

Explorando la calidad del empleo en la forestación

Un estudio de caso



Alberto Riella
Paola Mascheroni

Con la colaboración de
Mauricio Tubío
Jessica Ramírez



Explorando la calidad del empleo en la forestación

Un estudio de caso

Alberto Riella
Paola Mascheroni

Colaboración de
Mauricio Tubío
Jessica Ramírez



Fotos: Mauricio Tubío y Paola Mascheroni

1ª edición, enero de 2009.

© Alberto Riella y cols. 2009

Edición gráfica: Claudio Ortiz

Queda prohibida cualquier forma de reproducción, transmisión o archivo en sistemas recuperables, sea para el uso privado o público por medios mecánicos, electrónicos, fotocopadoras, grabaciones o cualquier otro, total o parcial, del presente ejemplar, con o sin finalidad de lucro, sin la autorización del editor.

ISBN 978-9974-0-0533-4

Contenido

I. Introducción	7
II. La forestación en Uruguay y las actividades de la empresa Forestal Oriental	11
III. Proceso de trabajo en la fase agraria de Forestal Oriental S.A.	15
3.1 Contratación y volumen de empleo	15
3.2 Etapas del proceso de trabajo	17
3.3 Descripción de tareas y puestos de trabajo rural	
3.4 Espacios y servicios en el lugar de trabajo	32
IV. Condiciones de vida y de trabajo	37
4.1 Forma de recolección de la información	37
4.2 Características sociodemográficas y condiciones de vida	38
4.3 Trayectoria laboral	45
4.4 Condiciones de trabajo e ingresos	47
4.5 Síntesis	61
V. Diferencias y similitudes entre los trabajadores en tareas silvícolas y de cosecha	63
5.1 Características sociodemográficas y condiciones de vida	63
5.2 Trayectoria laboral	67
5.3 Condiciones de trabajo e ingresos	68
5.4 Síntesis	77
VI. Análisis comparativo de los trabajadores de la forestación en el Uruguay con los trabajadores de Forestal Oriental	79
6.1 Características sociodemográficas y lugar de residencia	79
6.2 Empleo en la forestación	81
6.3 Condiciones de trabajo	82
6.4 Ingresos	83
6.5 Síntesis	84
VII. Índice de calidad del empleo en Forestal Oriental S. A.	87
7.1 El concepto de calidad del empleo	87

7.2 Hacia la medición de la calidad del empleo en la forestación.....	89
7.3 Descripción de las dimensiones utilizadas para medir la Calidad del Empleo rural en la forestación.....	89
7.4 Análisis de los Indicadores de Calidad del Empleo	91
7.5 La construcción de los Índices y sus resultados	94
VIII. Conclusiones	99
IX. Referencias bibliográficas.....	103
X Anexo.....	107
Dimensiones e indicadores de calidad del empleo	107

I. Introducción

En Uruguay, la mayoría de los empleos generados en el sector rural son ocupados por trabajadores asalariados. Éstos son aproximadamente 90.000 trabajadores que representan al 58% de la Población Económicamente Activa del sector. Sin embargo las condiciones de trabajo y las características del empleo rural han sido muy poco estudiadas en el país.

Entre las escasas investigaciones dedicadas al tema se destacan los estudios pioneros de Chiarino y Saralegui en 1944 y el Estudio Económico y Social del Uruguay Rural del CLAEH-CINAM en 1962 que introdujeron parcialmente la temática de los trabajadores rurales. Más adelante los trabajos de Latorre (1991 y 1993) y González Sierra (1994) se convirtieron en referencias obligadas para conocer las condiciones de trabajo y las organizaciones sindicales de los *‘olvidados de la tierra’*. Más recientemente las investigaciones realizadas por Riella y Tubío (1997) sobre los trabajadores del citrus en los departamentos del litoral y por Piñeiro (2003 y 2008) sobre los trabajadores de la esquila y la precariedad laboral, realizaron un aporte importante al conocimiento de la situación de los trabajadores rurales de nuestro país.

