



Salud colectiva

ISSN: 1669-2381

ISSN: 1851-8265

Universidad Nacional de Lanús

Celio, Soledad Nión; Pereyra, Valentina
Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical
Salud colectiva, vol. 14, núm. 4, 2018, Octubre-Diciembre, pp. 743-755
Universidad Nacional de Lanús

DOI: 10.18294/sc.2018.1385

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73158189012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical

Social construction of risk in the Uruguayan agricultural sector: challenges for union activity

Soledad Nión Celio¹, Valentina Pereyra²

¹Licenciada en Sociología. Candidata a Doctora en Ciencias Sociales. Profesora Asistente, Departamento de Sociología, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.  

²Licenciada en Sociología. Candidata a Magíster en Ciencias Sociales Agrarias. Ayudante de proyecto, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.  

RESUMEN Desde fines de la década de 1990, al igual que otros países de América Latina, Uruguay experimentó un “boom agrícola”, el avance del sector agropecuario y la introducción de nuevas tecnologías, así como nuevas formas de producir y trabajar. Asimismo, a partir del año 2005 se observa un impulso de la sindicalización rural, asociado a los procesos de negociaciones colectivas y a la expansión de los derechos de los trabajadores a nivel nacional. Sin embargo, este proceso aún no ha logrado consolidar cambios significativos en las históricas condiciones laborales del trabajo rural. El trabajo analiza la construcción social del riesgo del trabajo asalariado rural, desde la perspectiva de dirigentes rurales, a partir de una aproximación cualitativa. En sus discursos aparecen elementos de naturalización y las dificultades persistentes en su labor para poder mejorar sus condiciones laborales, de modo de impactar en su salud y calidad de vida.

PALABRAS CLAVES Riesgos Laborales; Trabajadores Rurales; Sindicatos; Condiciones de Trabajo; Uruguay.

ABSTRACT Since the end of the 1990s, as in other Latin American countries, Uruguay has experienced an “agricultural boom,” an advance in the agricultural sector and the introduction of new technologies as well as new ways of producing and working. In addition, since 2005, the country has seen a surge in rural unionization, associated with collective bargaining processes and the expansion of workers’ rights at the national level. However, this process has not yet been able to consolidate significant changes in the historical working conditions of rural labor. This paper analyzes the social construction of the risk of rural wage labor from the perspective of rural leaders, based on a qualitative approach. In the workers’ discourses appear elements of naturalization as well as persistent difficulties in their work to improve their working conditions, as a way of impacting their health and quality of life.

KEY WORDS Occupational Risks; Rural Workers; Labor Unions; Working Conditions; Uruguay.

CONDICIONES LABORALES, RIESGO Y SALUD SEGÚN LAS CIENCIAS SOCIALES: UNA INMERSIÓN CONCEPTUAL NECESARIA

Las actividades de producción se despliegan, en la actualidad, en contextos de creciente incertidumbre e indeterminación, que marcan la existencia de riesgos propios a cada proceso y tarea. La existencia de actitudes y comportamientos con relación a la situación y actividad de trabajo define *culturas y umbrales aceptables de riesgo* específicos para las personas, construidos socialmente a partir de los valores, las creencias y normas sociales. Estos valores, creencias y normas se van reconstruyendo de manera contingente a través del tiempo.

En Uruguay, específicamente, diversos estudios señalan cómo los actores, más allá de las políticas de seguridad y de prevención existentes a nivel institucional, definen y negocian niveles de aceptabilidad de los riesgos, al tiempo que desarrollan competencias para la gestión de dicha incertidumbre e indeterminación^(1,2,3).

Estas “negociaciones” suponen acuerdos que se dan de manera tanto explícita, en ámbitos formalizados para tales fines, como de manera implícita, en las culturas de trabajo y las rutinas laborales de un colectivo u organización. Implica una construcción social colectiva que se da de manera implícita en las rutinas y actividades cotidianas de las personas, y está mediada por procesos –inmunidad subjetiva, atención selectiva, naturalización– a través de los cuales se generan creencias y mecanismos de “convivencia” con los riesgos.

La *inmunidad subjetiva* supone que en actividades muy familiares existe la tendencia a minimizar la probabilidad de malos resultados. Esta subestimación de riesgos se debe a que, por un lado, estos se consideran controlados porque se trata de una situación familiar en la cual “*uno puede arreglárselas*” y, por otro, a que son riesgos presentes en acontecimientos que suceden rara vez. El concepto de *atención selectiva*, agrega la idea de que los individuos presentan la

tendencia a “cortar la percepción” de riesgos de manera que su mundo de vida inmediato resulte perceptiblemente más seguro de lo que en realidad es⁽⁴⁾.

Con relación al riesgo laboral, existen procesos de *naturalización* de las condiciones laborales por parte del trabajador, que implican no percibir como perjudicial ciertos elementos presentes, como resultado de una imposición ideológica de amplia influencia. No es que los trabajadores estimen justa su situación, la encuentran normal, dada, o en cierta medida “incambiable”⁽⁵⁾.

Por tanto, el conocimiento del riesgo es histórico, local y cuestionado constantemente; su naturaleza y control están sujetos socialmente a disputas. La aproximación sociocultural a la construcción social del riesgo pone de manifiesto la multidimensionalidad y las diferencias en las valoraciones sobre él⁽⁶⁾.

No existe el riesgo cero, sino procesos de selección de los riesgos que se dan en nuestras sociedades, que definen culturas de riesgo particulares⁽⁷⁾. Existen diferentes umbrales aceptables de riesgo posibles, por ejemplo, y con especial interés en nuestro tema de estudio, según se participe en el riesgo como portador de decisiones o como afectado por las decisiones riesgosas. Lo anterior sugiere que los cálculos de riesgo tienen pocas posibilidades de generar consensos absolutos, y que –por tanto– la definición de un umbral o de algunos de ellos responde más bien a negociaciones, como dijimos, explícitas e implícitas⁽⁸⁾.

