



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**TRABAJO FINAL DE GRADO**

***TRABAJO RURAL Y TRASNACIONALES***

***Una mirada a la gestión laboral, la organización sindical y  
la construcción de derechos***

Estudiante: Pirené, Luisina. C.I. 4.717.881-6

Docente Tutor: Dr. PsiSoc. Nicolás Rodríguez

Docente Revisora: Mg. PsiSoc. Alicia Migliaro

Montevideo, 31 de julio de 2023

## Resumen

Los procesos de subjetivación que se desarrollan dentro de grandes empresas agroindustriales se encuentran alineados a corrientes contemporáneas de gestión de las relaciones laborales. Estas tienden a la intensificación del trabajo y a la maximización de las ganancias. Ello se traduce, por ejemplo, en terciarizaciones, estacionalidad laboral y políticas de remuneración a destajo.

Problematizar la producción de subjetividad que configura este modo de relaciones laborales, es necesario para entender cómo las/os asalariadas/os desarrollan complejos procesos de co-construcción con sus empleadores/as dentro de compañías trasnacionales, donde coexisten modelos de administración globales con lógicas culturales locales. En el caso de las etapas rurales de la actividad forestal, puede observarse este campo de problemas. A su vez, allí se refleja la complejidad en la organización sindical, la cual no ha sido capaz de hallar las medidas de acción que contrarresten en su totalidad la precariedad laboral sufrida en el sector.

Se analiza entonces, cómo las estrategias organizacionales necesitan de instrumentos de gestión laboral que invisibilicen las asimetrías en la relación capital-trabajo. Se problematiza respecto a la movilización sindical rural y su vinculación con la fuerza empresarial, la cual impone barreras en la construcción de los derechos de los/as asalariados/as rurales. A continuación, se focaliza en la situación de la forestación en su fase primaria dentro de compañías trasnacionales, en cuanto a condiciones de trabajo que precarizan a las/os trabajadoras/es. Para finalizar, se reflexiona entorno a la importancia de un Estado presente que cimente oportunidades y atienda a la justicia de toda su población.

## **Introducción**

Las políticas de gestión laboral de grandes empresas transnacionales se han tendido a replicar en sus filiales, lo que sin duda ha modificado las relaciones laborales de pequeños países residentes, los cuales, en su mayoría, se diferencian ampliamente de las condiciones sociales, económicas y estructurales con las que cuenta en el país de origen. Un ejemplo de esto es Uruguay, con la instalación de compañías como Montes del Plata, fundada en el país en el año 2009 por Arauco (Chile) y Stora Enso (Suecia-Finlandia) y Forestal Oriental, empresa perteneciente al grupo finlandés UPM Biofore, operando en Uruguay desde el año 1990.

Si se tiene en cuenta que las empresas multinacionales controlan alrededor de 790.000 filiales alrededor del mundo y representan el 11% del producto mundial (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo [UNCTAD], 2008), este hecho no es menor para intentar comprender las nuevas lógicas que poseen las relaciones laborales y que establecen, a su vez, nuevas dinámicas sociales en general. Estas modalidades de relacionamiento con enfoque global, a las cuales son forzados a adherir las y los asalariados, tienen repercusión en sus ámbitos públicos y privados. A decir de Krepki y Miguel (2014), estas modalidades de relacionamiento que se imparten a través de la gestión de la fuerza trabajadora por parte de las compañías, construyen un “deber ser corporativo” que internaliza el discurso oficial en pro de la intensificación del trabajo y la maximización de las ganancias. Este proceso minimiza la resistencia por parte de las y los trabajadores, facilitando la edificación de una subjetividad funcional que se constituye como una síntesis entre el control y la colaboración singular y colectiva de su fuerza de trabajo.

Si se parte entonces de que en un sistema de relaciones laborales se conjugan intereses de carácter público y privado, el análisis de afectaciones debe ser profundo y de principal interés para intentar comprender, desde el paradigma de la complejidad, algunas características que predominan actualmente en los modos de relacionamiento. Las problemáticas dentro de las organizaciones permean también los niveles meso y macroestructurales de las compañías y de sus trabajadores y trabajadoras, ya que en el interjuego multidireccional allí se depositan y se incorporan valores sociales como el sentido de la solidaridad y la búsqueda en la optimización de beneficios, y herramientas como la organización, la resolución de conflictos y métodos de negociación (Delfini, 2011).

En el caso del sector agroindustrial, su dinámica de maximización de ganancias se basa en el control del territorio mediante la acumulación de tierras. Este control de territorio como

proceso socioeconómico impone lógicas de producción y reproducción de la vida social, a la vez que detenta poder de presión por parte de empresas y macro compañías del sector frente al Estado y a la población en general (Redes, 2012). El orden social establecido repercute en esferas económicas, políticas, culturales y sociales. Como se mencionó anteriormente, se extiende fuera del seno de estas compañías y, por supuesto, mucho más dentro de estas, disciplinando a sus trabajadores/as quienes, más allá de algunas resistencias, deben aceptar mayoritariamente las condiciones que le son impuestas.

Año a año, Uruguay crece de forma sólida como posibilidad confiable para la inversión y el establecimiento de grandes empresas que traen consigo sus lógicas de relacionamiento empresa-trabajador/a-comunidad-Estado. Algunos aspectos con los que el país se presenta al mundo son el respeto al clima de negocios sin perjuicio del partido que gobierne, el no tener restricciones a la exportación ni a la compra y venta de moneda, el no contar con limitaciones a la repatriación de capitales ni a la transferencia de ganancias gracias a la Ley de Promoción y Protección de Inversiones (Ley N° 16.906, 1998) y, sobre todo, el poseer más del 90% de su superficie terrestre apta para el uso agropecuario (Uruguay XXI, 2020). Todo esto, consolida al país en el tercer lugar del índice *Environmental, Social & Governance* (ESG) de economías emergentes a nivel mundial para invertir (Ministerio de Educación y Finanzas [MEF], 2021), y explica parte del gran dinamismo que actualmente se vivencia en la instalación de compañías trasnacionales del rubro.

La presente monografía pretende realizar un despliegue teórico, con base en investigaciones y postulados académicos, acerca de algunas de las afectaciones que acontecen a los/as trabajadores/as asalariados/as rurales. De principal importancia es en este trabajo analizar la implementación de dispositivos y estrategias laborales por parte de empresas trasnacionales del rubro, hacer foco en la situación particular del sector forestal y reflexionar acerca de los desafíos que presentan los movimientos sindicales. Para ello, el desarrollo se divide en tres apartados que ahondan en aristas distintas, transversalizados todos por cuestiones como la gestión laboral, los derechos laborales, el disciplinamiento de la subjetividad y la gubernamentalidad.

El primer apartado se realiza un breve recorrido por la evolución en la dirección y el control del capital obrero, y se contraponen algunas de las principales nociones globalmente ejecutadas en la gestión de la fuerza trabajadora. En el segundo apartado, se reflexiona sobre el lugar del trabajador/a rural dentro de las políticas de gobierno, la legislación y su vinculación con el movimiento sindical. En el último apartado, se analiza la situación de este

sector, en particular, respecto a los ejes anteriormente desarrollados y el dinamismo de la producción forestal de la mano de la instalación de empresas transnacionales en Latinoamérica.

El abordaje de esta temática es pertinente en términos sociales y académicos en tanto los y las trabajadoras rurales en Uruguay representan el 8,62% de la población empleada del país (ENHA, 2013) -siendo un rubro superado en número de trabajadores/as solo por el Comercio y la Industria manufacturera-. De este porcentaje, el 23% declara no aportar a la seguridad social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS], 2018), por lo que se encuentra desprotegido y vulnerado en sus derechos laborales. Es menester de la Universidad de la República colaborar a la creación de conocimiento, a la difusión democrática y a la delimitación de posibles estrategias para el mejoramiento de las condiciones de existencia en el plano singular y colectivo. Por ello, se estima relevante que la Facultad de Psicología problematice mediante sus estudiantes y docentes estas realidades y, contribuya así, al desarrollo de la producción material y simbólica con anclaje en la transformación subjetiva y de la vida social en condiciones más justas y equitativas.