El excepcional crecimiento que han tenido las actividades agrarias y agroindustriales (Buxedas, 2007) y el esfuerzo del actual gobierno para llevar la negociación colectiva a las actividades agropecuarias, han despertado el interés sobre estos temas dando lugar a la reflexión y debate académico en torno a la vinculación entre el crecimiento de las actividades productivas y la necesaria redistribución de sus beneficios. En especial se ha puesto énfasis en lograr una mayor apropiación de la riqueza por parte de los trabajadores rurales quienes han recibido históricamente muy bajas remuneraciones y han sido expuestos a severas condiciones de trabajo en un contexto de escaso cumplimiento de la legislación laboral vigente (Tomasina y Gómez, 2008; Buxedas, 1988; Duarte, 2005).

Para que el crecimiento económico impulse un proceso de desarrollo social es necesario, entre otros elementos, que produzca empleos de calidad con el grado de formalización y protección social que ello conlleva, garantizando así el bienestar de los trabajadores y sus familias. Existe hoy un consenso a nivel internacional en que esto es un requisito básico para que se de una relación positiva entre crecimiento y desarrollo (PNUD, 2005; IICA, 2005; OIT, 2002). Esta discusión se vuelve especialmente pertinente ante la rápida expansión que el sector forestal ha tenido en el país y a los elevados excedentes económicos que está generando actualmente.

En Uruguay, el auge de la producción forestal ha ido acompasado de un incremento de los puestos de trabajo en el conjunto del sector forestal y en especial en su fase agraria (vivero, plantación, manejo, cosecha). Como muestra la tabla siguiente, las proyecciones realizadas muestran que para el 2010 se podría llegar a duplicar la cantidad de puestos de trabajo existentes en el 2003 (de 10.011 se pasaría a generar 19.019 puestos), alcanzando a 11.792 puestos en la fase agraria (Sociedad de Productores Forestales del Uruguay, 2005).

Tabla N° 1.1
Número de puestos de trabajo generados por la forestación. Evolución y Proyección.
(Promedio bianual)

ETAPA	1989-1990	1991-1992	1993-1994	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003	Proyección al 2010
Vivero Plantación Manejo Cosecha	9%	25%	46%	56%	67%	67%	66%	69%	62%
Transporte y Logística					0.70%	2.45%	4.40%	5.30%	9%
Industria	91%	75%	54%	43%	32%	29%	28%	24%	28%
Exportación					0.30%	1.00%	1.10%	1.30%	1%
TOTAL	4049	4515	5446	5949	7185	9127	9837	10.011	19.019

Fuente: Sociedad de Productores Forestales del Uruguay, 2005

Como se argumentó anteriormente, el crecimiento del empleo verificado y proyectado no implica necesariamente efectos positivos en el bienestar de la población vinculada a ellos. En general, se ha constatado que los procesos de modernización agraria en la región presentan un dinamismo económico que se caracteriza por una tendencia a crear empleos con problemas de calidad. Los escasos estudios que se han preocupado por esta temática, han demostrado que sectores de fuerte crecimiento y tecnológicamente muy dinámicos, generan empleos de baja calidad (Gómez y Klein, 1993; Bendini et al, 2001). En general la forestación ha sido considerada como una actividad que genera empleos rurales caracterizados principalmente por sus duras condiciones de trabajo y de vida, sumado a la estacionalidad e informalidad de los empleos¹ (Escobar y Ló-

1 La Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el capítulo dedicado a la Industria Forestal señala que en los puestos de trabajo relacionados con la silvicultura conllevan una serie de problemas de seguridad y salud vinculados al lugar en el cual se desarrolla la actividad (condiciones climáticas extremas, peligros naturales como terrenos irregulares fangosos, vegetación densa y una serie de agentes biológicos como animales, plantas, bacterias, virus); naturaleza del tra-

pez, 1996; Bardomás y Díaz, 2007; OIT, 2001). No obstante, debido a varios factores como los requerimientos de certificación de los bosques, cambios en los procesos de trabajo y el mayor control del cumplimiento de la normativa laboral vigente y de las empresas contratistas de mano de obra, se observa una tendencia en las empresas de mayor escala a mejorar las condiciones de trabajo.