Asimismo, dicho enfoque supone que la distribución de los riesgos en la sociedad y entre los grupos sociales que la integran es un reflejo de la distribución de poder y de las posiciones sociales vigentes⁽⁶⁾. Por lo tanto, en todo estudio sobre el fenómeno se deben reconocer los significados que influyen en las prácticas de atención selectiva⁽⁴⁾, es decir, en las prácticas de priorizar la atención sobre un riesgo y dejar de percibir, en lo inmediato, los potenciales efectos de otro⁽³⁾.

El enfoque sociocultural resalta que cada cultura, es decir, cada conjunto de valores compartidos, está sesgada hacia la minimización de algunos riesgos y/o hacia la puesta

en relieve de otros⁽⁷⁾. Supone además que la cultura de los actores, incide en la forma en que estos perciben y definen el riesgo derivado de su actividad. El sector agropecuario, en particular, como veremos en las páginas siguientes, presenta determinadas culturas laborales, que se re legitiman como válidas, en la medida que los marcos de acción para modificarlas estructuralmente son limitados para los actores insertos en ese contexto (o para parte de ellos).

Para poder abordar la construcción social del riesgo desde el punto de vista de los involucrados, es necesario comprender que el riesgo es una construcción social, llena de evaluaciones que se materializan en decisiones (que incluyen valoraciones sobre el futuro en el presente), y que está sujeta al contexto. Las decisiones sobre el riesgo implican un vínculo con el tiempo, ya que son decisiones elaboradas en el presente en vistas de un cálculo sobre acontecimientos que sucederían en el futuro, aunque para elaborar dichas decisiones no se pueda conocer suficientemente el futuro, ni siquiera aquel futuro derivado de esas decisiones. Por tanto, las actitudes hacia el riesgo se encuentran imbuidas en un sistema de valores, creencias y normas determinado, que conjugan culturas de riesgo particulares. Los comportamientos relacionados con ese riesgo se basan en el saber compartido en dicha cultura, al tiempo que se moldean por elementos de tipo contextual, en los que se negocian y definen umbrales aceptables de riesgo, como producto de los valores insertos en una estructura de poder social determinada.

La perspectiva complementaria al enfoque médico, o biologicista sobre riesgo y salud, debe incluir la visión de los individuos desde su propia experiencia. Analizar la realidad del mundo de la vida de una población de interés, nos aproxima a los fundamentos del conocimiento que orienta la conducta en la vida cotidiana de ese grupo, a las objetivaciones de los procesos (y significados) subjetivos por medio de los cuales se construye el mundo intersubjetivo del sentido común⁽⁹⁾.

Este trabajo se propone aportar la perspectiva sociocultural al conocimiento sobre

la construcción del riesgo, desde la visión particular de los dirigentes sindicales rurales. Esta perspectiva supone que el riesgo es una construcción social que se asienta en creencias y valores dentro de un contexto de oportunidades y restricciones socioeconómicas determinado. Es decir, la perspectiva de la construcción social del riesgo integra también el contexto material en el que los riesgos se contruyen y reconstruyen.

Distintos estudios muestran que los comportamientos preventivos de las personas no están explicados por un conjunto único de razones, sino que dependen, significativamente, de la percepción que ellas tienen de la "amenaza" de una enfermedad o conducta, y de la eficacia que la acción preventiva tiene sobre la reducción de dicha amenaza. En este sentido, las creencias –derivadas de los sistemas culturales de referencia y pertenencia– juegan un papel muy importante en materia de salud y de conductas preventivas⁽¹⁰⁾. Asimismo, la adopción de acciones preventivas también se encuentra determinada por la evaluación de viabilidad y eficacia que la persona realiza de dicha acción (una estimación subjetiva de los beneficios potenciales en función de los costos físicos, sociales, económicos que le implica)⁽¹¹⁾.

Las condiciones negativas para la salud o los riesgos sistémicos de los procesos de trabajo muchas veces se consideran componentes inherentes a la actividad económica y social que desarrolla el individuo, que los trabajadores deben saber afrontar y a las cuales se deben adaptar. Al conceptualizar como riesgos sistémicos aquellos relacionados con los modelos societales, en general, y con la producción, en particular, se pone en debate cómo afrontar los riesgos inherentes a los modelos productivos, pero no se cuestiona la implementación o desarrollo del modelo *per se*. En este sentido, el artículo propone clasificar los riesgos en estos grandes grupos y tratar de comprender cómo los individuos, lejos de desconocerlos, lo que hacen es priorizar unos sobre otros en función de la percepción de su situación y de sus márgenes de acción, poder, oportunidades, entre otros.

Para aportar a esta breve discusión teórica sobre la construcción social de salud y riesgos laborales, retomaremos también el trabajo de Schmidt⁽¹²⁾, quien relaciona la percepción de los riesgos laborales con los procesos de “familiaridad” y “habitación” a esos riesgos; procesos en los que influyen el tiempo (efectos inmediatos o retardos del riesgo o los accidentes) y la incertidumbre (conocimiento de cómo actúa el riesgo o los agentes que suelen provocar el accidente) como factores que aumentan la percepción del riesgo o la naturalización del accidente.

“Los olvidados de la tierra” a partir de 2005

A partir de 2005, con la asunción del gobierno progresista, los trabajadores asalariados 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. Desde ese momento, la realidad de la acción colectiva de la fuerza de trabajo asalariada de los sectores rurales comenzó a cambiar lentamente. Nunca antes los sindicatos de los sectores productivos rurales tuvieron tantos afiliados ni tanto poder de decisión. 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.

