto a la naturaleza de sus agentes ambas cumplen un rol fundamental para los mercados de trabajo transitorio, facilitando el acceso de las empresas a la mano de obra necesaria para la producción, pero también para “simplificar” las formas y requisitos de contratación y la gestión del trabajo. Entre las funciones de las empresas tercerizadas se destacan el reclutamiento, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral. Por su parte, las formas que adquieren los agentes de intermediación pueden incluir la figura del contratista clásico, las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual (Neiman, 2010).

Respecto de los trabajadores, Neiman (2010) analiza que las prestatarias de servicios se pueden volver modalidades válidas y hasta buscadas en ciertos momentos del año debido a que ofrecen la posibilidad de asegurarles una cierta “estabilidad” para completar un ciclo laboral a lo largo del año y disminuir la incidencia de los períodos de desocupación estacional que puedan llegar a tener.

En el caso uruguayo, la tercerización laboral en los sectores analizados es un fenómeno que se expande con relación a dos aspectos. Por un lado, como solución a las necesidades generadas por las nuevas características de las inversiones en el agro en particular (relacionado al tamaño y lógica empresarial, al tipo de organización del trabajo que asumen). Por otro lado, estas formas aparecen como parte de los procesos de flexibilización de las condiciones de contratación que se dan en un marco general (Carámbula, Figueredo y Bianco, 2013).

Como parte de la reconversión productiva en las forestales y en la agricultura extensiva específicamente, estos procesos se instalaron como parte de la estructura “en red” que han adquirido los emprendimientos productivos (Figueredo, 2012; Nión, 2017; Nión, 2012; Menendez, 2009; Pucci et al, 2013; Piñeiro y Fernández, 2013). Aunque también se

pueden apreciar estrategias de tercerización productiva y no sólo intermediación laboral en sectores como en el citrus (Ezquerro, 2014; Rodríguez Lezica, 2020) o en la ganadería (en este último más específicamente documentado en los estudios sobre el trabajo en la esquila) (Carámbula, 2009).

3. “Los olvidados de siempre¹”: negociación, institucionalidad y sindicalismo

Entre el 2008 y el 2019, en Uruguay ocurrieron importantes cambios en el plano de la negociación colectiva y la institucionalidad, muy especialmente en sectores históricamente relegados como el trabajo asalariado doméstico y el agrario. La experiencia de negociación colectiva iniciada en el año 2005 generó condiciones para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales, debido a la necesidad de elegir representantes para participar en las rondas salariales.

A nivel nacional, a partir del 2005 se comenzaron a implementar una serie de políticas públicas de mediación y control de las relaciones laborales del agro. El nuevo marco jurídico que se desarrolla a partir del año 2005 introduce un cambio fundamental: la posibilidad de que la convocatoria a Consejos de Salarios se realice a pedido de trabajadores, de empresarios o, como lo establecían las normas anteriores, por voluntad del Poder Ejecutivo. También se reinstala al sindicato de rama en la posición que había perdido durante quince años, aunque se mantiene una importante actividad de negociación a nivel de empresa. Esto se da en un contexto más amplio de protección y extensión de derechos laborales y sociales de los trabajadores uruguayos. La principal modificación fue la incorporación del sector rural a los Consejos de Salarios (Ley 10.449 de 1943) (Pucci, 2015).

La normativa jurídica sancionada a partir del año 2005 tuvo un efecto importante en la disminución de los desequilibrios de poder entre los actores laborales en el agro (Riella y Mascheroni, 2012). A la inclusión de todas las actividades agrarias a los Consejos de salarios, se suman normas de carácter general, pero con especial incidencia en el sector agropecuario: la ley de libertad sindical (Ley 17.940 de 2005), que protege la sindicalización en un ámbito en el cual el sector empleador históricamente fue reacio a este tipo de acciones; las leyes que regulan la tercerización laboral (Leyes 18.099 de 2007 y 18.251 de 2008); y la regulación de responsabilidad penal empresarial (Ley 19.196 de 2014) que adquiere relevancia debido al alto número de accidentes del sector agropecuario (Pita, 2015). Asimismo, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores asalariados rurales abarcó la atención de sus problemáticas específicas, para

¹ El título hace referencia al libro de Yamandú Gonzales Sierra (1994) “Los olvidados de la tierra: vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay.”

lo que se desarrollaron baterías de políticas públicas y sociales orientadas a alcanzar no solo a estos trabajadores, sino también a sus hogares y familiares (Mascheroni, 2011).