Para explorar si efectivamente estas tendencias están operando en nuestro país, en este libro se profundiza en el análisis de la calidad del empleo, los procesos de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores forestales. De esta forma, se intenta brindar información empírica que permita contribuir al debate sobre los impactos sociales de la actividad forestal en el país.

La investigación se realizó mediante un estudio de caso en la empresa Forestal Oriental y sus empresas sub-contratadas en todas las etapas de la fase agraria de la cadena forestal. La estrategia de investigación se basó en un diseño seccional con cuatro módulos. El primero buscó determinar el volumen, modalidades y localización del empleo generado por la empresa usando fuentes de datos secundarios. El segundo consistió en una aproximación cualitativa mediante observación y entrevistas a trabajadores y contratistas para describir el proceso de trabajo en la forestación. En el tercero se realizó una encuesta representativa del conjunto de los trabajadores forestales de la empresa y sub-contratistas para estudiar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias. En el cuarto módulo se efectuó una comparación entre las principales características del empleo generado por la empresa estudiada con el conjunto de los trabajadores forestales del país.

Cabe señalar que los resultados de este estudio dan cuenta de la situación específica de los trabajadores de la empresa estudiada y sus contratistas, por tanto no pueden tomarse como representativos del conjunto de los trabajadores de la forestación en el país. La importancia de la empresa seleccionada en términos cuantitativos como cualitativos, ya que es la propietaria de la primera planta de celulosa actualmente funcionando, justifica la difusión de estos

bajo (uso de herramientas peligrosas, importante esfuerzo físico, caída inesperada de árboles); uso de productos químicos; y factores sociales y psicológicos (satisfacción y seguridad laboral, respuesta al stress, capacidad a enfrentarse a los riesgos percibidos, necesidad de resistir condiciones naturales adversas, aislamiento social en campamentos de trabajo con separación de las familias, organización del trabajo y trabajo en equipo). Estos factores se combinan e interactúan para crear un mayor riesgo o ambientes de trabajo más seguro. Aspectos tales como la organización del trabajo, las pautas de empleo, la formación, equipos de protección personal, normativa laboral vigente, acuerdos contractuales, alojamiento y alimentación del trabajador, juegan un papel importante para aumentar o reducir los riesgos asociados al trabajo forestal.

resultados y la discusión en particular de las condiciones de trabajo en esta empresa.

El libro está organizado en siete capítulos. En el primero de ellos se realiza una breve presentación de la evolución de la forestación en el Uruguay y de la actividad de la empresa Forestal Oriental S.A. En el segundo capítulo se presenta una estimación de la cantidad de puestos de trabajo y su distribución a lo largo del proceso productivo para posteriormente describir cualitativamente los diferentes puestos de trabajo rural en la empresa y el ambiente en el cual se desarrollan. El tercer capítulo contiene los principales resultados de la encuesta sobre condiciones de trabajo y condiciones de vida realizada a los trabajadores de la fase rural de la empresa y contratistas. En el cuarto se comparan algunas características de los trabajadores de las dos principales etapas de la fase rural: cosecha y silvicultura, para explorar si existen diferencias significativas en las condiciones de vida y trabajo de estos dos grupos. En el quinto capítulo se comparan algunos indicadores sobre las condiciones de trabajo en la empresa y en el conjunto de los trabajadores rurales de la forestación. En el sexto se intenta medir la calidad del empleo en la forestación a través de la construcción de un índice que expresa los diferentes niveles de calidad. En el séptimo capítulo se presentan las conclusiones de la investigación.