Asimismo, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores asalariados rurales abarcó la atención de sus problemáticas específicas, para 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. Lo anterior, implicó un proceso de reconocimiento simbólico de la población rural, que atendía a su histórica postergación de los planes estatales, y aseguraba mecanismos

institucionales y operativos para garantizar el acceso a estos⁽¹³⁾.

Uno de los hitos de estos cambios tiene que ver, en forma directa, con la reapertura de los consejos de salarios como un espacio de negociación tripartito obligatorio en el año 2005, con la conformación de nuevos grupos de trabajo en su interior y con la generalización de la regulación de condiciones laborales en este sector, exemplificada de forma paradigmática, en la limitación de la jornada laboral. Indirectamente, se relacionan con regulaciones más generales para todos los sectores como las leyes de protección de la actividad sindical e incluso aquellas de regulación de las tercerizaciones. Este espacio abierto a las negociaciones colectivas traería grandes cambios en los sectores rurales, que instaban a los actores patronales a reconocer a las organizaciones sindicales como interlocutoras legítimas en la negociación, catalizando la conformación y/o fortalecimiento de los sindicatos.

Riella y Ramírez⁽¹⁴⁾ señalan que la instauración de los consejos de salarios rurales pone en discusión la necesaria redistribución de los beneficios e incentivan a la reflexión en torno a la relación entre el crecimiento económico y el desarrollo social en las zonas rurales. Las profundas transformaciones, tanto en cambios productivos como en nuevas formas de inserción de la acción colectiva, marcan desafíos a este formato de negociación colectiva. Según Pucci *et al.*⁽¹⁵⁾, estos desafíos implican 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.

Sindicalismo en el medio rural

La actividad y organización sindical en el medio rural están signadas por una diversidad de historias, trayectorias e intereses, desde la emblemática Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA) hasta el más recientemente conformado Sindicato Único de Peones de Estancia (SIPES) en 2012⁽¹⁶⁾.

A partir del 2005, en el contexto de cambios, las gremiales sindicales rurales comienzan a adquirir una mayor actividad y visibilidad luego de décadas de silenciamiento. Desde la restauración democrática, los niveles de actividad del sindicalismo rural fueron descendiendo, y llegaron al punto de que en el 5º Congreso del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), realizado en noviembre de 1993, ningún sindicato rural participó. Este decaimiento del sindicalismo rural no significó su extinción, y su ícono de revitalización fue la fundación de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) el 6 de diciembre de 2004⁽¹⁷⁾. No obstante, este impulso que experimentó la sindicalización en el medio rural en los últimos 10 años, a partir de su participación en los diferentes grupos y subgrupos de los consejos de salarios, como así también en la comisión tripartita de seguridad y salud rural (Decreto 321/009), no contrarrestó los niveles de precariedad ni de represión sindical persistentes en este sector. Asimismo, mantiene sus niveles de siniestralidad constantes en el tiempo. Según los datos disponibles en el Banco de Seguros del Estado (BSE), institución productora de las estadísticas de accidentes y enfermedades registrados formalmente, una de las actividades que presenta mayores niveles de siniestralidad es la ganadería, agricultura y actividades conexas⁽¹⁸⁾.

Dentro del universo del sindicalismo rural y a los efectos de este trabajo, es importante retomar la idea del *dualismo* existente en el movimiento obrero uruguayo, a partir de las metas compartidas (o no) entre las dirigencias y las bases. Este término fue acuñado por Errandonea y Costábile⁽¹⁹⁾ y supone la existencia de dos niveles dentro del movimiento sindical: por un lado, una dirección con prevalencia de metas políticas mediáticas y, por el otro, las bases con metas predominantemente inmediatas. Esto último significa que es de esperar que aparezcan diferencias entre el discurso sindical dirigente y los intereses de los asalariados rurales, así como diferencias entre metas del

sindicato y el comportamiento y realidad de los asalariados.

La figura del “dirigente sindical” aporta una forma particular de analizar la realidad del movimiento sindical rural si lo pensamos en su doble papel, como trabajador, pero también en su capacidad reflexiva y política de analizar su coyuntura. Justamente, uno de los puntos claves al analizar los discursos de dirigentes sindicales rurales con respecto a las temáticas de condiciones y riesgos laborales es este doble juego “desde adentro y para afuera”, es decir, como actores dentro del escenario laboral pero también como analistas del sector, desde su percepción como trabajadores, y desde su mirada política que sobrevuela las distintas realidades del grupo al que representan. Esto último puede suponer (o no) una mayor reflexividad sobre esas condiciones y riesgos laborales.

En este punto es necesario destacar que Uruguay tiene la característica de no contar con otras organizaciones o movimientos sociales que representen de forma colectiva, organizada e institucionalizada los intereses de los trabajadores y asalariados rurales, a diferencia de otros países de América Latina en los que existen movimientos indigenistas, campesinistas o de trabajadores rurales sin tierra, lo cual sucede también en Argentina y algunas regiones de Chile y de Brasil⁽²⁰⁾. Quienes trabajan en el medio rural son sobre todo asalariados y superan ampliamente al grupo de productores familiares. Incluso, por este motivo, el análisis se centra en quienes representan a estos trabajadores, entendiendo que esta representación está mediada por las características sociales, políticas, culturales y económicas del sector analizado.

Generalidades sobre las condiciones laborales en el sector rural

En los últimos años, en nuestro país, el campo de investigaciones sobre las condiciones laborales de los asalariados rurales ha crecido notoriamente, y es abordada desde diferentes perspectivas por un gran número de investigadores. La caracterización general

de las condiciones laborales del trabajo asalariado rural necesariamente constituye uno de los puntos de partida para contextualizar las construcciones sociales de los riesgos y de las condiciones laborales de los representantes sindicales, además de acercarnos a la realidad cotidiana del conjunto de trabajadores del sector.