La convocatoria a los Consejos de Salarios también fue acompañada por un conjunto de modificaciones sobre normas específicas para los asalariados agropecuarios, entre las que se destacan: a) limitación de la jornada laboral y descansos en el sector rural (Ley 18.441); b) decreto 321/009 sobre seguridad y salud en el trabajo agrícola; c) derogación parcial del Estatuto del Trabajador Rural de 1978 por decreto 216/012; y d) la fijación del Día del Trabajador Rural como feriado no laborable y pago por la Ley 19.000. Estos hechos tuvieron y tienen una gran importancia sobretodo en el plano simbólico y del reconocimiento (Pita, 2015).

En este escenario los trabajadores asalariados/as del sector rural comenzaron a ganar espacios en términos de su reconocimiento, como sujetos de derechos en materia de negociar sus condiciones laborales, y a los dirigentes del sector se les dio la legitimidad forzosa como representantes de dicho colectivo, históricamente rezagado en sus condiciones laborales y de vida. Se abrió una nueva etapa en la que el sindicalismo, con dificultades históricas para su consolidación, se (re)constituyó, consolidó y expandió en nuevas ramas, y surgieron nuevas organizaciones que llegaron a más trabajadores (Nión y Pereyra, 2018; Juncal et al, 2015).

Frente a este contexto, las profundas transformaciones tanto en lo productivo como en las formas de inserción de la acción colectiva marcaron desafíos al formato de negociación colectiva vigente hasta el momento. Estos desafíos implicaban superar los bajos niveles de institucionalización de la negociación, generar una cultura de negociación, así como equilibrar las relaciones de poder entre las partes, en especial, en aquellos sectores recientemente incorporados, muy especialmente en los agrarios (Pucci et al, 2013). Por ejemplo, existen dificultades para la sindicalización de los trabajadores asalariados rurales, que no sólo se explicaría por su dispersión o movilidad geográfica, sino que se relaciona con la cultura y formas de acceso al trabajo, las condiciones de remuneración y la precariedad (objetiva y subjetiva) que tiene este colectivo. De igual modo, existe aún mucha represión sindical (directa e indirecta) y predominancia de la lógica de que las cuestiones del agro deben regularse excepcionalmente por el agro, reforzando la naturalización de las relaciones sociales asimétricas e incluso los desafíos para la legitimidad de los sindicalistas agrarios como representantes de su colectivo (Pereyra, 2015; Ciapessoni y Nión, 2015).

Carámbula et. al (2012) advierten dos aspectos respecto a las organizaciones sindicales en el medio rural: por un lado, la existencia de pocas organizaciones y, por otro, un bajo nivel de afiliación a las organizaciones sindicales existentes. A pesar de que los cambios normativos reseñados estimularon la sindicalización rural, el incremento de las

organizaciones desde 2005 que se ha logrado expandir hacia sectores donde no existían, no necesariamente se ha visto acompañado de un aumento sustantivo en la afiliación.

Estas características suponen que, más allá de los avances de la normativa e institucionalidad, que facilitaron la consolidación de organizaciones sindicales, existe una cultura de diálogo débil y poco homogénea de modo que la mayoría de los procesos de tecnificación que fuimos mencionado a lo largo de este artículo, y sus corolarios en términos de organización del trabajo, se implantan sin la participación de asalariados y asalariadas en la toma de decisiones, aún más en aquellos sub sectores donde es altamente significativa la intermediación laboral y/o la operación de empresas de servicios. Tal como una referente empresarial nos mencionara en una entrevista en el 2019, las relaciones laborales en el agro son de “mera tolerancia del patrón hacia el trabajador”.

4. Relaciones laborales y personales como manifestaciones de la lógica productiva persistente

A lo largo de este artículo hemos mencionado la necesidad de estudiar las transformaciones en el mundo del trabajo enfatizando la importancia que tienen las condiciones sociales y dinámicas ocupacionales del sector y del medio particular. En este sentido, propusimos interpelar los efectos de la revolución tecnológica y logística, y las nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas, el incremento de relaciones de intermediación laboral y el surgimiento de empresas prestatarias de servicios en el agro. En esta última parte, nos proponemos comenzar a pensar estos procesos en clave de relaciones productivas y laborales en el sector rural atendiendo muy especialmente a las particularidades del sector y de sus actores, para reflexionar sobre los cambios de los últimos años, pero sobre todo las persistencias.