### **1. Políticas globales de gestión laboral: management y relaciones laborales**

Las formas de ser y estar en el mundo siempre han estado signadas por corrientes de pensamiento fluctuantes a lo largo de la historia. Una de ellas es el neoliberalismo, la cual desde 1970 ha tenido gran influencia en la forma de organización del mundo material y simbólico, y a la cual el sector empresarial no escapa, más bien es reproductor de sus lógicas y potenciador de estas. A decir de Bilbao (1999), es en esta coyuntura en la que se cuestiona el rol del Estado como garante del bienestar social y se privilegia el acceso individual a bienes y servicios, lo que genera como consecuencia la instauración de un sistema desigual en acceso y oportunidades.

Durante la década de los ochenta, la extensión de los acuerdos de libre comercio y el levantamiento de las trabas a las exportaciones configuraron un nuevo orden económico mundial que se denominó globalización. Este ámbito de relaciones económicas trajo consigo también cambios culturales y cambios en las relaciones de trabajo. Una de las características fue el crecimiento del segmento no estructurado del mercado laboral, lo que acarreó como consecuencia el debilitamiento de la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales (Bilbao, 1999). Paralelamente, las políticas económicas se dirigían a que el manejo

privado del dinero se consolidaba más efectivo que su administración por parte del Estado, lo que ocasionó que el Estado deba reducir gastos, que el modelo del Estado de Bienestar entrara en crisis y que aumentara el déficit fiscal. Esto ocasionó indefectiblemente el aumento inflacionario e inició un proceso de nueva regulación de las relaciones laborales (Bilbao, 1999).

En este contexto, se busca formar una clase trabajadora sometida a la competitividad, con autocontrol o de control horizontal, donde las competencias individuales de los sujetos primen sobre sus pares para alcanzar el “éxito”. Foucault (2007), conceptualiza a la subjetividad que se constituye en estas nuevas relaciones laborales enmarcadas en formas biopolíticas avanzadas del neoliberalismo como “homo economicus”. En este contexto es donde las empresas buscan apoderarse del tejido social multiplicando el modelo económico para convertirlo en un modelo de las relaciones sociales, y para las cuales las empresas deben crear nuevas estrategias de gestión para con los/as competitivos/as trabajadores/as.

La transformación de las relaciones laborales tuvo como factor clave la descentralización de la producción hacia sitios que contaran con menores costos y mayor rentabilidad, ya sea por poseer cargas sociales más reducidas o sueldos inferiores debido a niveles de vida más bajos que en países desarrollados. A su vez, esta descentralización responde a la búsqueda de facilidades para la gestión de la fuerza trabajadora, asociada a una cultura de sumisión frente a la patronal y a la inexistencia de organizaciones sindicales. La economía abierta al mundo, globalizada, contaba con nuevas condiciones de competitividad y necesidad de permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de la tecnología y los procesos productivos. Estos cambios fueron ejes centrales en la reestructuración de las relaciones laborales, para lo cual se buscó moldear a la nueva clase obrera. Siguiendo las ideas de Marx y Engels, Harvey (2003) recurre a la expresión de “la aniquilación del espacio mediante el tiempo” para remitir al registro histórico-geográfico del capitalismo, en el cual se apela a la reducción de barreras espaciales y a la aceleración de la rotación del capital para su acumulación. El mecanismo se basa en el entendido de que el tiempo de producción es tiempo de producción de valor y el tiempo de circulación, por ende, es tiempo de desvalorización.

Las políticas de protección ambientales ejecutadas actualmente en países desarrollados también afectan a la descentralización de grandes empresas agroindustriales. Estas compañías salen en búsqueda de locaciones en donde puedan extender su producción a gran escala, lo que transforma en “tierra fértil” a países subdesarrollados como Uruguay, con necesidad de inversiones de capitales extranjeros y flexibilidad en materia ecológica. Un ejemplo de esto

es lo acontecido en el año 2021, con el veto presidencial de Luis Lacalle Pou a una Ley aprobada por el parlamento que reducía la superficie habilitada para el uso forestal en el país. De acuerdo con Pena (2021b), este veto priorizó, en defensa de la propiedad privada, la libertad de los/as productores/as a decidir qué y cómo hacer con sus tierras, aunque esto implicase la destrucción del suelo, las cuencas y el deterioro de la producción familiar y los ecosistemas.

Para analizar los sistemas de producción, y remitiéndose un tiempo atrás de estos procesos, se pueden realizar algunas diferenciaciones. Mientras estuvieron en boga los sistemas llamados taylorismo-fordismo, la ejecución del control a la clase obrera se realizó mediante técnicas de órdenes directas, que uniformizaban los cuerpos de los trabajadores/as, rigiéndose por los principios liberales, factor clave para el desarrollo del capitalismo. Con la crisis de la modernidad, las formas de control se modificaron buscando la orientación de las prácticas y el comportamiento por medio de la prometida libertad que brindan los nuevos dispositivos laborales, como lo son los horarios flexibles y el *home-office*. De esta forma se busca, no solo privilegiar el control del trabajo con los cuerpos, sino también con la emocionalidad. En este sentido, Antunes (2005) sostiene que la sociedad del capital y su ley de valor necesitan cada vez menos del trabajo estable, y cada vez más de las diversas formas de trabajo de tiempo parcial o part-time, tercerizado, que son en escala creciente parte constitutiva del proceso de producción capitalista. Actualmente, el ejercicio de control conjuga ambas formas, mitigando por medio de una y otra los efectos negativos que acarrearán estas modalidades en su estado más puro, y construyendo una nueva forma de entender las relaciones laborales (Krepki y Miguel, 2014).

Como resultado del proceso histórico descrito, se introduce la noción de *management* como dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los sujetos modos de acción sobre sí mismos (Zangaro, 2010). Las consideraciones respecto a este dispositivo se pueden diferenciar de acuerdo con el enfoque que realizan distintas disciplinas y autores/as. Tradicionalmente, un primer grupo, que tiene su origen en la psicología y la sociología del trabajo, ha desarrollado la perspectiva del *management* como un saber-poder que establece obligaciones heteroimpuestas y constituye un saber-hacer. Un segundo grupo, en el que se encuentra la ya mencionada autora Zangaro (2010), actualiza esta noción, ampliando el enfoque y considerando también a las obligaciones autoimpuestas por los sujetos. Estas obligaciones son resultado de una tecnología del yo, la cual se constituye como tecnología de gobierno y determina, a su vez, un saber-ser. Esto quiere decir que, al objetivarse en

relaciones de distinta índole, el sujeto se comporta de determinada manera como resultado de prácticas de gobierno de sí mismo y, consolida así, un modo de ser y estar en el mundo, el cual tendrá concordancia con el tiempo histórico que acontece.

Ya desde Vigilar y Castigar del año 1975, en las reflexiones de Foucault (1988) se teoriza respecto al impacto que tiene el trabajo en la constitución del sujeto ético y de su subjetividad. Este autor define a lo largo de sus escritos que las prácticas de gobierno son uno de los modos de objetivación que constituyen al sujeto como tal. Partiendo aquí desde la idea de que los modos de pensar y de actuar son colaborativos y epocales, al colocarse los sujetos como objetos de saber y poder, van constituyendo su subjetividad con base en sus prácticas, en este caso, en lo laboral como foco (Foucault, 1988). El *management* establece cierta manera de conducirse que establece prácticas sobre sí mismo, que busca la implicación del trabajador/a y moldea un modo de ser, es decir, de objetivizarse y subjetivizarse en un doble movimiento. Al respecto, Zangaro (2010) plantea:

Los discursos *manageriales* instalan una matriz de racionalidad que enmarca, da sentido y conforma las prácticas por las que los individuos operan sobre otros y sobre sí mismos. Esta matriz de racionalidad configura en cada época el espíritu del capitalismo, en tanto éste es la ideología que justifica el compromiso con el sistema capitalista y constituye el orden del discurso que opera de contexto (p.169).