Según Castillo y Prieto⁽²¹⁾, autores referentes de la sociología del trabajo, las distintas características de las condiciones laborales tendrán ciertas especificidades dadas por la lógica de trabajo en la cual se insertan la organización y los trabajadores, es decir que los sistemas productivos van moldeando a los trabajadores. En este sentido, la situación del trabajo constituye un espacio dinámico en el cual interactúan simultáneamente diversos aspectos con los que conviven los trabajadores: características que asume el proceso de trabajo, rubro, condiciones laborales, posición de los trabajadores en la estructura jerárquica del proceso, entre otros.

Autores nacionales y extranjeros señalan las transformaciones que se generaron en el mercado laboral rural como consecuencia de los cambios técnicos, sociales y económicos ocurridos en las últimas décadas en el agro latinoamericano⁽²²⁾. En particular, Carámbula y Piñeiro⁽²³⁾ ubican estas transformaciones en el conjunto de cambios que han ocurrido en la sociedad en las últimas décadas, vinculados al proceso de globalización mundial. Esta situación refleja el modelo de desarrollo económico que se orienta hacia una economía de libre competencia con el mercado como su regulador principal, y en este proceso se generan modificaciones importantes en los patrones de desarrollo y producción, los cuales generan, a su vez, cambios en la organización y regulación del empleo. Un ejemplo de estos cambios lo encontramos en la generalización del uso del término “empleo flexible” dentro del que se plantean tres tipos de flexibilidades: flexibilidad en el empleo, flexibilidad en la subcontratación, y flexibilidad en los ingresos⁽²²⁾. O como señala De La Garza⁽²⁴⁾: flexibilidad numérica, funcional y salarial.

Diferentes investigadores latinoamericanos identifican que la precariedad de los

asalariados agropecuarios está asociada, fundamentalmente, a ciclos ocupacionales anuales con períodos prolongados de desempleo y relaciones laborales de escasa duración, las que fomentan la ausencia de beneficios y aportes sociales⁽²⁵⁾. La diferencia central entre los empleos urbanos y rurales en el desfasaje histórico con relación a los niveles de consolidación del mercado de trabajo: el empleo informal y el empleo precario caracterizan al empleo rural. Los bajos niveles de ingresos, las condiciones laborales, la ausencia mínima de beneficios sociales, la zafralidad de ciertos trabajos, han sido características propias del empleo rural. La baja participación del Estado, la mínima organización sindical, y la predominancia de relaciones clientelares, han consolidado y forjado este mercado⁽²⁵⁾.

En este sentido, el trabajo rural tiene cuatro particularidades: 1) las diferentes labores que se realizan durante las estaciones del año generan una demanda de trabajo variable, 2) los ciclos diurnos/nocturnos y dependencia de fenómenos climáticos, 3) la diferencia entre el tiempo de producción y tiempo de trabajo adquiere más notoriedad en el agro, y, 4) las innovaciones tecnológicas han tenido una repercusión 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)⁽²³⁾.

Por último, resulta interesante retomar los aportes de Piñeiro⁽²⁶⁾, quien sugiere que para la construcción de una definición satisfactoria de lo que se entiende por trabajo precario se deben combinar los factores objetivos, pero también los subjetivos. Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad. Desde la perspectiva subjetiva, la precariedad laboral depende de la (in)satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que este le proporciona y con el entorno laboral.

En términos de los riesgos en este sector, en Uruguay, del total de accidentes registrados formalmente en el BSE, que sufren los trabajadores rurales, un 73% se da en el

grupo de Ganadería, Agricultura y actividades Conexas (datos del primer semestre del año 2014). Esto mismo se ve en el trabajo de Amador y Armelin⁽²⁰⁾ quienes, a partir de datos sobre accidentes laborales producidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), observan que la agricultura es una de las actividades de mayor siniestralidad laboral en Latinoamérica y en el mundo. En estas actividades, particularmente, se han dado revoluciones productivas en las que conviven nuevas y viejas formas del medio rural. Los tipos de accidentes que estos autores registran como más frecuentes en su análisis son con maquinaria, productos químicos y lesiones por exigencia física. Más allá de los avances en los procesos productivos y la normativa, los trabajadores de la agricultura y la ganadería, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad debido a la baja calificación, la dependencia de este tipo de empleo para su subsistencia, las dificultades para hacer valer sus derechos, los tipos de contrato y pago, entre otros factores^(20,27,28).

OBJETIVO DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA

Nos proponemos aquí avanzar en la comprensión de la construcción social del riesgo de los dirigentes sindicales rurales, y contextualizar su discurso en la situación particular del sector, su historia y su realidad actual, en el marco de estructuras de poder concreto de la sociedad.

Este trabajo se sustenta empíricamente en el trabajo de campo realizado por Valentina Pereyra⁽²⁹⁾ quien, en 2013, a partir de un abordaje cualitativo, realizó entrevistas semiestructuradas a diez dirigentes de sindicatos rurales, quienes dieron su consentimiento luego de que se les explicitó los objetivos de la investigación y el uso de la información. El análisis de dicho material se sustentó en el marco conceptual de las condiciones laborales y la construcción social del riesgo, desde la perspectiva de los representantes sindicales de los asalariados rurales.

Los dirigentes corresponden a las siguientes organizaciones: Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR); Sindicato de Peones de Estancia, Ganadería y Actividades no Agropecuarias (SIPES); Sindicatos de Trabajadores Citrícolas y Afines (SITRACITA); Sindicato de Obreros Industriales de la Madrea y Afines (SOIMA); Sindicato de Trabajadores Hortícolas (STH); Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA); Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA); Sindicato Único de Trabajadores de Tambo y Afines (SUTTA); Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA); Unión de Trabajadores Rurales Asalariados del Sur del País (UTRASURPA).