Para poder reflexionar sobre las transformaciones en el agro, ateniendo al contexto actual sin desconocer su historicidad, nos parece relevante tener en cuenta tres aspectos de sus relaciones productivas que, a nuestro entender, son fundamentales para comprender y estudiar las mismas: a) vulnerabilidad social, b) dificultades para la acción colectiva y sindical y, c) la preeminencia discursiva de las relaciones interpersonales (de confianza y familiaridad) sobre las relaciones laborales.

Entendemos que estos tres mecanismos van a permear las relaciones laborales en el agro, influyendo a su vez en el cómo se adaptan las innovaciones tecnológicas y organizativas en el sector, transformando las formas de producir y organizar el trabajo, reproduciendo los formatos reales de decisión y de participación más allá de la política estatal de relaciones laborales. Estos tres mecanismos estabilizan las relaciones sociales en el agro en la medida que operan “sujetando” (directa o indirectamente) las posibilidades de acciones y demanda de los asalariados y asalariados rurales.

Estas reflexiones, que surgen de la experiencia de investigación en diferentes áreas de las autoras, pero también del trabajo de investigación de otros/as investigadores/as, tienen la intención de aproximarnos a la comprensión de cómo se procesan las innovaciones y procesos de modernización en relación con las condiciones laborales y la organización del trabajo en este sector.

5. Vulnerabilidad social

Las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector son signadas fuertemente por la vulnerabilidad y precariedad (Piñeiro, 2008; Nión 2012, entre otros). La organización del trabajo y algunas características de la cultura preponderante del sector, actúan limitando en gran medida la capacidad de elección y decisión de los sujetos fomentando también situaciones de precariedad objetiva y subjetiva, así como avivando los procesos de naturalización de riesgos. También existen dificultades en la comunicación y acceso a la información, en las posibilidades de sindicalización o de lograr visibilizar sus demandas concretas (Nión y Pereyra, 2018).

La vulnerabilidad y precariedad a la que están expuestos/as, lleva a los trabajadores a asumir ciertos riesgos en pos de minimizar otros, propiciando el sentimiento de miedo a perder el trabajo y en definitiva limita las posibilidades de acciones reivindicativas y de mejora de condiciones laborales (Pereyra, 2015; Nión, 2012; Nión, 2017).

Numerosos estudios documentan que no obstante las transformaciones tecnológicas y las promesas de modernización que mejorarían la calidad del trabajo y vida en el sector, y si bien muchas veces trabajadores y trabajadoras vieron mejorada su situación actual en relación a su biografía laboral anterior (Nión, 2012; Pereyra, 2015; Heinzen y Rodríguez, 2015), también es cierto que no necesariamente las transformaciones productivas y la instalación de lógicas agroindustriales han repercutido cuali o cuantitativamente en este medio. Es decir, las lógicas del mercado de trabajo y las condiciones ocupacionales muestran que no se han logrado efectivamente mayores oportunidades para la inclusión o mejora de las condiciones de vida de la población afectada (Riella y Ramirez, 2007; Riella y Mascheroni, 2015; Cardeillac et al, 2015).

Por otro lado, persiste la naturalización de los riesgos y condiciones laborales en el agro. más allá del avance en las regulaciones en salud laboral. Se reconoce la persistencia y creación de lógicas que afectan directamente las condiciones laborales y continúan sometiendo a los trabajadores a situaciones de precariedad. En algunos sectores que se han “modernizado” (por ejemplo, el forestal, agricultura extensiva, citrus) el trabajador garantiza sus ingresos y rompe con periodos de inactividad por medio de la recontractación, “rindiendo” acorde a lo que el contratista o el “patrón” necesita, lo que deriva en jornadas laborales extensas, sobreesfuerzos físicos, ritmos de trabajo acelerados

y desvíos de los procedimientos de seguridad (Nión y Pereyra, 2018; Pereyra, 2015; Pucci et al, 2012; Nión, 2012; Nión, 2017). Se observa la precariedad sentida de estos trabajadores (su sensación de dificultades para la empleabilidad, por ejemplo) que promueve la aceptación de determinadas condiciones de trabajo, entre ellas las características de las formas de contratación y logro de estabilidad del trabajo (Nión, 2017; Nión, 2012; Figueredo, 2012).