En esta línea, se pueden distinguir dos estilos *manageriales* que responden a dos sistemas de gestión laboral muy diferentes. Delfini (2011) propone diferenciar el estilo de gestión “instrumental” y el estilo “colaborativo”. Como su nombre lo induce, los sistemas instrumentales o *calculatives* utilizan el sistema de premios como incentivo en busca de la eficiencia en el trabajo a nivel individual. Por su parte, los sistemas colaborativos promueven el trabajo grupal y la alineación de la fuerza de trabajo a los objetivos empresariales, ponderando la comunicación y el compromiso.

Desde otro abordaje, la gestión de la fuerza de trabajo puede ser repensada ya no desde el *management*, sino desde la complejidad de las relaciones industriales/laborales. Aquí es donde cobra real relevancia el análisis de la colectividad, la sindicalización y el atravesamiento de poder que se produce en el seno de las empresas transnacionales y en su proceso de adaptación de filiales a nivel local y de influencia desde casa matriz. De acuerdo con Delfini (2011), las nuevas condiciones que impone la mundialización de la economía llevaron a que desde las direcciones y gerencias de grandes compañías se piense en que es

necesaria la búsqueda de la flexibilidad, entendida esta como una mayor capacidad de adaptación a las cambiantes condiciones del mercado por medio de diversas combinaciones entre factores productivos, tecnológicos y bienes. Esta flexibilidad se ha realizado algunas veces en el marco de acuerdo con las organizaciones sindicales, al margen de estos o mediante conflictos abiertos (Bilbao, 1999).

En nexa, existen otras perspectivas que buscan evitar el reduccionismo y repensar la gestión del mundo del trabajo desde la complementariedad del *management* con el abordaje de las relaciones laborales/industriales. Es así como unifican la orientación específica en gestión laboral con la del estudio de las prácticas de relaciones de las y los trabajadores. Bilbao (1999), entiende que las relaciones laborales se extienden más allá de la acción productiva, y abarcan también la forma de gestión y organización del trabajo y de sus asalariados/as, las regulaciones internas, la comunicación y características de las relaciones transversales entre todos los actores y actrices intervinientes en la compañía, los intereses diversos con relación al Estado y las políticas de gobierno, entre otras. A su vez, es importante resaltar que todas ellas se ubican en planos micro, meso y macro organizacionales, complejizándose, dinamizándose y afectándose a modo de sistema abierto (Delfini, 2011).

Si bien es cierto que la casa matriz siempre delinea políticas de acción sobre su población trabajadora a nivel global, existen distintas corrientes de pensamiento en cuanto al grado de internalización que poseen las relaciones laborales en las filiales de estas compañías. Se argumenta, con base en la convergencia, que existe una extrapolación prácticamente total de impacto de las políticas de gestión laboral desde casa matriz a los países de instalación. Esto se debe a la replicación de los planes de negocios, la adecuación de un organigrama similar en cuanto a líneas jerárquicas de control, y de los valores en general difundidos a través de sus misiones y visiones empresariales (Delfini, 2011).

Por el otro lado, la corriente de la divergencia, con autores como Ferner, Hyman, Quintilla y Guillén, sostiene que estas políticas están condicionadas por los marcos específicos locales con los que se cuentan en las diferentes filiales. Igualmente, de acuerdo con Saka (2002) se habla de una “diferenciación forzada” que no responde a una mayor autonomía de la filial para imponer sus prácticas, sino a que la fuerte influencia del país de instalación impide que esta se comporte de la misma forma que su casa matriz. Un condicionante es la forma de ingreso al nuevo mercado, por ejemplo, en caso de realizarse una fusión con una empresa nacional ya preexistente, la imposición de prácticas globales será más compleja. Al respecto, es interesante lo planteado por González (2005 y 2006, citado por Delfini, 2011):

Tradicionalmente, las investigaciones comparadas de relaciones laborales/industriales toman como referencia la teoría de la convergencia. Según la premisa principal de esta última, existe una tendencia global de la tecnología y del mercado asociada con la industrialización que impulsa los sistemas nacionales de relaciones laborales hacia la uniformidad o “convergencia”, desembocando en un modelo común (p. 176).

También cabe señalar que, en la divergencia, esa diferenciación no siempre responde a la influencia del país de instalación, o del respeto a los localismos, si no que, por el contrario, emerge de cierto oportunismo. Se recurre a una diferenciación en aprovechamiento de leyes más flexibles con las que cuentan los países subdesarrollados, llevando a cabo políticas de gestión empresariales que no podrían ser posibles en la casa matriz.

Algunas de las características globales en la gestión laboral local que se adoptan desde países desarrollados, donde residen las casas matrices de empresas trasnacionales del sector agroindustrial, se pueden evidenciar en distintos trabajos e investigaciones latinoamericanas. Algunas de ellas son las de aplicar pagos variables, transformar las relaciones colectivas en relaciones individuales y terciarizar las unidades productivas (Delfini, 2011). Todo esto busca debilitar las solidaridades entre trabajadores/as, erradicar la sindicalización (o al menos llevarla a su mínima expresión) y establecer como marco de referencia a la empresa, subjetivizando a los/as asalariados/as hacia una lógica de negociación individual y directa con sus jerarquías. Como consecuencia de esta metodología, deviene la convivencia de un núcleo estable de trabajadores/as y la precarización de otros/as, potenciada esta problemática con las políticas de terciarización ejecutadas que se mencionaron anteriormente (Delfini, 2011).

La propuesta global managerial y de relaciones laborales es entonces, más allá de algunos matices, la de configurar una subjetividad funcional en la fuerza trabajadora que logre la adhesión natural y el despojo de resistencias, valiéndose del control indirecto basado en la colaboración. En palabras de Krepki y Miguel (2014), el intento de construir un “ser” en el trabajo que deberá satisfacer los requisitos establecidos por las propuestas de gestión. En este apartado, se ha intentado visibilizar cómo las estrategias pro-intensificación del trabajo y maximización de la ganancia empresarial necesitan de instrumentos que invisibilicen las asimetrías existentes en la relación capital-trabajo, y que vehiculen la intensión de alienar al sujeto al deber corporativo. Es persiguiendo esos objetivos por lo que las políticas empresariales de gestión laboral han tenido que actualizarse a través del tiempo en concordancia con las prácticas y formas propias de cada época. Lo previamente desarrollado parece clave para reflexionar acerca de lo que ocurre puntualmente en el medio rural, donde

los asalariados y asalariadas vivencian problemáticas particulares en su situación laboral, y donde las garantías que pretenden otorgar las políticas gubernamentales se pueden considerar, al menos, relativas en los hechos.

## **2. Movimientos sindicales y construcción de derechos en asalariados/as rurales**

La regulación del trabajo rural en Uruguay ha sido siempre materia de debate y causa de disputa entre los movimientos sindicales, los gremios patronales y los/las legisladores/as, gozando de escasa reglamentación y evocando así una tradición voluntarista (Carámbula et al., 2012). Esto se ve claramente reflejado en que no fue hasta el año 2005 que se incluyó la posibilidad de negociación colectiva de las y los trabajadores agrarios por medio de los Consejos de Salarios Rurales. En esta línea, hacia fines del año 2008, con la publicación de la Ley 18.441, se estableció la normativa laboral en cuanto a delimitación de horas de la jornada laboral, régimen de horas extra y trabajo en días de descanso o feriados, entre otros. Habiendo transcurrido casi 15 años de ese hecho, queda evidenciado en la bibliografía consultada para este trabajo que aún se encuentran dificultades por parte de los/as trabajadores/as para ejercer los derechos conquistados.