La aproximación cualitativa permite un mayor acercamiento a las diferentes concepciones y opiniones de los sujetos, y una mejor comprensión de sus puntos de vista y de lo que cada uno de ellos entiende por salud, organizaciones sindicales, resistencias y luchas. Este punto resulta clave, dado que la investigación de base⁽²⁹⁾ tenía por objetivo indagar en las construcciones sociales de los fenómenos de la salud ocupacional y el riesgo laboral, entendiéndolos como fenómenos en constante proceso de construcción y reconstrucción. Al igual que el análisis realizado en este artículo, en la investigación realizada por Pereyra⁽²⁹⁾ se entendía que las construcciones sociales de la salud y del riesgo están influenciadas por relaciones de poder, por capacidades y campos de posibilidades, por el tipo de relaciones sociales que desarrollan los sujetos, por el lugar que ocupan en el mercado de trabajo, entre otros.

RESULTADOS: CONSTRUCCIÓN DEL RIESGO LABORAL DESDE LOS DIRIGENTES SINDICALES RURALES

Como se mencionó en la introducción, este trabajo parte de la idea de que las culturas de riesgos en el trabajo se construyen a partir de las valoraciones que los individuos hacen sobre los riesgos, por lo que son construcciones sociales que se dan de manera implícita en

las rutinas laborales. Cada situación de riesgo que interfiere en la salud pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, que muestra diferentes grados de "aceptabilidad del riesgo". Se habla de una construcción social del riesgo, pues su valoración implica el acercamiento a la apreciación de la situación de cada sujeto y, por tanto, supone la existencia y la interacción de una multiplicidad de intereses, valoraciones y creencias⁽³⁾. Los umbrales de aceptación del riesgo suponen una negociación precaria y cambiante en la cual inciden recursos de poder de los actores, valores, experiencias cotidianas, relaciones de comunicación y confianza⁽³⁰⁾. Incluyen, a su vez, una diversidad de representaciones por parte de los sujetos, en las que están insertas las instituciones y organizaciones que se abocan a la gestión y prevención de los riesgos.

En las entrevistas analizadas, los diferentes dirigentes sindicales rurales tendieron a identificar, en sus respectivas áreas de producción, problemáticas comunes en cuanto a la salud y las condiciones laborales. El uso y el control de agroquímicos fueron reconocidos como algunas de las principales causas de accidentes laborales, asociados a uno de los factores que más consecuencias tiene en la salud de los trabajadores del sector.

En segundo lugar, se señalaron accidentes relacionados con caídas de escaleras, accidentes con maquinarias o herramientas de mano, caídas en el monte o la chacra, entre otros. Estos accidentes fueron referidos como "comunes" o "esperables", no causaban sorpresa en el colectivo y estaban naturalizados, aun en el discurso de los dirigentes. Según las investigaciones y fuentes consultadas ya mencionadas, estos también son los tipos de accidentes más frecuentes en el sector.

En torno a las enfermedades laborales, varios dirigentes identificaron problemas de "desgaste" físico: dolores de cintura y cadera, tendinitis, así como casos de cáncer (relacionados, a su entender, con el uso de productos agroquímicos y fumigaciones).

Volviendo al caso de los dirigentes sindicales uruguayos, además de mencionar estos problemas, varios señalaron problemas

"sistémicos", refiriéndose específicamente a la forma de organización del trabajo. En este plano, relacionaron las cuestiones de organización del trabajo con la cultura (valores, creencias y componentes normativos que son reconstruidos de manera contingente a través del tiempo y de la experiencia concreta) o con la "forma de ser" del trabajador rural, así como también con ciertas características intrínsecas del trabajo en el medio rural uruguayo. Según los entrevistados, estos factores son causas o facilitadores de los accidentes laborales y, en tanto tales, se naturalizan en sus discursos como parte de sus condiciones laborales, y perciben sobre todo los riesgos cuyas consecuencias podrían manifestarse en el corto plazo.

Particularmente, con relación a la forma de organización del trabajo, los entrevistados perciben un avance en las regulaciones en salud laboral y un alivio del esfuerzo físico en ciertos tipos de trabajo rural en los últimos años: menos kilaje de carga, más implementos de seguridad, menos tiempos de traslados, y mejor estado de las herramientas. No obstante, reconocen que persisten y se crean nuevas lógicas que afectan directamente las condiciones laborales y continúan sometiendo a los trabajadores a una precariedad laboral como, por ejemplo, las modalidades de remuneración flexibles, ritmos y compromisos productivos que provocan sobreexigencias en el desempeño de los trabajadores, omitiendo el cumplimiento de las regulaciones sobre la duración de la jornada laboral. El trabajador garantiza sus ingresos y recontratación "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.

En este sentido, podemos entender que las formas en las cuales predominantemente se organiza el trabajo rural llevan a los trabajadores a asumir ciertos riesgos. Estas ideas se expresan fielmente en una frase muchas veces trasmisida por los dirigentes: "*cambiar salud por plata*".

Dentro de los cambios recientes se incluyen las nuevas tecnologías y el uso de

maquinaria. Si bien los dirigentes entrevistados identificaron avances respecto a la incorporación de tecnología dura, que alivia las tareas consideradas forzosas, también observaron que la forma en que es implementada termina desplazando mano de obra (generando inseguridad sobre la fuente de empleo), obligando a los trabajadores a aumentar sus ritmos de trabajo debido al acortamiento de las zafras (o incluso frenar las máquinas hasta lograr una solución al desplazamiento de mano de obra que estas tienden a generar).