Esta lógica de organización productiva supedita las condiciones laborales (y de vida) a la lógica del capital. Por tanto, las decisiones en el mundo del trabajo agrario son impuestas a lo/as trabajadores/as, quienes más allá de contar con la normativa ampliada en términos de sus derechos no logran que se puedan hacer valer, ni contar con la protección de la acción colectiva, en parte por la atomización productiva que supone el modelo, en parte por las dificultades para la acción sindical, y también por la lógica de las relaciones vinculares, como veremos a continuación.

6. Dificultades para la acción colectiva y sindical

Más allá de la dispersión geográfica y alta movilidad de muchos trabajadores y trabajadoras rurales, otro fenómeno que opera en los diversos sectores del agro es la represión sindical en sus diferentes manifestaciones: listas negras, persecución sindical directa, disciplinamiento indirecto (por ejemplo, represalias a familiares), incentivos para desmantelamiento sindical (por ejemplo, incentivos económicos para retirarse de la empresa a dirigentes).

Trabajos académicos, artículos de prensa, denuncias del movimiento sindical y en numerosas entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras del sector desde el 2012 por las autoras, han dado cuenta de esta temática, incluso en los últimos veinte años donde la institucionalidad abogó por una lógica dialoguista y fortalecedora de las organizaciones sindicales.

En este sentido, si bien los avances normativos e institucionales comenzaron a erosionar esta situación, estas cuestiones persisten como fenómeno en el campo uruguayo, limitando significativamente las posibilidades de organización sindical y la demanda por la mejora de las condiciones laborales. Trabajos que analizan la perspectiva de dirigentes sindicales rurales muestran cómo en sus discursos aparecen elementos de naturalización y dificultades persistentes en su labor para poder mejorar las condiciones laborales (Pereyra, 2015; Nión y Pereyra, 2018; Juncal, 2012).

Existen muchos ejemplos de casos de persecuciones sindicales y violencia hacia los trabajadores (simbólica y física), entre los que podemos señalar casos de acoso laboral y persecución sindical en sectores como el arroz y la caña de azúcar, acoso laboral y sexual

en tambos, violencia física a trabajadores y despidos a dirigentes sindicales en la ganadería².

Esta persistencia de persecuciones sindicales, represión sindical y violencia hacia los trabajadores/as como sujeción concreta, continúa disciplinando –en nuevos formatos a veces- a quienes rompen con la lógica de las relaciones sociales / laborales imperantes, desestimulando cambios que surjan desde trabajadores/as, manteniendo las decisiones del mundo productivo en manos patronales.

8. Preeminencia discursiva de las relaciones interpersonales (de confianza y familiaridad) sobre las relaciones laborales

En el agro uruguayo, las relaciones laborales están permeadas por la confianza y familiaridad y se (re)construyen de varias formas: por proximidad en las tareas realizadas, radicación en los predios productivos, modalidades de contratación por capital social cercano (vecinos/familiares), las formas de acceso al empleo, entre otros. La enmarcación de las relaciones laborales en los vínculos de confianza y familiaridad dificultan la expresión de sus demandas y también permea las posibilidades de contratación y las decisiones estratégicas de los trabajadores/as.

Esta confianza y familiaridad también opera en diversos niveles: en las posibilidades de negociación de los diferentes actores laborales, en la posibilidad de plantear necesidades de mejora de las condiciones laborales, pero también en las posibilidades o voluntad de acción colectiva. A modo de ejemplo, esta confianza/familiaridad que permea los vínculos laborales rurales se expresa cabalmente en la frase “la gran familia del campo”, muy repetida en los diversos medios de comunicación y prensa y también frase esgrimida por algunos empresarios en el marco de negociaciones colectivas³.

Estos vínculos de familiaridad si bien pueden operar en un sentido beneficioso para los trabajadores en algunos casos (por ejemplo mejorando las posibilidades de conseguir empleo), en general van a actuar en sentido negativo siendo que muchas veces las reivindicaciones o demandas de los trabajadores son tomadas como una “traición a esa confianza”, o la formación de un sindicato puede ser tomada como que viene “a incomodar ese vínculo” o poner freno a los beneficios que los rendimientos productivos puedan brindar a todas las partes. Esto opera a nivel de los empresarios e intermediarios, pero también en los discursos de los propios trabajadores/as, y aísla o a veces vacía la labor sindical.