Finalmente, queremos agradecer a la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) de la Universidad de la República quien nos financió parte de esta investigación en el marco de un proyecto más amplio sobre la Calidad del Empleo en la Forestación. Queremos también señalar que para el estudio de caso se realizó un acuerdo entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (Uruguay) y el Trade Union Solidarity Centre - SASK (Finlandia), en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la cadena forestal-celulósica-papelera-química, coordinado por el Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa (CUOPYC) de Uruguay. Sin su apoyo y colaboración esta investigación no hubiera sido posible. Queremos reconocer también el aporte del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Afines (SOIMA) quienes discutieron los resultados con nosotros en un taller realizado en la ciudad de Paysandú. Agradecemos a todos los trabajadores que nos dedicaron su tiempo para contestar la encuesta y responder nuestras preguntas. También hacemos extensivo nuestro agradecimiento a la empresa Forestal Oriental y empresas sub-contratadas por facilitarnos el acceso a los diferentes lugares de trabajo. Agradecemos muy especialmente al Prof. Marcos Supervielle por sus comentarios y sus gestiones para que esta investigación fuera posible. Para terminar, agradecemos el esfuerzo y dedicación de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales que recorrieron el país encuestando a los trabajadores en los montes.

II. La forestación en Uruguay y las actividades de la empresa Forestal Oriental

A partir de la década del 70, y principalmente a partir del apoyo estatal mediante la Ley Forestal de 1987², la forestación adquiere una importancia económica y social sin precedentes en el país, aumentando significativamente la superficie plantada, las exportaciones y los puestos de trabajo en el sector.

En el periodo 1990-2001 se plantaron en promedio 50.000 hectáreas bajo proyecto por año, con un registro máximo en el año 1998 de 83 mil hectáreas plantadas. Esta expansión sostenida de las plantaciones forestales alcanza al año 2007 las 742.900 hectáreas forestadas bajo proyecto³ (DIEA, 2008). Este acelerado aumento de la superficie forestal ha modificado el paisaje rural del Uruguay pero con especial énfasis en ciertos territorios, principalmente el Litoral medio (Río Negro y Paysandú) y el Centro Norte (Rivera y Tacuarembó), y de manera más incipiente en el Centro del país (Lavalleja y Durazno).

El crecimiento de la forestación en Uruguay se expresa también en la evolución de las exportaciones de productos forestales. De acuerdo a cifras de la Dirección General Forestal, pasan de poco más de 11 millones de dólares en 1987 a más de 281 millones de dólares en el 2007, representando el 6.3% del total de las exportaciones del país (DIEA, 2008). El principal producto de exportación fue la madera para celulosa, observándose un fuerte incremento en maderas aserradas y tableros.

-
- 2 En 1968 se aprueba la primer Ley Forestal (Nº 13.723) para promover la actividad en su fase primaria, a través de exoneraciones tributarias y líneas de crédito, logrando resultados moderados ya que entre los años 1975 y 1988 se forestaron en total unas 45 mil hectáreas. (DIEA, 2003: 4). La ley de 1987 (Nº 15.939) que logra un mayor impacto en la producción forestal, establece una serie de mecanismos de promoción que consisten básicamente en la exoneración de impuestos a los terrenos ocupados o afectados directamente a la forestación; el reintegro como máximo del 50% del costo fijo por hectárea de la plantación; la implementación de fuentes de financiamiento y la exoneración de tributos para la importación de materias primas para el procesamiento de madera nacional, así como de equipos e implementos para la instalación y funcionamiento de empresas.
 - 3 Según datos del último Censo General Agropecuario del año 2000 aproximadamente el 72% de las plantaciones fueron desarrolladas 'bajo proyecto', o sea, en el marco de las leyes de promoción forestal.

Entre las principales empresas exportadoras de productos forestales en nuestro país se destaca Compañía Forestal Oriental S.A (Pou y Asociados, 2006). Dicha empresa⁴ surge de la fusión en el año 2006 de la Compañía Forestal Oriental (que compró el emprendimiento en Uruguay de la empresa Shell/Kymmene) y la empresa TILE Forestal S.A. La empresa Forestal Oriental S.A. (en adelante FOSA) es propiedad de BOTNIA Sud América.