La organización del trabajo y las dinámicas de mercado (modalidad de contratación, bajas remuneraciones, flexibilidad y zafralidad laboral), se observan como elementos relacionados con la productividad, que exponen al trabajador a asumir formas de llevar adelante su trabajo que son directamente contrarias al desarrollo de sus capacidades y de una salud plena. En estas formas de construir diariamente las jornadas laborales se identifican prácticas de asunción de riesgos o naturalización de situaciones que pueden ser entendidas como *estrategias de supervivencia* o mecanismos para poder superar la precariedad, sobre todo, la económica. El riesgo se visualiza, de alguna forma, como “error humano”, individualizando los motivos de los desvíos y descontextualizando las prácticas.

En otro orden, distintos dirigentes hicieron mención a la falta de cumplimiento de los reglamentos laborales, tanto por parte de los actores patronales como por parte de los propios trabajadores. Dentro de este incumplimiento, señalaron factores que identificaron como característicos del medio rural: falta de información, deficiencia en las comunicaciones, aislamiento de los trabajadores en algunos rubros, desconocimiento de convenios laborales, entre otros. Pero también señalaron cierta tendencia a desarrollar estrategias individuales para afrontar las características de su situación de trabajo (temporalidad y particularismo de contratos, formas de pago, por ejemplo), sin tener en cuenta las normativas y convenios laborales acordados, exponiéndose a situaciones de mayor vulnerabilidad.

En ese sentido señalan que, incluso conociendo los contenidos vinculados a la seguridad de los convenios laborales, no se los respeta por la incomodidad de llevar las prendas y cumplir las medidas protectoras, porque “no le interesa”, no le ve el “réido” u otros motivos. Desde la dirigencia sindical se identifica que los trabajadores muchas veces tienen cierto desinterés por el conocimiento y/o el cumplimiento de decretos y convenios en amplios sectores de sus representados. Podría decirse que, pese a su labor que demanda una reflexividad crítica sobre la situación de su sector y las condiciones más estructurales, muchas veces estos dirigentes reproducen el discurso arraigado en la cultura de la individualización del desvío y la culpabilización del trabajador en la transgresión.

En síntesis, resulta indispensable traer a la discusión elementos o fenómenos del medio rural uruguayo que, a entender de los dirigentes sindicales, influyen en el manejo de la salud y los riesgos laborales. Estos, según los entrevistados, están vinculados al no cumplimiento de los marcos regulatorios, a la organización del trabajo y la cultura del trabajador. Los dirigentes señalaron la importancia de las organizaciones sindicales para hacer respetar los derechos de los trabajadores, la necesidad de las inspecciones de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las dificultades por parte del Estado de hacer cumplir los convenios laborales y la fuerte represión histórica de las patronales en el medio rural.

El análisis de las entrevistas permite observar que, además de la identificación de las problemáticas recurrentes por el tipo de actividad que se lleva a cabo (manipulación de productos, exigencias físicas, predios donde se trabaja, tecnología), los dirigentes sindicales reflexionan sobre cómo 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.

Factores intrínsecos y factores potenciadores: repensando las características “propias” del trabajo rural

En la valoración del riesgo actúan factores sociales, económicos y culturales que orientan la selección del riesgo colectivo, resultado de una negociación en la cual se ponen en juego perspectivas y recursos de poder de los sujetos. El umbral aceptable de riesgo definido de manera colectiva es más o menos estable y consiste en un marco a partir del cual los actores orientan su comportamiento en su cotidianidad laboral^(15,30).

Resulta interesante utilizar un enfoque de riesgos intrínsecos y potenciadores propuesto en algunos trabajos anteriores^(3,30) para analizar las percepciones y reflexiones sobre la salud y los riesgos laborales de los dirigentes sindicales rurales. A través de este enfoque se pretende instalar la discusión acerca del carácter potenciador o intrínseco de ciertas particularidades del trabajo rural que en muchas ocasiones son asumidas –naturalizadas– como características propias de esta actividad.

La discusión entre riesgos intrínsecos y potenciadores es compleja y puede estar pautada, a su vez, por las valoraciones y creencias de los sujetos que realicen la clasificación, incluso aquellas basadas en conocimientos técnicos o en el transcurso de procesos de investigación. Los factores que ubiquemos en una u otra categoría parten de nuestras concepciones de lo “propio” o “no propio” del trabajo rural y guiarán nuestro análisis posterior. En este sentido deben ser categorías debidamente pensadas para no naturalizar *lo naturalizado*, mediante su categorización como intrínseco.

A efectos analíticos, se entiende como intrínsecos aquellos factores que forman parte casi indispensable, “insoslayable”, de las tareas que se realizan como, por ejemplo, el trabajo con herramientas, al aire libre, manipulando productos químicos, entre otros. Sobre este punto hay una ventana de discusión abierta, entendiendo que hay factores que son intrínsecos a una forma de producir en

particular, por ejemplo, aquella que requiere de productos agroquímicos. Esta forma es la predominante a nivel global y en Uruguay, aunque no es la única alternativa.

Por su parte, los riesgos potenciadores son aquellos que no solo actúan por sí mismos, sino que agravan las posibles consecuencias o incrementan la probabilidad de ocurrencias de daños de los riesgos intrínsecos u otros riesgos potenciadores.

Entonces, la pregunta enmarcada en esta reflexión es *¿qué es lo intrínseco al trabajo rural?* A partir de los discursos de los dirigentes sindicales podríamos señalar como riesgos intrínsecos aquellos que derivan de las condiciones climáticas, los relacionados con el uso de tecnología dura y herramientas, riesgos que provienen del manejo de productos químicos potencialmente tóxicos, determinadas exigencias físicas y movimientos repetitivos, vínculo con animales, características del terreno donde se trabaja, entre otros.