² Ver por ejemplo: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/11/sindicato-de-arroceros-denuncio-violencia-y-uso-indebido-de-agroquimicos-en-comision-de-trabajo-de-diputados/>;
<https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/9/peon-rural-fue-azotado-con-un-rebenque-por-reclamar-las-ocho-horas-de-trabajo/>.

³ Por ejemplo, en entrevistas a referentes empresariales aparece la evocación a las cuestiones de residencia en los mismos predios, la crianza conjunta de hijos/as, etc.

Con relación a los tipos de contratación, especialmente ligadas a la intermediación y la figura de contratistas, es menester considerar que estos contratos se dan en el marco de relaciones de familiaridad que dificultan el hecho de poder plantear demandas o rechazar contratos con malas condiciones laborales. La figura del “contratista” y las relaciones laborales (de intercambio) que se establecen en torno al mismo, representa las lógicas de modernización/ conservadurismo en términos de relaciones laborales y en términos de gestión de recursos humanos (Figueredo y Menéndez, 2014). Si bien pueden verse modernizaciones en términos de los formatos de contratación, dentro de la empresa contratista hay continuidades de una relación social de dependencia del trabajador de los vínculos interpersonales (hasta de tipo privado-afectivo), característicos del tipo de relaciones laborales tradicionales en la actividad rural. Lo importante es “rendir”, que implica “rendirle” al contratista que “le hizo el favor” de darle trabajo y garantizárselo por medio de la sucesión de contratos (Nión, 2012).

Asimismo, las relaciones de familiaridad y confianza se expresan en el plano de lo simbólico en discursos y rituales que tienden a igualar a trabajadores y empresarios, presentando a “lo rural” como parte de una realidad compartida. Ejemplos de esto son, por un lado, la propia definición del trabajador rural donde existe, aun en estos tiempos, una disputa por el término “trabajadores del campo” siendo que muchos empleadores (empresarios, estancieros) reivindican la idea de *“todos somos trabajadores”*, disputa que se instaló incluso en la definición del día trabajador rural. En esta disputa existe un intento de ocultar las relaciones de dependencia salarial desdibujando simbólicamente las tensiones capital/trabajo. Por otro lado, en el plano de los rituales observamos que en ocasiones las fiestas rurales como la “Patria Gaucha” o la “Rural del Prado” intentan presentar una realidad de igualdad entre trabajadores y empleadores en torno a la tradición rural, la cultura del gauchaje y, de nuevo, la gran familia del campo, enmascarando a su paso las diferencias sociales, económicas y de poder en las que se insertan esas personas.

Finamente no queremos dejar de señalar que las relaciones basadas en la familiaridad y la confianza no tienen que ser malas en sí mismas, el tema es cómo luego estas relaciones se traducen desdibujando los vínculos laborales. Esta familiaridad y confianza opera invisibilizando condiciones laborales precarias, borrando límites entre patrones y trabajadores, o dificultando las formaciones de organizaciones sindicales y el desarrollo de reivindicaciones en pos de una mejora en la calidad de vida de asalariados y asalariadas. Es decir, se desdibujan y ocultan las formas que toma la subordinación, no solo en el plano laboral sino también en el de vida.

Breves reflexiones finales

Las transformaciones desencadenadas en las últimas décadas obligan a reconsiderar algunos de los postulados aceptados en los estudios del trabajo agrario para pasar a enfatizar las condiciones sociales que intervienen en la dinámica ocupacional del sector y del medio rural que lo contiene.

Analizar las relaciones laborales en el agro demanda tener en cuenta tres dimensiones: la vulnerabilidad y precariedad laboral en el sector, las dificultades para la acción colectiva y los vínculos de familiaridad y confianza que permean sus relaciones laborales.

Las transformaciones en el campo uruguayo evocan la necesidad de retomar la idea de nuevas y viejas imágenes que van mostrando un nuevo escenario rural de Uruguay, discursivamente innovador y moderno, y esencialmente naturalizador de las asimetrías.

En términos de las relaciones productivas, se articulan nuevos formatos de relaciones contractuales con aspectos culturales persistentes: precariedad y vulnerabilidad, disciplinamiento de trabajadores/as y persecución sindical, la familiaridad y vínculos de confianza como una de las dimensiones fundamentales que estructuran las relaciones laborales). Esto demanda repensar las dinámicas que parecieran que, lejos de ir desapareciendo, continúan estructurando los vínculos laborales y los desafíos para las negociaciones colectivas, más allá de los cambios productivos y de organización del trabajo. E incluso, a la luz de las brechas que generan las transformaciones productivas en el mercado de trabajo agrario, se profundizan algunas inequidades sociales entre trabajadores/as.