En abril de 2007 la empresa tiene en total aproximadamente 160.700 hectáreas de las cuales 100.000 están forestadas, representando el 13,5% de la superficie forestada en el país bajo proyecto. A esto hay que sumarle la compra de bosques que realiza a terceros. Las restantes hectáreas no plantadas son dedicadas a la cría de ganado⁵, infraestructura, áreas protegidas y bosque nativo, según se observa en la tabla siguiente.

Tabla Nº 2.1
Distribución productiva de las áreas de FOSA

Destino	%
Área apta para plantaciones	60
Cría de Ganado	28
Infraestructura	7
Bosque Nativo	3
Área Protegida	2
Total	100

El objetivo primordial de la empresa es abastecer con madera pulpable a la planta de Botnia en Fray Bentos, utilizando producción propia y de terceros. En la actualidad y hasta el año 2010, FOSA proyecta cubrir aproximadamente la mitad (48%) de la demanda de Botnia, por lo que el resto provendrá de la compra de madera a terceros (42%) y el fomento productivo⁶ en terrenos no

4 La información presentada en este apartado fue proporcionada por la empresa Forestal Oriental en abril de 2007.

5 En el 28% del área total que es dedicada a la cría de ganado la empresa trabaja con productores locales y vecinos. En total son 79 productores que crían 16.300 vacas, 1.300 ovejas y 400 caballos. Esta práctica le permite a FOSA manejar el ecosistema y reducir el riesgo de incendio mediante la disminución de material combustible en el bosque. El 2% del área, declarada como áreas protegidas (3.305 hectáreas), es utilizada por la empresa para la promoción de la conservación de distintos ecosistemas, el desarrollo de actividades educativas y el monitoreo de la biodiversidad.

6 El fomento productivo es considerado por la empresa como un medio de generación de materia prima para la planta de celulosa; para ello FOSA le suministra al productor contratos a mediano y largo plazo, asistencia técnica, plántines y/o semillas, certificación

propios (9%). A partir del 2011 la empresa planea incrementar el porcentaje de madera pulpable propia a un 67% y a un 74% desde el 2015 en adelante. Esto se producirá por la disminución de la compra de madera mediante contratos, que en el 2015 será poco menos de una tercera parte de la proyectada para el periodo 2007-2010. El porcentaje de madera proveniente del fomento productivo por el contrario, se mantendrá durante los años 2011 a 2014 y se incrementará levemente a partir de 2015 (de 9% pasará a ser el 13% del suministro de madera pulpable a la planta de celulosa).

de la producción, ayuda financiera o intermediación bancaria, y mercado seguro para la futura producción.

III. Proceso de trabajo en la fase agraria de Forestal Oriental S.A.

En este capítulo se realiza una aproximación cuantitativa a la modalidad de contratación, la cantidad de puestos de trabajo y su distribución a lo largo del proceso productivo para posteriormente describir cualitativamente los diferentes puestos de trabajo rural en la empresa.

3.1 Contratación y volumen de empleo

Al momento de realización del estudio⁷, la empresa FOSA ocupaba a 3.112 trabajadores de los cuales el 87,9% era contratado mediante empresas contratistas de fuerza de trabajo y el restante 12,1% era contratado directamente por la empresa. Dentro de los contratados por la empresa, el 60% son jornaleros y el 40% son empleados mensuales; vinculados estos últimos principalmente a actividades administrativas, gerenciales y técnicas.

Tabla Nº 3.1
Nº de trabajadores de FOSA según relación contractual

Tipo de relación		Nº Trabajadores	%
Directos	Mensual	150	4,8
	Jornalero	228	7,3
Tercerizados		2734	87,9
Total		3.112	100

A lo largo de toda la fase de producción y en los distintos distritos territoriales, FOSA contaba con 159 empresas contratistas que le brindaban sus servicios. Estas empresas contratistas presentan una dispersión importante en el número de trabajadores que contratan. La mayoría de ellas (63,5%) maneja un volumen menor a 10 trabajadores. Por otra parte, un 10,1% que podríamos definir como ‘grandes contratistas’, manejan 50 empleados o más.