Dentro de los factores potenciadores de estos riesgos intrínsecos (y generadores de nuevos) podríamos realizar una división entre *sistémicos, culturales e institucionales*. Dentro del primer grupo estarían los relacionados con las condiciones de empleo, remuneraciones bajas y/o variables, inestabilidad laboral, ritmos de trabajo, tercerizaciones, zafralidad, entre otros. En los segundos, podríamos incluir aquellos vinculados a aspectos culturales y de información típicos del trabajo rural: desconocimiento de normativa y convenios, represión sindical, conceptualizar como “buen trabajador” a aquel que “rinde” y que “no genera problemas”. Por último, dentro de los institucionales podríamos incluir a todas las acciones o no acciones del Estado para velar por la regulación del trabajo y la salud laboral de este colectivo.

La clasificación entre potenciadores e intrínsecos permite complejizar el análisis sobre los riesgos, y los procesos de selección relacionados, donde los individuos construyen umbrales aceptables de riesgos anclados en sus márgenes de acción inmediatos, en el despliegue de estrategias para afrontar esos riesgos y condiciones laborales (y de vida) concretos.

Por ejemplo, para poder soslayar los efectos de un contrato a término junto con un salario relativamente bajo (en comparación con sectores asalariados industriales), es decir, atender los riesgos socioeconómicos concretos, se aprovecha al máximo el contexto laboral presente, incrementando los ritmos de trabajo, aumentando la duración de la jornada y disminuyendo descansos, y –simultáneamente– demostrando ser un trabajador que “rinde”, de manera de incrementar las oportunidades de ser recontratados en lo inmediato como parte de una cuadrilla para otras tareas.

DESAFÍOS DEL SECTOR Y DE LA TAREA SINDICAL: ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Lo expuesto hasta ahora brinda la posibilidad de observar el entramado complejo de riesgos que simultáneamente debe atender (o desatender) el trabajador, de modo de tratar de “controlar” sus efectos. Y, en este punto, se puede ver que las construcciones de umbrales aceptables de riesgo y el riesgo en sí mismo tienen que ver con conceptualizaciones en el presente, teniendo en cuenta el futuro, en el marco de estructuras de poder disímiles, en las que los procesos de habituación y naturalización reflejan la vulnerabilidad sentida por determinados colectivos de individuos, en este caso, los asalariados rurales.

En el discurso de los dirigentes sindicales vemos cómo observan en el colectivo de los trabajadores factores de habituación sobre sus condiciones laborales y de vulnerabilidad sentida. Asimismo, se puede observar los desafíos que tienen los entrevistados, en términos de su labor como dirigentes, para profundizar la comunicación de la información sobre normativa y convenios laborales hacia los trabajadores que representan. Por su parte, hay algunos aspectos que perciben claramente por fuera de su órbita de controlabilidad, y que tienen que ver, sobre todo, con los riesgos potenciadores de tipo institucional. En lo que respecta a los factores

intrínsecos, su atención futura es en parte mediada por las posibilidades de estos dirigentes de incidir (o no) en los modelos de desarrollo productivo, las normativas que regulan las relaciones laborales en el país y los contenidos de la negociación colectiva.

En este marco, es necesario que se consoliden como actores laborales y políticos capaces de *hacerse escuchar*. Las posibilidades de consolidar su poder como organizaciones sindicales e –incluso– de coordinar acciones colectivas entre organizaciones es parte de los desafíos que enfrentan estos grupos.

En la actualidad, atendemos a una reconfiguración del sistema capitalista y las relaciones de clase, y los nuevos fenómenos mundiales como la globalización no pueden ser considerados simplemente como “consecuencias externas”, “impactos” o “efectos colaterales” sobre estados, empresas o sujetos sociales. Entonces, siguiendo a Ghiotto⁽³¹⁾, vemos que estas visiones tienden a darle una inmovilidad a los sujetos porque “*nadie es responsable del mercado o de lo que sucede en él*” por lo que no hay nada que se pueda hacer para cambiar la realidad. Si partimos desde esta perspectiva en la que interpretamos a los cambios como impactos o factores externos, la vacuidad del poder del sindicalismo es completamente comprensible. En este contexto, las diversas estrategias adoptadas por los sindicatos se van a enfrentar no solo con los recursos del poder y las estructuras de oportunidades, sino también con una lectura política distinta acerca de una nueva configuración de la relación entre clases.

No obstante, la discusión sobre riesgos intrínsecos o potenciadores debería profundizarse, cuestionando lo intrínseco de la forma de producción en sí misma en determinado momento histórico. El uso intensivo de agroquímicos, el avance de la maquinaria, los regímenes de contratación tercerizada y zafral no constituyen características propias del trabajo rural, sino que responden a la adopción de una forma de producir, dentro de una “estrategia de desarrollo” por parte del país, que conforma el marco que determina luego las formas de organización del trabajo y las características de las relaciones

de producción, factores considerados potenciadores de los riesgos.