A modo de ejemplo, la tercerización es un proceso que no modifica la esencia de esta realidad, sino que muchas veces, al provenir de situaciones aún más precarias laboralmente, los trabajadores ven en la figura de los contratistas a quien le permite garantizar su empleabilidad por sucesión de contratos, teniendo relaciones de confianza e interpersonales incluso previas por provenir de la misma localidad o estar unidos por relaciones de amistad/familiaridad.

En este sentido, más allá de la extensión de derechos y normativa, en muchos sectores agrarios el respeto a la legislación laboral (por ejemplo la ley de 8 horas en el trabajo rural), la conflictividad y/o la agremiación, no sólo irían en detrimento de esa confianza, sino que es un obstáculo (tanto desde la percepción de trabajadores, como de contratistas, y empresarios) para el buen desarrollo del trabajo y logro de los beneficios que los nuevos modelos productivos prometen para todas las partes.

Entendemos que este tipo de relaciones son características históricas del sector e influyen en las dinámicas del mercado de trabajo, como así también en la aceptación de las condiciones laborales y la percepción sobre el movimiento sindical. Esto fomenta, a su vez, la persistencia de una visión unitarista, donde sólo los empresarios o gerentes

tendrían potestad real de incidir sobre las decisiones en el ámbito productivo y laboral agrario, limitando el impulso pluralista reciente en el Uruguay que intentó dar mayor poder a las gremiales de trabajadores y ampliar la ciudadanía en este ámbito.

Hoy en día, incluso este impulso desde el gobierno presenta ya algunos retrocesos a partir de la asunción de una coalición el 1 de marzo de 2020⁴, que reinstala alguna de las lógicas “tradicionales” conservadoras muy especialmente en el ámbito rural, enfriando los ámbitos tripartitos de decisión y limitando la acción sindical, cuestiones que están siendo documentadas desde diversos ámbitos académicos.⁵

⁴ Por ejemplo con la aprobación de la Ley de Urgente Consideración-artículo 392. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19889-2020>, analizadas en <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2020/7/la-huelga-y-las-ocupaciones-despues-de-la-luc/>

⁵ Sobre este punto es interesante las reflexiones del abogado laboralista Hugo Barreto <https://ladiaria.com.uy/articulo/2020/5/los-consejos-de-salarios-a-la-deriva-entre-la-confusion-y-la-mendacidad-de-siempre/> (18-5-2020). Y los resultados del Monitoreo sobre acciones sindicales en Salud (2020) llevado adelante por las autoras con un equipo de otras Facultades de la Udelar, y en la actual investigación en curso “La construcción social del riesgo en la producción rural” (CSIC I+D) de la que formamos parte.