En comparación con la legislación que rige para las y los trabajadores urbanos, la fuerza asalariada rural se ha visto frecuentemente bajo casos de excepcionalidad y persiguiendo igualdad de derechos tardíamente (Carámbula et al., 2012). La ley 18.441, a la que se hizo referencia, no deja de ser ejemplo de esto, ya que, si bien se equiparan las ocho horas laborables de los/las trabajadores/as urbanos/as, se genera un abanico amplio de alternativas que otorgan flexibilidad al empleador/a, dependiendo del rubro productivo en el cual se desarrolle. A esto se suman las condiciones de aislamiento, el acceso restringido a la información y el bajo nivel de educación formal. Con relación a esto último, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENHA) del año 2012, era de un 56% de trabajadores/as “hasta primaria” completa y de un 9% con bachillerato o escuela técnica completa. Si bien el avance de las nuevas tecnologías ha permitido que algunas distancias disminuyan y las posibilidades educativas se amplíen, la labor casi solitaria y las desigualdades continúan formando parte de sus realidades, y constituyen terreno fértil para la falta de organización y participación sindical con la que cuenta esta población. La asimetría que se presenta entre gremiales patronales y grupos organizados de asalariados/as rurales se hace visible si se tiene en cuenta la influencia que han tenido históricamente los primeros sobre las decisiones del

Estado. Al respecto, Mascheroni (2010) expresa que cada vez que se ha manifestado la voluntad de normativizar las relaciones capital-trabajo, se ha presentado frente a la opinión pública como una lesión a los derechos de los/las empresarios/as rurales. En esta línea, Riella (2006) destaca el rol de la Asociación Rural del Uruguay y la Federación Rural del Uruguay como protagonistas fundamentales en el proceso de relentización de la construcción de ciudadanía de los/as asalariados/as rurales, las cuales cuestionaron cada intento de ampliación de los derechos sociales vinculados al trabajo rural.

Considerando la ciudadanía como un proceso de construcción social, es clave pensar a los sujetos como miembros de grupos e implicados en procesos políticos que involucran conflictos. Bajo este a priori, es importante hacer énfasis en lo que concierne a las luchas simbólicas por la representación del mundo rural, ya que es imponiendo su visión como las organizaciones patronales logran eliminar simbólicamente los conflictos entre el capital y el trabajo (Riella, 2006). De esa forma se naturaliza y legitima. Esto constituye una desigualdad social en cuanto a derechos laborales en el contexto rural frente a las y los asalariados urbanos, afectándose objetivamente el grado de ciudadanía del que gozan los sujetos. De acuerdo con Riella (2006), las élites agroindustriales dominantes ponen de manifiesto su poder en la medida en que transforman los intereses localizados en generales, recrean un imaginario que nutre la naturalización de discursos y prácticas que justifican esas desigualdades, y logran imponer su representación universal del mundo rural como legítima, lo que se constituye como una de las mayores trabas para la democratización real de la vida social en el campo. En otras palabras, el poder patronal consigue naturalizar socialmente la desigualdad en derechos laborales de sus asalariados/as bajo el amparo de elementos específicos e intrínsecos a las tareas que realiza el/la trabajador/a rural. Todo esto con soporte en la representación de un mundo rural donde las y los trabajadores, patrones/as y asalariados/as por igual, “ponen al país de pie” gracias a la cooperación mutua y en horizontalidad de gestión para responder a las necesidades e intereses de todo un país. A propósito, Riella (2006) plantea:

Los agentes colectivos usan su poder simbólico para *poder hacer el mundo*, para poder imponer e inculcar los principios de construcción de la realidad y, particularmente, para preservar o transformar los principios establecidos de unión y separación, de asociación y disociación, que operan en el mundo social y orientan fundamentalmente la acción colectiva. Así, mediante este proceso, se establecen y

producen relaciones de sentido y configuraciones del mundo social dominantes (p. 166).

Si el promover y garantizar por parte de los gobiernos los mayores niveles de igualdad, participación y libertad a los/las ciudadanos/as constituye parte fundamental de construir ciudadanía, se puede afirmar que dicha construcción y el ejercicio de esta por parte de las y los asalariados rurales se encuentra comprometido. Ello se debe, en gran medida, a la debilidad que el sujeto sindical presenta frente a las relaciones laborales en general y al sujeto patronal, en particular. En este sentido, es importante resaltar que los/las asalariados/as rurales constituyen la mayoría de la población rural y forman parte del 70% de la población económicamente activa (PEA) rural del país (Riella y Mascheroni, 2019). En adición, se presentan situaciones en las que estos/as asalariados/as residen en el mismo predio que su empleador/a y trabajan en condiciones de aislamiento. Un ejemplo de esto es el caso de la ganadería, donde ambos factores se conjugan por excelencia, pudiendo registrarse un/a trabajador/a cada 300 hectáreas (Carámbula et al. 2012).

Respecto a los movimientos sindicales, puede evidenciarse su debilidad si se remite al hecho de que las organizaciones son muy pocas y sus afiliaciones más aún. Para el año 2006, más del 90% de los/as trabajadores/as declara que no existe sindicato y un 2,8% declara que existe y se encuentra afiliado/a al mismo (Superville y Zapirain, 2009, como se citó en Carámbula et al., 2012). Esta realidad se refuerza por la labor cuasi solitaria y el temor al desalojo, de acuerdo con las situaciones mencionadas anteriormente. A su vez, se puede sumar a estos motivos, la zafralidad y la remuneración por productividad, típica en labores rurales como cosechas o esquilas, donde se genera una lógica de competencia entre pares que tampoco colabora con acciones de fuerza colectivas.

Con este escenario, es posible entender las limitaciones con las que contaron las débiles organizaciones sindicales al momento de sus primeras negociaciones en el marco de los Consejos de Salarios del año 2005. En estas instancias privilegiadas para correrse por fin de la visión paternalista, donde la patronal se presentaba como defensora natural del bienestar de los y las asalariadas, se alcanzaron logros, también se materializaron desacuerdos y se evidenció la asimetría de poder a favor de empresarios/as. De acuerdo con Mascheroni (2010), se sentaron a negociar mano a mano un sindicalismo rural, de poca o nula experiencia en estos ámbitos, con organizaciones empresariales de larga trayectoria en defensa de sus intereses. Uno de los resultados que tuvieron estos encuentros fue el logro empresarial de un espacio de negociación independiente, bajo el argumento de especificidad temática del sector.

Por lo que, si bien se saldó un debe histórico del Estado con la fuerza asalariada rural, habilitando el ejercicio activo de sus derechos y deberes ciudadanos, se clarificó a la vez todo lo que aún restaba por problematizar y trabajar.

Siguiendo a Riella (2006), si se remite a la historia del funcionamiento democrático en las áreas rurales del país, la alta tasa de asalarización formó parte de la matriz constitutiva de Uruguay, a diferencia de lo que ocurrió en el resto de América Latina. Por esta razón es que las organizaciones *caudillescas* del siglo XIX, amparadas por el Estado y fortalecidas por el aislamiento de los/as trabajadores/as -producto del proceso de alambramiento-, buscaron siempre neutralizar las posibilidades de movilizaciones sociales organizadas, lógica que en esencia se mantiene. En la década del sesenta se registraron los primeros logros en la lucha simbólica por su reconocimiento como grupo social autónomo, con retroceso luego debido a la irrupción de la dictadura militar del año 1973 (Riella, 2006). Si se recuerda que el sector rural ocupa el tercer lugar en empleo de asalariados/as, se puede visualizar aún la debilidad en los intentos de organización, donde las voces de estos trabajadores y trabajadoras continúan silenciadas frente a los recurrentes discursos de empresarios/as agroindustriales que se hacen presente en los medios de comunicación (Riella, 2006).

Si se reflexiona desde una perspectiva de género, la situación anteriormente detallada se agrava aún más. En línea con Acker (1990), Migliario et al. (2019) reflexionan que las asimetrías en el mundo del trabajo tienden a perpetuarse en las organizaciones de los/as asalariados/as, ya que la cultura sindical reproduce desigualdades al asentarse en un modelo de trabajador masculinizado. Esto se fundamenta en que la organización del trabajo diagrama condiciones para la organización sindical, por lo que es común entonces que se construyan en espejo y reproduzcan modos heredados de la división social y sexual del trabajo. De hecho, queda evidenciado en la investigación de Migliario et al. (2019) sobre el género en la sindicalización rural, que los roles tradicionales asignados a las mujeres, como lo son las tareas de cuidado y crianza, el manejo del hogar en lo que respecta al orden y la alimentación familiar, entre otros, se añan en detrimento al tiempo y energía disponible para la actividad sindical. A su vez, las/os autoras/es también se expresan respecto al lugar simbólico asignado a las mujeres en el orden social y a las expectativas familiares que exigen que desarrolle labores únicamente en ámbitos privados, cuestionando el tiempo dedicado en espacios fuera del hogar, configurándose así su debilidad participativa. Si bien las mujeres son muy activas en medidas de lucha como marchas o huelgas, las tareas antes mencionadas constituyen impedimentos para sostener la acción sindical cotidiana y para llevar a cabo la formación

necesaria para esta actividad. Ejemplo de esto son los horarios de los cursos dictados por el Ministerio de Trabajo o por el PIT-CNT que colaborarían a formarse como referentes, los cuales no contemplan estas situaciones y se extienden, por lo general, hasta altas horas de la noche. A esto, se agregan el modo de relacionamiento a la hora de hablar -frecuentemente con insultos o golpes de mesa-, los chistes sexistas -incluso con connotación sexual insistentes- y el menosprecio directo hacia la participación de las mujeres. Esto crea un escenario que incomoda, deslegitima y dificulta la participación de estas, abonando al imaginario de que los varones son más capaces para la actividad sindical que las mujeres (Migliario et al., 2019). Según Rodríguez Lezica y Carámbula (2015), es necesario tener en cuenta que la categoría “asalariadas” no es homogénea y que involucra a su vez otro tipo de relaciones desiguales, jerarquías opresoras y relaciones de exclusión que complejizan exponencialmente la participación dentro de los espacios comunitarios y las organizaciones colectivas.