⁷ La información presentada en este apartado fue proporcionada por la empresa en abril de 2007.

Tabla N° 3.2
N° de contratistas seg n n° de trabajadores contratados

N° de Trabajadores	N° de Contratistas	%
1 a 10	101	63.5
11 a 30	28	17.6
31 a 50	14	8.8
50 y más	16	10.1
Total	159	100.0

Como se observa en la tabla 3.3 el promedio de trabajadores por contratista varía en función de las actividades realizadas. Los contratistas con promedios mayores de trabajadores se concentran en las tareas silvícolas y de cosecha. Por otra parte, los contratistas más pequeños estarían en el área de transporte y carga. En relación al rubro de las empresas contratistas encontramos que el 47.9% de las mismas se concentraban en el área de transporte y carga de los productos, seguidos por un 16.6% en el área de silvicultura y laboreo de la tierra y un 13.6% en cosecha.

Tabla N° 3.3
N° de contratistas seg n tarea y promedio de personal

Tarea	N° Cont ⁸	%	Prom. de trabajadores
Silvícola/Laboreo	28	16,6	39,36
Cosecha	23	13,6	33,83
Transporte/Carga	81	47,9	5,11
Infraestructura	13	7,7	12,62
Vivero	6	3,5	20,67
Pastoreo	5	3,0	14,80
Otras Rural	13	7,7	5,31
Total	169	100,0	

Respecto a la distribución de la fuerza de trabajo en las diferentes etapas del proceso productivo encontramos que en las actividades rurales trabajan 2.228 personas lo que representa al 71.6% del total de trabajadores de la empresa. En las actividades administrativas y gerenciales trabajan 194 personas

8 Existen diferencias en los totales de contratistas respecto a la tabla 3.2 debido a que algunos contratistas se repiten en las distintas actividades.

(6.2%) y en los trabajos de acopio, transporte de madera y mantenimiento y construcción de caminería 690 personas (22.2%).

En la fase rural de la cadena forestal, la mayoría de los puestos de trabajo se concentran en las tareas silvícolas y/o de laboreo (preparación del terreno, plantación y cuidado de la planta) donde trabajan 1125 personas, en segundo lugar en las actividades de cosecha en las cuales hay 856 trabajadores, y con menor incidencia en los viveros (producción de plantines) donde trabajan 129 personas y en otras actividades rurales (pastoreo, caseros, guardabosques, entre otros) donde hay 118 trabajadores.

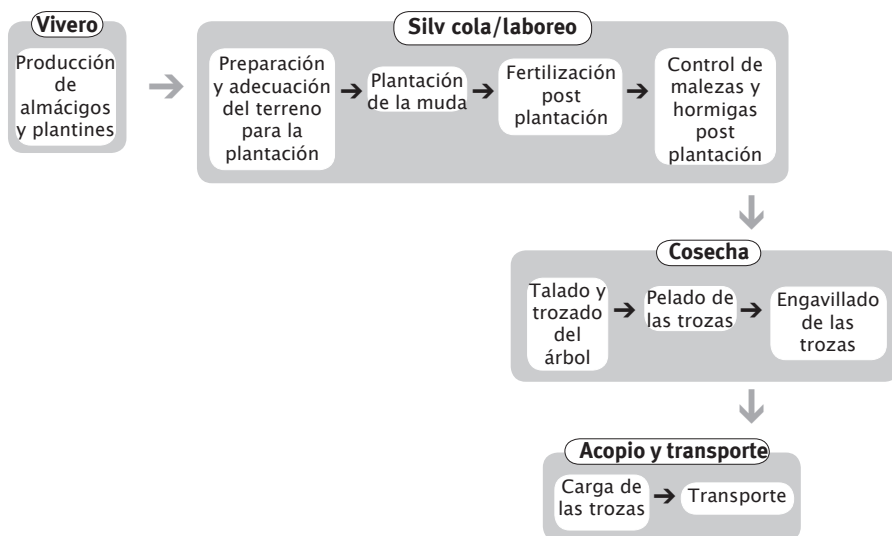
Tabla Nº 3.4
Nº de trabajadores según actividad