Bibliografía

- Antunes, R.; Bialakowski, A.; Cardenas, A.; Praun, L.; Pucci, F.; Quiñones, M. (2019) Trabajo y capitalismo. CLACSO Ed. Teseo. Buenos Aires. Introducción, págs. 13-44.
- Bianco, M (2015). El valor de la semilla: propiedad intelectual y acumulación capitalista. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-Udelar, 28, 36. pp. 37-54
- Carámbula, M (2009). Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laborales en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara. Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía. CSIC. Letra eñe Ediciones.
- Carámbula, M y Piñeiro, D (2006). Forestación en Uruguay: cambios demográficos y empleo en tres localidades. *Revista Agrociencias*. Vol. X, n°2. Facultad de Agronomía. Montevideo.
- Carámbula, M., Figueredo, S. y Bianco, M. (2013). Resolviendo las necesidades del capital del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas. *Revista de Ciencias Sociales*, 32, 26, pp. 35-52.
- Carámbula, M.; Cardeillac, J.; Moreira, B.; Gallo, A.; Juncal, A y Piñeiro, D. (2012) Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales. El Uruguay desde la sociología X. Diversidad cultural, discriminación e inseguridad. Cuidados, fecundidad, educación y género. Desigualdades sociales, desarrollo territorial y movilidad. Gestión de recursos humanos, capital social y acción sindical /Alberto Riella, coordinador. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. Montevideo : UR.FCS-DS
- Carámbula, M. (2015). Imágenes del campo uruguayo en clave de metamorfosis: cuando las bases sociales se terminan quebrando. *Revista de Ciencias Sociales*.;28(36):17-36.
- Cardeillac, J. y Nathan, M. (2015). Caracterización sociodemográfica de la situación de los colectivos de trabajadores rurales y domésticos en el periodo 1996-2011. En Pucci – Piñeiro- Juncal – Nión (coord.). *Sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos*, pp. 55-80. CSIC.
- Cardeillac, J. (2013). Sobre cadenas globales de valor [online]. Documento de Trabajo, 88. Montevideo: Universidad de la República - fcs - ds /Núcleo de Estudios Sociales Agrarios. Disponible en: [acceso 6/4/2015
- Cardeillac, Carámbula, Juncal, Moreira, Dean, Perazzo, Galván, Piñeiro (2015) Asalariados rurales, excepcionalidad y exclusión: un aporte para la superación de barreras a la inclusión social en Uruguay. En *Asalariados rurales en América Latina*, pp.289-312. CLACSO.
- Castillo J, Prieto C. (1983) Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo. CIS.
- Ciapessoni, F. y Nión, S. (2015). Participación de los sectores rural y doméstico en los CCSS: oportunidades y asuntos pendientes. En Pucci, Piñeiro, Juncal y Nión (coord.) *Sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos*, pp. 129-146. CSIC.
- Ezquerria, P. (2014) Los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra rural: el caso del citrus en Salto. Tesis de grado, Udelar. FCS, 2014
- Figueredo, S. y Menéndez, V. (2014). Reorganización territorial de los actores de la agricultura Uruguay. Expansión del capital agrario y su incidencia en la composición del entramado social rural. ALASRU.
- Figueredo, S. (2012.). Intermediación laboral y organización del trabajo en el contexto de expansión agrícola uruguayo. Fagro-Udelar, Montevideo.
- Goodman, D.; Sorj, B. y Wilkinson, J. (2008). Da lavoura às biotecnologias: agricultura e indústria no sistema internacional. Río de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Heinzen, J. y Rodríguez, N. (2015). Procesos de trabajo y salud laboral de trabajadores rurales de monocultivos extensivos en el área de influencia de la ciudad de Young. Ponencia presentada en el III Congreso Uruguayo de Sociología. 15 al 17 de julio, 2015. Montevideo, Uruguay.
- Juncal, A; Carámbula, M y Piñeiro, D. (2015). Mapas y trayectos de ciudadanía de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del Uruguay. En: *Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico*. Pucci, F; Piñeiro, D.; Juncal, A.; Nión, N. (Comp.). Udelar-CSIC. Colección Art. 2, Montevideo.