Con una mirada más general y global, se puede analizar cómo la tendencia a la individualización también opera cuestionando la importancia de los movimientos sindicales, cualquiera sea el ámbito de injerencia de estos, y los movimientos rurales no se encuentran exentos a este escenario social actual. De acuerdo con reflexiones de Mascheroni (2010), la legitimidad del sujeto sindical debe hacer frente, a su vez, a la imagen de “la gran familia rural” extendida por el empresariado rural. Esta representación colabora con la invisibilización de las asimetrías y se desmarcan diferenciaciones, catalogando como “trabajadores/as rurales” a asalariados/as y a empresarios/as, por igual. Paradójicamente, discursos de individualización y cooperativismo se conjugan a una misma línea de acción, la de despotenciar cualquier posible reacción obrera. Todo esto colabora a relativizar la utilidad de la organización sindical en el campo uruguayo y, teniendo en cuenta que la participación es parte crucial en la construcción de ciudadanía, a vulnerar el derecho de las y los asalariados al goce de esta.

Para sumar al entendimiento respecto a esta debilidad histórica de los movimientos sindicales en el agro, se puede remitir también al enfoque de las *preferencias adaptativas* desarrollado en Carámbula et al. (2012). Allí los autores mencionan cómo los altos niveles de frustración que se generan al desear algo que no se obtiene, puede aparejar como resultado que los sujetos adapten sus aspiraciones a las condiciones de existencia con las que cuentan y, por tanto, la perciban como buena, inhibiendo todo deseo a modificarla. Así vemos que, representaciones globales, discursos locales, prácticas cotidianas y atravesamientos de poder

cimentan las bases para propiciar la inactividad de los movimientos sindicales. En esta línea, Nión (2012) analiza datos relevados en el año 2007 por Riella et al. (2009) respecto a la percepción de calidad de empleo en asalariados/as forestales concluyendo que, si bien manifiestan desear cambiar de trabajo, “en términos generales, atribuyen una calidad subjetiva mayor que la que indicaría la calidad del empleo según la apreciación de los investigadores en los índices definidos de manera objetiva” (Nión, 2012, p. 64).

Por lo anteriormente expuesto es claro que, a pesar de las continuas trabas, la actividad sindical ha logrado fortalecerse gracias a las políticas gubernamentales que incluyeron los Consejos de Salarios para este sector productivo, teniendo un impacto positivo en la construcción de derechos de los asalariados y asalariadas rurales. De todos modos, el avance en clave de equidad presenta grandes dificultades debido a la vulneración de los derechos laborales conquistados y de algunos derechos ciudadanos, en general, de estos/as trabajadores/as. La heterogeneidad de situaciones que afecta a la fuerza trabajadora rural exige un análisis más profundo de condiciones políticas, institucionales, económicas, culturales y simbólicas que transversalizan el acontecer de estos/as agentes, a efectos de extender la perspectiva de derechos al mundo rural. Habilitar otras representaciones alternativas del mundo rural frente a las que presentan las clases dominantes, se hace urgente para la auténtica democratización de la población rural, en sentido amplio.

### **3. Trabajo forestal y condiciones laborales en sus fases rurales**

Los bosques en América Latina poseen una cobertura territorial de 964 millones de hectáreas, lo que representa casi el 50% del territorio total de la región y un 24,9% de los bosques del mundo (Camino, Amighetti & Brenes, 2006). De acuerdo con estos autores/as, América del Sur posee una tasa de forestación superior a la del promedio mundial, con 117 billones de metros cúbicos de madera y 187 billones de toneladas de biomasa. Estos datos consolidan a los bosques de la región como los más ricos del mundo, de hecho, Argentina, Brasil, Chile y Uruguay poseen en conjunto el 78% de la superficie plantada de la región (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], 2009), lo que ha incentivado a los Estados a la promoción de la inversión para su explotación. Las transformaciones en la agricultura regional han estado impulsadas también por un embate globalizador de capitales extranjeros que ha suscitado el gran desarrollo regional de la actividad productiva forestal y Uruguay no ha quedado exento a este movimiento (Tubío,

2011). De acuerdo con Ni3n (2012), en el a3o 2000 la superficie de forestaci3n representaba el 27% del territorio nacional, siendo los departamentos de Paysand3, R3o Negro, Rivera y Tacuaremb3 en donde se concentra casi el 62% de estas plantaciones.

En el caso de Uruguay, la actividad agroindustrial requiere un an3lisis particular, ya que involucra directamente a gran parte de su poblaci3n y pone en evidencia la coexistencia de la modernizaci3n de las tecnolog3as de producci3n y la gesti3n laboral, con los aspectos tradicionalmente precarios del trabajo rural en cuanto a procesos de trabajo y relaciones laborales. Para hacer referencia a la actividad forestal, se hace necesario tener presente que esta no es considerada como una actividad rural m3s, sino que se configura como un sector en s3 mismo. Esto se observa en que la actividad forestal cuenta con procesos de trabajo muy compartimentados y alineados al sector industrial, en donde fases administrativas, gerenciales, acopio, transporte y caminer3a se complementan con las actividades rurales, propiamente dichas (Riella y Mascheroni, 2009). Es menester entonces, focalizar gran parte de este desarrollo en lo que acontece particularmente en la fase rural de la cadena forestal, donde se ocupa al 72% de los/as asalariados/as y se producen las tareas silv3colas, de cosecha (manual o semi-mecanizada) y de viveros, adem3s de otras actividades menores, como lo son el pastoreo y los oficios de caseros o guardabosques.

Puntualmente, la actividad forestal es el sector con mayor dinamismo del pa3s en las 3ltimas d3cadas, la cual en el periodo 1988-2005 se multiplic3 m3s de 15 veces en 3rea forestada (Riella y Ram3rez, 2007, como se cit3 en Ciapessoni, Ni3n & Pucci, 2012). Esto responde en gran medida a las pol3ticas gubernamentales enfocadas al desarrollo productivo que buscan la inversi3n permanente de capitales extranjeros en el pa3s y, sobre todo, en medios rurales, con argumentos como la promoci3n del empleo y la retenci3n de la poblaci3n en estas zonas. La instalaci3n de empresas trasnacionales como Montes del Plata y Forestal Oriental, ha formalizado la contrataci3n de la fuerza de trabajo, mejorado la seguridad y las condiciones de empleo en general lo que, junto con la modernizaci3n de las tecnolog3as, ha modificado algunos eslabones de la cadena productiva y ha requerido m3s formaci3n por parte de sus trabajadores/as (Pucci, Ni3n & Ciapessoni, 2012).