En otras palabras, debemos entender los riesgos laborales en un contexto histórico determinado (modelo productivo y formas de producción) pero no único. Esto nos conduce a la necesidad de repensar lo que muchas

veces se asume como “características propias del trabajo rural”, entendiendo la hegemonía de un modelo productivo, pero sin olvidar su carácter de ser una de las alternativas de producción, no la intrínseca, por lo que tampoco son intrínsecas las formas de organización devenidas del trabajo rural.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pucci F. Aprendizaje organizacional para la gestión del riesgo. Montevideo: CINTERFOR, OIT; 2004.
2. Pucci F, Levin R, Trajtenberg N, Bianchi C. La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya: Informe Final del Proyecto CSIC. Montevideo: CSIC; 2004.
3. Nión S. La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural). [Tesis de maestría]. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales; 2012.
4. Douglas M. La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales. Barcelona: Paidós; 1996.
5. Castillo J, Prieto C. Una técnica subjetiva de investigación en condiciones de trabajo: las encuestas de satisfacción. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 1981;(13):49-64.
6. Zinn JO. Recent developments in sociology of risk and uncertainty. Forum: Qualitative Social Research. 2006;7(1):30. doi: 10.17169/fqs-7.1.68.
7. Douglas M, Wildavsky A. Risk and culture. Los Angeles: University of California Press Berkeley; 1982.
8. Luhmann N. Sociología del riesgo. México: Universidad Iberoamericana; 1991.
9. Berger P, Luckmann T. La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu Editores; 2003.
10. Castellano G, Heinzen J, Nión S. Creeencias y prácticas populares en el embarazo y el parto: un enfoque sobre el proceso salud-enfermedad.: Informe de investigación. Montevideo: Departamento de Medicina Preventiva y Social, Unidad de Sociología de la Salud, Facultad de Medicina, UdelaR; 2011.
11. Lostao L. Factores predictores de la participación en un programa de “screening” de cáncer de mama: implicación del modelo de creencias de salud y de las variables sociodemográficas. REIS. 2000;(92):169-188.
12. Schmidt M. Investigating risk perception: a short introduction. En: Schmidt M. Loss of agrobiodiversity in Vavilov centers, with a special focus on the risks of genetically modified organisms (GMOs) [Internet]. [Tesis de doctorado]. Vienna: University of Vienna, Institute of Risk Research; 2004 [citado 10 dic 2016]. Disponible en: <https://tinyurl.com/yc6zbgm2>.
13. Riella A, Mascheroni P. Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. RURIS. 2012;6(2):181-210.
14. Riella A, Ramírez J. La calidad del empleo en la ganadería uruguaya: un estudio de caso. Agrociencia Uruguay. 2012;16(1):186-197.
15. Pucci F, Nión S, Ciapessoni F. 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.
16. Juncal A, Carámbula M, Piñeiro D. Mapas y trayectos de ciudadanía de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del Uruguay. En: Pucci F, Piñeiro D, Juncal A, Nión S, (coords.). Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica; 2015. p. 73-89.
17. Ciarnello M, Barrios M, Moreira B. Una experiencia de diálogo social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural. Boletín técnico interamericano de formación profesional, Organización Internacional del Trabajo [Internet]; 2006 [citado 20 ene 2017]. Disponible en: <https://tinyurl.com/y8o29aom>.

18. Monitor de Accidentes Laborales [Internet]. Montevideo: Banco de Seguros del Estado; 2017 [citado 20 ene 2017]. Disponible en: <https://www.bse.com.uy/inicio/servicios/accidentes-del-trabajo/monitor-accidentes-del/>.
19. Errandonea A, Costábile D. Sindicato y sociedad en el Uruguay. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria; 1996.
20. Amador AC, Armelin JM. Panorama de los riesgos laborales y de su prevención en el sector agrario de los países latinoamericanos. Revista de la Facultad de Agronomía. 2007;27(3):209-220.
21. Castillo J, Prieto C. Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de las condiciones de trabajo. Madrid: CIS; 1983.
22. Carámbula M. Tiempos de ausencia: movilidad espacial y precariedad laboral; el caso de los trabajadores temporales de Villa Sara. Montevideo: Letrañe; 2009.
23. Carámbula M, Piñeiro D. Forestación en Uruguay: cambios demográficos y empleo en tres localidades. Agrociencias. 2006;10(2):63-73.
24. De La Garza Toledo E. La flexibilidad en el trabajo en América Latina. En: De La Garza Toledo E, (coord.). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: FLACSO; 2000. p. 148-178.
25. Carámbula Pareja M. Imágenes del campo uruguayo en clave de metamorfosis: cuando las bases sociales se terminan quebrando. Revista de Ciencias Sociales. 2015;28(36):17-36.
26. Piñeiro D. El trabajo precario en el campo uruguayo. Montevideo: Universidad de la República Uruguay; 2008.
27. De Torres F. Guardianes de la pradera: el origen de la legitimidad de la ganadería en Uruguay. [Tesis de maestría]. Montevideo: Universidad de la República Uruguay, Facultad de Ciencias Sociales; 2013.
28. Nión S. La construcción social del riesgo en la producción de soja. En: Boado M, (coord.). El Uruguay desde la sociología XV. (En edición).
29. Pereyra V. La salud de los trabajadores rurales en el nuevo escenario del agro uruguayo: una mirada desde los sindicatos. [Tesis de licenciatura en sociología]. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales; 2015.
30. Nión S. Políticas de seguridad y producción en Uruguay: aceptabilidad del riesgo y gestión. Revista de Ciencias Sociales. 2015;28(37):81-100.
31. Ghiotto L. El eterno retorno al Estado: acerca de la crisis sindical y las potencialidades del nuevo sindicalismo en el capitalismo globalizado. En: Fernández A, (ed.). Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana. Buenos Aires: Prometeo; 2007. p. 133-156.

FORMA DE CITAR

Nión Celio S, Pereyra V. Construcción social del riesgo en el agro uruguayo: desafíos a la actividad sindical. Salud Colectiva. 2018;14(4):743-755. doi: 10.18294/sc.2018.1385

Recibido: 31 de marzo de 2017 | Versión final: 14 de noviembre de 2017 | Aprobado: 15 de diciembre de 2017



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional. Reconocimiento — Permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra. A cambio, se debe reconocer y citar al autor original. No Comercial — Esta obra no puede ser utilizada con finalidades comerciales, a menos que se obtenga el permiso.

<http://dx.doi.org/10.18294/sc.2018.1385>