- Lara, S. (2006). El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina". En De la Garza. (Coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Juncal, A. (2012). La sindicalización rural (2005-2011): el caso del Grupo 22 de Consejos de Salarios. Tesis de licenciatura en Sociología. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
- Mascheroni, P.(2011) Negociación colectiva en el medio rural uruguayo : los primeros pasos. *Revista de Ciencias Sociales*, 24, 29, pp. 97-114
- Menendez, V. (2009) "Trabajadores forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral". Monografía de grado. DS, FCS - UdelaR. Montevideo.
- Moraes, I. (2014). Mundos Rurales. En: Nuestro Tiempo, N°16. Comisión Bicentenario, Montevideo, Uruguay.
- Neiman, G. (2010) Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. Universidad Nacional de La Plata; Mundo Agrario; 10; 20; 6-2010; 112-131
- Nión, S. (2019). Sobre las perspectivas de riesgo en torno a la producción de soja: un país "natural" vs un país "productivo". ¿es esa la cuestión?. *Revista Perspectivas de políticas públicas*. ISSN 1853-9254
- Nión, S. (2017). La construcción social del riesgo en la producción de soja. En: *El Uruguay desde la sociología XV*. DS, FCS – Udelar, 2017. Montevideo.
- Nión, S. (2012) La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural). Tesis de maestría, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, Montevideo.
- Nión, S. y Pereyra, V. (2018). Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical. *Salud Colectiva* 14. <https://doi.org/10.18294/sc.2018.1385>
- Pechlaner, G. (2010). The sociology of agriculture in transition: the political economy of agriculture after biotechnology. *Canadian Journal of Sociology*, 35(2), pp. 243-269
- Pereyra, V. (2015). La salud de los trabajadores rurales en el nuevo escenario del agro uruguayo: una mirada desde los sindicatos. Tesis de grado, FCS-Udelar, Montevideo.
- Piñero D. (2008) El trabajo precario en el campo uruguayo. Udelar, Montevideo.
- Piñero, D. (1999). Repensando la ruralidad. Población y trabajadores rurales en el contexto de las transformaciones rurales. XXI ALASRU
- Piñero y Fernández (2013). Tercerización laboral en el Uruguay: estudio comparado de contratistas de trabajo y de maquinaria en el medio rural. En: *Agrociencia Uruguay - Volumen 17 2:141-149 - julio/diciembre 2013*
- Pita, F. (2015) Marco normativo del trabajo doméstico y el trabajo rural. En: sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos. Pucci – Piñero- Juncal – Nión (coord.). Colección art. 2 CSIC, Montevideo. (pp. 35-51) Proyecto
- Pucci F., Levin R., Trajtenberg, N, Bianchi C. (2004). La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya. CSIC, Montevideo.
- Pucci F, Nión S, Ciapessoni F. (2013) Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República Uruguay; 2013
- Pucci, F.; Nión, S.; Ciapessoni, F. (2012) Subcontratación, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya. En: La subcontratación laboral en América Latina: miradas multinacionales. Celis Ospina, J. C (Coord.) CLACSO. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Medellín. (pp.133-165).
- Pucci, F. (2015) El contexto institucional del nuevo sindicalismo. En: sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos. Pucci – Piñero- Juncal – Nión (coord.). Colección art. 2 CSIC, Montevideo. (pp. 17-51
- Rau, H. (2006). "La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola". *Revista Gaceta Laboral* Vol. 12, No. 3. pp 357 - 385

- Riella y Mascheroni (2015). Transformaciones agrarias y cambios recientes en los mercados de empleo rural en Uruguay. En: Asalariados Rurales en A. Latina. Riella – Mascheroni (Coord.). Clacso. (pp. 237-262).
- Riella, A y Ramirez, J. (2007). “Población rural y forestación: estudio de la dinámica poblacional en los territorios forestales del Uruguay”. Agronciencia. Vol XII N°2, p 85-98.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2012). “Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay”. Revista Do Centro De Estudos Rurais – UNICAMP, Brasil.
- Rodriguez Lezica, L. (2020). Precarias por excelencia: una mirada feminista de la precarización del trabajo rural en la citricultura uruguaya. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 5, 9. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/625/0>. ISSN: 2525-1635
- Supervielle, M y Cosse, L. (2019) “Unitarismo y pluralismo como manifestaciones de la cultura del trabajo en Uruguay” El Uruguay desde la Sociología XVII. FCS-Udelar, Montevideo.

Otras fuentes consultadas:

- Barreto, H. (2020) La huelga y las ocupaciones después de la LUC. <https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2020/7/la-huelga-y-las-ocupaciones-despues-de-la-luc/> (22-7-2020)
- Barreto, H. (2020) Los Consejos de Salarios a la deriva: entre la confusión y la mendacidad de siempre <https://ladiaria.com.uy/articulo/2020/5/los-consejos-de-salarios-a-la-deriva-entre-la-confusion-y-la-mendacidad-de-siempre/> (18-5-2020).
- Proyecto “La construcción social del riesgo en la producción rural”. Integrantes: Pucci, F (responsable), Nión, S y Pereyra, V. CSIC I+D 2019. DS-FCS, Udelar.
- Acciones sindicales en salud: monitoreo colectivo y promoción de derechos. Integrantes: Nión, S Pereyra, V. (FCS, Udelar), Pérez, M (Fder, Udelar), Rodríguez, N., Franco, S., Durán, P., Pablo Di Bono, P (Psico-Udelar).
- Nuñez, J. Sindicato de arroceros denunció violencia y uso indebido de agroquímicos en Comisión de Trabajo de Diputados. (8 de noviembre de 2017). La diaria Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/11/sindicato-de-arroceros-denuncio-violencia-y-uso-indebido-de-agroquimicos-en-comision-de-trabajo-de-diputados/>
- Peón rural fue azotado con un rebenque por reclamar las ocho horas de trabajo. 27 de septiembre de 2017). La Diaria Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2017/9/peon-rural-fue-azotado-con-un-rebenque-por-reclamar-las-ocho-horas-de-trabajo/>.