A pesar de dichos avances, la actividad forestal en su fase primaria mantiene dos caracter3sticas hist3ricas del trabajo rural: la estacionalidad y la terciarizaci3n del proceso de trabajo (Pucci, Ni3n & Ciapessoni, 2012). La estacionalidad surge como consecuencia a las oscilaciones, tanto clim3ticas como de demanda de productos, lo que genera la convivencia de una plantilla asalariada estable junto a trabajadores y trabajadoras jornaleras, que

representan la mayoría de la fuerza asalariada de estas empresas. Esto provoca que exista una fuerte terciarización, lo que otorga espacio para flexibilizar las políticas de gestión laboral tradicionales e incorporar modalidades globalmente fomentadas como lo es, por ejemplo, la dependencia del salario a los niveles de productividad individual. Como resultado, las empresas se aseguran el resguardo de su rentabilidad y el capital obrero sucumbe en la impredecibilidad de su remuneración. Esto significa que los y las trabajadoras son responsables por la posible depresión de sus ingresos, independientemente de cualquier condición externa, en un juego de supuesto equilibrio de riesgos empresa-trabajador/a. Es así como se genera una fuerte competencia entre las y los asalariados, desequilibrio de oportunidades por desigualdad de condiciones y evaluaciones disimuladas de la fuerza de trabajo. De esa forma, y en línea a lo planteado a nivel general por Krepki y Miguel (2014), la productividad se instala como una condición de empleo que se autoimponen pasivamente las y los trabajadores, como resultado de un complejo proceso de disciplinamiento de la subjetividad.

De acuerdo con Nión (2012), las actividades forestales en su etapa rural demandan gran número de asalariadas y asalariados para el cumplimiento de las tareas requeridas, fundamentalmente en los procesos de silvicultura (preparación del terreno para plantar, plantación, raleo, poda), en la cosecha -sobre todo si es manual o semi-mecanizada- y en los viveros. La cadena productiva completa se constituye en un período de tiempo aproximado de ocho años. En cuanto a las relaciones laborales, estas se encuentran signadas por una heterogeneidad de situaciones, donde la gestión de la incertidumbre, la flexibilidad, la adaptación y la competencia dentro de escenarios dinámicos, son elementos clave. Es por esto, por lo que la dirección de la gestión laboral dentro de los sistemas productivos “moldea a los trabajadores que participan de los mismos; los transforman acercándolos a las exigencias de su actividad laboral” (Nión, 2012, p. 80). En el caso de estos asalariados y asalariadas, la misma autora concluye en su trabajo que existen principalmente formas de gestión laboral “*domésticas*”, las que se caracterizan por asentarse sobre un modelo relacional particularista y de control directo desde las jerarquías (Nión, 2012, p. 104). Esto es comprensible si se remite al punto 1 de este trabajo donde se detalla que, en la mayoría de los casos, quienes realizan tareas de supervisión directa en las empresas de labor rural, acceden a esa posición dentro del organigrama empresarial por antigüedad o valoración personal, más contando con poca o nula formación en la organización de la fuerza asalariada, aspecto que logra constatar en su investigación Nión (2012).

Para analizar la construcción de derechos de las y los asalariados forestales, se constituye necesario referir al comportamiento poblacional, con especial atención a los movimientos migratorios, la empleabilidad, las condiciones laborales y los movimientos de organización sindical. De acuerdo con Nión (2012) no existe consenso sobre los efectos de la forestación en la dinámica poblacional. Los datos recogidos por la autora muestran que, si bien la retención de la mano de obra para officiar en las tareas rurales, principalmente, se incrementan, y que se dinamiza a su vez el aumento de empleo en pequeñas localidades urbanas cercanas, también se señala la pérdida de población de familias productoras del sector agropecuario que residen en áreas forestadas. El perfil de la fuerza asalariada en la forestación se caracteriza por proceder de zonas urbanas, siendo en su mayoría jóvenes con bajos niveles de educación formal y, para el caso de las tareas en viveros, prevaleciendo una fuerte presencia femenina (Pucci, Nión & Ciapessoni, 2011). Más allá de este debate demográfico, es importante detenerse en que el negocio formal de la forestación no otorga completas garantías en materia de derechos para quienes se desarrollan en él y que, de hecho, tradicionalmente las condiciones laborales de las y los trabajadores forestales han sido consideradas a nivel mundial como de las peores (Nión, 2012). En suma, y de acuerdo con Pena (2021b), en Uruguay existe un 44% de trabajadores informales en condiciones laborales de precariedad.

Por otra parte, es importante señalar que las plantaciones forestales se caracterizan por operar frecuentemente a través de sub-agentes o contratistas (Tubío, 2011), lo que genera que, aunque existan políticas globales de gestión laboral que uniformicen criterios referentes al movimiento de la fuerza trabajadora, asalariados y asalariadas de una misma empresa y en un mismo puesto de trabajo pueden contar con diferentes contratos laborales. Algunas mejoras que han implementado las compañías trasnacionales se constituyen en materia de capacitación, pero esto aún no se traduce en cambios organizacionales. Esto se hace visible en una estructura jerárquica rígida, donde el ascenso en el organigrama queda reservado para unas pocas y pocos privilegiados, lo que lleva a cuestionarse respecto la competitividad, a las exigencias hacia las y los trabajadores y acerca de quién es el real receptor de esta ganancia que se consolida gracias a las capacitaciones. A su vez, los beneficios derivados de las capacitaciones son raramente aprovechados colectivamente (Pucci, Nión & Ciapessoni, 2012). Esas formas de delinear las relaciones hacia el interior de las compañías se ven reflejadas también hacia el exterior, erosionado las posibilidades de generar espacios colectivos de reflexión que permitan la mejora de las condiciones laborables. En adición, se

anula toda posibilidad de intercambio con trabajadoras y trabajadores rurales de otros sectores, con quienes comparten territorio y se ven, en muchos casos, con gran afectación por las consecuencias derivadas de la actividad forestal.

De acuerdo con Nión (2012), las condiciones de empleo de la fuerza trabajadora abarcan los elementos mencionados anteriormente, como las oportunidades de movilidad dentro del organigrama y el desarrollo de un proyecto personal dentro de la empresa, pero también se incluyen aquí los aspectos que tienen que ver con la sindicalización y la existencia de convenios colectivos. Respecto entonces a la organización sindical, Tubío (2011) analiza que existe un patrón de actividad regional que tiene que ver con la alta rotación de personas en funciones (principalmente en la silvicultura) y en localización espacial que vulnera las posibilidades de organización sindical. A su vez, en las etapas rurales de la cadena productiva en países como Argentina y Brasil, se evidencia una preferencia por las y los jornaleros indígenas o migrantes, quienes demuestran menor conflictividad y desinterés en la sindicalización (Tubío, 2011). En el caso de Uruguay, las y los asalariados forestales se encuentran representadas/os en sus negociaciones colectivas por medio del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines (SIOMA), el cual reivindica su pertenencia al grupo 6 “Industria de la madera, celulosa y papel” manteniéndose, por tanto, fuera del Tripartito Rural (Nión, 2012). Esta autora manifiesta que el grupo trabajador de silvicultura y cosecha expresa buen nivel de conformidad a sus condiciones laborales, si bien objetivamente estas son peores y más riesgosas que las que existen en tareas de vivero. En contrapartida, la fuerza trabajadora de los viveros vivencia una precariedad subjetiva mayor, comprobándose así más agrupación sindical por su parte. Por esto, Nión (2012) concluye que los niveles de sindicalización para el caso de las y los asalariados forestales de la etapa rural son muy variables, relevando en su investigación que los y las trabajadoras que tienen lazos personales estrechos con sus contratistas o supervisores/as perciben mayoritariamente innecesaria la existencia de estos movimientos. Por otra parte, la adherencia a los sindicatos responde, en la mayoría de los casos, a un esfuerzo por generar espacios colectivos de flexibilidad que colaboren a una construcción de derechos más justa, desnaturalizando la tolerancia a condiciones laborales precarizadas.

Es sabido que es menester del Estado dar garantías para que todas y todos los trabajadores se desarrollen en sus ámbitos de especialidad, mediar intereses y regular condiciones que apelen, entre otras cosas, a la protección del ambiente. Esto no siempre es así, y como teoriza Harvey (2003), la actividad capitalista produce un desarrollo geográfico desigual en cuanto a

dotación de recursos y posibilidades materiales, ya que la propiedad privada de la tierra confiere poder monopolista y contrarresta la búsqueda competitiva de beneficio. De hecho, una de las características comunes en todo el cono sur respecto a la forestación es la propiedad directa y completa por parte de los grupos empresariales involucrados en el proceso de actividad productiva (Tubío, 2011). Por este motivo, se puede decir que la forestación refleja claramente la problemática respecto a la desigualdad de beneficios en la explotación de la tierra, donde debido a daños como el déficit hídrico y la invasión de plagas, familias productoras deben migrar en busca de nuevas posibilidades de desarrollo laboral (Pena, 2021b). Como se ha mencionado, la forestación tiene características comunes en la región, y donde empresas trasnacionales son actores clave en su dinamización. Un ejemplo de esto es Chile, donde en el año 2021 se reprimió al pueblo Mapuche, el cual protestaba por el avance y expropiación de tierras a manos de las empresas forestales de los grupos Matte -por CMPC- y Angelini -por Arauco- (UChile, 2021). Paralelamente en Uruguay, Montes del Plata presionaba para aumentar la superficie de plantación la cual, aunque constituyéndose su posesión suficiente para abastecer las necesidades de la fábrica, se enmarca en una práctica de permanente búsqueda del abaratamiento de los costos productivos por medio de ordenamientos gubernamentales de excepción (Pena, 2021a).

En síntesis, la situación laboral posee carácter multidimensional, siendo necesario considerar los aspectos objetivos de las políticas de gestión laboral, los aportes materiales y los procesos subjetivos que despliegan las y los trabajadores. La instalación de compañías forestales trasnacionales que se ubican en localidades pequeñas en población y en dotación de recursos económicos, produce cambios demográficos y ambientales. A su vez, y muy especialmente, afecta también a la construcción de derechos de las y los asalariados que se incorporan a estas empresas y sus familias. La formalización y estandarización de las tareas rurales, históricamente precarizadas, otorga algunas garantías en materia de regulación de horarios, seguridad y prestaciones sociales, pero, al mismo tiempo, las empresas vulneran derechos a su fuerza trabajadora en cuanto gozan aún de las naturalizaciones culturalmente legitimadas en el ámbito rural. Algunas de ellas son las terciarizaciones, la incertidumbre por empleabilidad jornalera y los pagos a destajo. Para ello, la mediación y la vigilancia a nivel estatal de estos procesos empresariales se constituye imprescindible, en resguardo siempre, y en primera instancia, al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de su población.

## Reflexiones finales

A partir de este trabajo, se buscó describir y analizar la situación de las y los asalariados rurales en Uruguay en cuanto a la gestión de las relaciones laborales de las cuales son objeto, su capacidad de organización sindical y la construcción de sus derechos. Primeramente, y de acuerdo con lo comentado en este recorrido, se reflexiona que la instalación de empresas trasnacionales trajo consigo nuevas tecnologías de gobierno que depositan en la fuerza asalariada rural obligaciones heteroimpuestas. A su vez, la dirección de las personas, vehiculizada a través del *management* o la gestión de las relaciones laborales, subjetivan generando obligaciones autoimpuestas por parte de los/las trabajadores/as en orden de la producción de plusvalor empresarial. De esta forma, puede considerarse que la línea que separa la vida privada y el trabajo se desdibuja. Esto produce que la relación instrumental con la actividad laboral ya no sea tal, sino que el cumplimiento con los objetivos organizacionales se transforme en metas personales de los y las asalariadas. Se analiza así, que esto solo puede ser comprensible si se tienen en cuenta las lógicas capitalistas que afectan a las poblaciones, donde las necesidades emergentes del mercado son pujantes y el trabajo tiene impacto supremo en la constitución de la subjetividad actual.

A modo de repensar las líneas teóricas esgrimidas a lo largo de este trabajo se recurre a Harvey (2003), quien teoriza que existe en la actualidad una lógica expansionista general en el que domina la incesante acumulación de capital y la búsqueda interminable de beneficio. Esta da lugar a crear un entorno geográfico que facilita las actividades capitalistas. Por esto, en el trabajo se realizó nexo con lo que acontece regionalmente, a efectos de contar con un panorama más amplio que permitiera complejizar la realidad local. En ese contexto, donde la globalización se manifiesta con esplendor, se observa que la reorganización productiva agroindustrial acarrea problemáticas muy similares. Se concluye, que las políticas vinculadas con la gestión laboral, a partir de la expansión de las compañías trasnacionales en Latinoamérica, responden a tendencias que buscan desestructurar el accionar sindical. Si se atiende a la particularidad de la fuerza de trabajo tercerizada y jornalera, se evidencia el cuestionamiento directo a la subjetividad de los/as trabajadores/as forestales de las fases primarias, con un control más particularista y coercitivo por medio de sus jefes/as o contratistas. Por esto, se cree que la flexibilidad de la norma que habilita las terciarizaciones, además de responder a criterios de rentabilidad económica, se constituye como otra estrategia que promueve desintegrar cualquier capacidad de negociación por parte de los y las asalariadas forestales de la etapa rural. ¿Qué beneficios obtienen los países que las estimulan

o habilitan? Ante esto, es necesario reflexionar que, aunque se diluya el problema político del desempleo estadístico, se continúa evidenciando “una sociedad incapaz de generar pleno empleo y seguridad” (Bilbao, 1999, p. 128).

En prospectiva, entonces, para trabajar en la anhelada construcción equitativa de derechos de las y los asalariados rurales es importante atender a las relaciones asimétricas de poder existentes, ya que el mantenimiento del capital económico, social y simbólico que detentan las empresas del sector no permite remover las barreras con la que se encuentra la organización colectiva rural y forestal. Es importante tener en cuenta que, aunque se cuente con un marco legislativo, esto no podrá efectivizarse hasta que se produzca un cambio significativo de relaciones laborales y de redistribución de la riqueza generada en el sector agroindustrial (Riella, 2006). A propósito, para que los sindicatos rurales o forestales puedan acordar condiciones de trabajo con uno de los grupos económicos más poderosos de Uruguay, se entiende que la mediación estatal es indispensable. En conocimiento de que ello ocurre, se puede reflexionar que, siendo el camino, la presencia del Estado en los espacios de negociación colectiva no ha permitido modificar el conjunto de asimetrías que aún perduran en el sector. Para ello, se constituye imprescindible un Estado presente que cuente con la mayor solidez en la protección a los derechos de su población, cimentando oportunidades que permitan el desarrollo de sus potencialidades y trabajando por más empleabilidad. En este sentido, que coloque especial atención en anteponer a los intereses de privados, la justicia social que es menester imparta.

Se estima que la problematización a las modalidades que asume el control del trabajo a lo largo de la historia y a los procesos de capitalización que se ejecutan por parte del empresariado, es primordial. A su vez, se concluye en este trabajo, que no puede ser postpuesto el análisis riguroso de los lugares sociales que les son asignados a los movimientos sindicales dentro de las políticas gubernamentales. La actualización permanente del accionar estatal en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales y forestales, parece ser uno de los mecanismos más efectivos para trabajar en pro de la construcción de derechos de estos/as asalariados/as y acabar, por fin, con la precarización laboral como un imperativo inevitable.

## Referencias bibliográficas

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Argentina, Ediciones Herramienta.
- Bilbao, A. (1999). La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de relaciones laborales*, 15(1), 123-137.
- Camino, R., Amighetti, A & Brenes, A. (23-27 de octubre de 2006). *Tendencias y perspectivas del sector forestal latinoamericano en materia de producción y conservación de bienes y servicios ambientales*. Especial II Congreso Latinoamericano. La Serena, Chile. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/550-1079-1-SM.pdf>
- Carámbula, M., Cardeillac, J. Gallo, A., Juncal, A., Moreira, B. & Piñeiro, D. (2012). Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales. En A. Riella (Coord.), *El Uruguay desde la Sociología X* (pp. 351-370). Universidad de la República, Montevideo.
- Ciapessoni, F., Nión, S. & Pucci, F. (2012). Gestión de recursos humanos en las empresas forestales uruguayas. En A. Riella (Coord.), *El Uruguay desde la Sociología X* (pp. 325-337). Universidad de la República, Montevideo.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo [UNCTAD] (2008). *Informe Anual 2008*. Recuperado de [https://unctad.org/es/system/files/official-document/dom20091\\_sp.pdf](https://unctad.org/es/system/files/official-document/dom20091_sp.pdf)
- Delfini, M. (2011). Relaciones laborales y “gestión de recursos humanos” en filiales de empresas multinacionales en Argentina. *Sociedad y Economía*, (20), 171-195.

Foucault, M. (1988). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión moderna*. México, Siglo XXI.

Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica*. Buenos aires: Fondo de cultura económica de Argentina. Recuperado de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Libro-foucault-m-el-nacimiento-de-la-biopolitica-espanol.pdf>

Harvey, D. (2003). *El nuevo imperialismo*. Madrid, Ediciones Akal.

Krepki, D. & Miguel, A. (2014). Marionetas corporativas: los hilos de la cooperación como forma de manipulación de la subjetividad de la fuerza de trabajo en Accenture. *Conflicto Social*, 7(11), 169-197.

Leff, E. (1995). ¿De quién es la naturaleza? Sobre la reapropiación social de los recursos naturales. *Gaceta Ecológica*, (37), 28-35. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Enrique-Leff/publication/294427599\\_DE QUIEN ES LA NATURALEZA SOBRE LA REAPROPIACION SOCIAL DE LOS RECURSOS NATURALES Los Costos Ambientales y el Valor de la Naturaleza/links/5c48a857458515a4c73b1b71/DE-QUIEN-ES-LA-NATURALEZA-SOBRE-LA-REAPROPIACION-SOCIAL-DE-LOS-RECURSOS-NATURALES-Los-Costos-Ambientales-y-el-Valor-de-la-Naturaleza.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Enrique-Leff/publication/294427599_DE QUIEN ES LA NATURALEZA SOBRE LA REAPROPIACION SOCIAL DE LOS RECURSOS NATURALES Los Costos Ambientales y el Valor de la Naturaleza/links/5c48a857458515a4c73b1b71/DE-QUIEN-ES-LA-NATURALEZA-SOBRE-LA-REAPROPIACION-SOCIAL-DE-LOS-RECURSOS-NATURALES-Los-Costos-Ambientales-y-el-Valor-de-la-Naturaleza.pdf)

Mascheroni, P. (2010). Negociación colectiva y desarrollo ciudadano el campo uruguayo. En Aparicio, S., Neiman, G., Piñeiro, D. (coord.). *Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas*. Pp. 241-261. Letraeñe Ediciones, Montevideo.

Migliaro, A., Rodríguez, L., Krapovickas, J., Cardeillac, J. & Carámbula, M. (2019). Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo. *Revista latinoamericana de estudios rurales*, 4(7), 113-133. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/496/407>

Ministerio de Economía y Finanzas (Noviembre, 2021). *Reporte de Deuda Soberana*. Montevideo. Recuperado de <http://deuda.mef.gub.uy/innovaportal/file/30376/2/reporte-de-deuda-soberana-noviembre-2021.pdf#:~:text=A%20fin%20de%20octubre%20de,tercer%20pa%C3%ADs%20con%20mayor%20ponderaci%C3%B3n>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad social (Agosto, 2012). *Encuesta Nacional de Hogares Ampliada [ENHA]*. Trabajadores rurales en Uruguay. Montevideo. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/rural>

Ministerio de Trabajo y Seguridad social (Octubre, 2013). *Encuesta Nacional de Hogares Ampliada [ENHA]*. Trabajadores rurales en Uruguay. Montevideo. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/rural>

Ministerio de Trabajo y Seguridad social (Marzo, 2018). *Estudios sobre trabajo y seguridad*, 3. Montevideo. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Estudios%20sobre%20trabajo%20y%20seguridad%20social,%20marzo%202018.pdf>

Montevideo Portal. (2023, 23 de mayo). *Protestan afuera de fábrica de UPM en Durazno, como réplica de manifestación en Finlandia* [Comunicado de prensa]. Recuperado de

<https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Protestan-afuera-de-fabrica-de-UPM-en-Durazno-como-replica-de-manifestacion-en-Finlandia-uc854701>

Ni3n, S. (2012). *La construcci3n social del riesgo laboral. Los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)*. [Tesis de Maestría en Sociología]. Universidad de la Rep3blica, Montevideo. Recuperado de [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7686/1/TMS\\_NionSoledad.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7686/1/TMS_NionSoledad.pdf)

Organizaci3n de las Naciones Unidas para la Alimentaci3n y la Agricultura [FAO] (2009). *Situaci3n de los Bosques del Mundo*. Recuperado de <https://www.fao.org/3/i0350s/i0350s.pdf>

Parlamento del Uruguay. (7 de enero de 1998). Ley de inversiones. Promoci3n Industrial. [Ley 16.906 de 1998]. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16906-1998>

Pena, D. (2021a, 14 de octubre). *Estado de excepci3n para forestales en Chile y Uruguay*. ZUR. Recuperado de <https://zur.uy/estado-de-excepcion-para-forestales-en-chile-y-uruguay/>

Pena, D. (2021b, 21 de diciembre). *Licencia para la destrucci3n*. ZUR. Recuperado de <https://zur.uy/licencia-para-la-destruccion/>

Pucci, F., Ni3n, S. & Ciapessoni, F. (26-27 de mayo de 2011). *Subcontrataci3n, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya*. Reuni3n 2011 del grupo Trabajo, modelo econ3mico productivo y actores sociales. Bogot3, Colombia. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Pucci/publication/278328239\\_Subcontratacion\\_productividad\\_y\\_riesgos\\_en\\_la\\_indus](https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Pucci/publication/278328239_Subcontratacion_productividad_y_riesgos_en_la_indus)

[tria\\_forestal\\_uruguay/links/557f30d208aeea18b7795fd8/Subcontratacion-productividad-y-riesgos-en-la-industria-forestal-uruguay.pdf](http://tria_forestal_uruguay/links/557f30d208aeea18b7795fd8/Subcontratacion-productividad-y-riesgos-en-la-industria-forestal-uruguay.pdf)

Redes (Setiembre, 2012). *Informe Agentes Empresariales del Agronegocio*. Montevideo.

Recuperado de <https://www.redes.org.uy/wp-content/uploads/2013/03/Agentes-Agronegocio-Baja.pdf>

Riella, A. (2006). Los frenos a la construcción de ciudadanía en el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay. En Grammont, Hubert C. (Ed.). *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*. CLACSO, Buenos Aires.

Riella, A. y Mascheroni, P. (2009). *Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso*. Ed. Claudio Ortiz, Montevideo.

Riella, A. y Mascheroni, P. (2019). La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas. *Mundo Agrario*, 20(43). Recuperado de <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/MAe104/10504>

Rodríguez, L. y Carámbula, M. (2015). Las olvidadas de la tierra: asalariadas rurales del Uruguay. Clase y género en cuestión. *Agrociencia Uruguay*, 19(2). Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-15482015000200012](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-15482015000200012)

Saka, A. (2002). Institutional Limits to the Internalization of Work Systems: A Comparative Study of Three Japanese Multinational Companies in the UK. *Revista europea de relaciones industriales*, 8(3), 251-275.

Tubío, M. (2011). El empleo en la forestación: un estudio de la calidad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores de la fase agraria. [Tesis de Doctorado en

Sociología]. Universidad de Granada, España. Recuperado de

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/18399/18664131.pdf?sequence=>

UChile (2021, 12 de julio). *Matte y Angelini: el duopolio forestal que bloquea las*

*reivindicaciones de tierras mapuche* [Comunicado de prensa]. Recuperado de

<https://radio.uchile.cl/2021/07/12/matte-y-angelini-el-duopolio-forestal-que-bloquea-las-reivindicaciones-de-tierras-mapuche/>

Uruguay XXI (Octubre, 2020). Informe sectorial AGRONEGOCIOS. Montevideo.

Recuperado

de

<https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/38e9164aa995240bac0a959e37a8c16b438da067.pdf#:~:text=Cuadro%20N%C2%BA1%3A%20Personal%20Ocupado%20Sector%20Agroindustrial%20%2D%20202026&text=Asimismo%2C%20se%20registran%20en%20el,el%20sector%20agroindustrial%20son%20Mipymes.>

Zangaro, M. (2010). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno.

*Trabajo y Sociedad*, 15(16), 163-177.