Grupo	Tareas	Nº trabajadores	%
Rurales	Silvícola / Laboreo	1125	71.6
	Cosecha	856	
	Vivero	129	
	Otras Rural	118	
Sub Total		2228	
Administrativas y gerenciales	Administración	150	6.2
	Otras Oficina	44	
Sub Total		194	
Acopio, transporte y caminería	Transporte / Carga	526	22.2
	Infraestructura	164	
Sub Total		690	
Total		3112	100

3.2 Etapas del proceso de trabajo

En este apartado se reseñan las principales etapas y actividades laborales que se realizan en la fase rural en la empresa FOSA, las cuales son representadas esquemáticamente en el siguiente gráfico de flujos⁹. La tecnología utilizada por la empresa conlleva a que entre la etapa de la plantación y la cosecha transcurra un período aproximado de 8 años.

9 El proceso de trabajo descrito corresponde a la tecnología aplicada por la empresa por lo cual no puede generalizarse a las restantes empresas del sector.



3.2.1 Vivero

La empresa cuenta con un vivero propio localizado en la zona sub-urbana de la ciudad de Paysandú¹⁰ el cual tiene la capacidad de producir aproximadamente 20 millones de plantas de eucaliptos al año, las que se destinan a la plantación de los campos en dos zafra anuales. En el proceso intervienen trabajadores con calificaciones diferentes, que se dedican a las distintas tareas de producción de compostado, producción de plantines por semillas y producción de plantines por estaca.

Producción de Compostado: consiste en la elaboración del sustrato donde se germinan y crecen los plantines. El mismo es generado a partir de corteza de pino descartada en los aserraderos, evitando la propagación de hongos y otros gérmenes. En este proceso, que dura aproximadamente 6 meses, intervienen trabajadores calificados ligados a laboratorios que se encuentran en el propio local y es llevado adelante por contratistas.

Producción de plantines por estaca: en esta modalidad los plantines se producen mediante el tomado de un trozo de una rama de una planta de



Laboratorio de análisis de suelo y compostado.

10 El vivero San Francisco fue fundado en el año 1991.

buena calidad, obteniéndose una planta genéticamente igual a la original o planta madre. Durante 30 días se mantienen los plantines con una humedad constante mayor al 90% para el enraizamiento. El crecimiento posterior se realiza durante 3 a 5 meses y luego se mantienen 15 días al aire libre para su adaptación al medio. Esta modalidad requiere jardineros capacitados en el cuidado de las plantas madres y de trabajadores para la tarea de preparación de las estacas, que mediante tijeras y otros utensilios la preparan para la posterior plantación. Estas tareas son realizadas por cuadrillas diferentes: una cuadrilla destinada al corte y otra a la plantación de la estaca. También interviene personal en el cuidado y acondicionamiento de la planta durante el enraizamiento y crecimiento de la misma.

Producción de plantines por semilla: de forma automatizada se coloca una semilla pre-germinada en una celda con una turba fina para su protección y posterior humedecimiento. Posteriormente, el desarrollo del plantín se realiza en el invernáculo donde crecen en condiciones adecuadas de humedad y temperatura. Este proceso lleva de 3 a 5 meses para la generación de una planta de aproximadamente 30 cm y como en la modalidad anterior, se dejan al aire libre durante 15 días para que se adapten al medio y puedan ser transplantados en el campo. En este proceso participan trabajadores en el control de la máquina de sembrado, acondicionamiento y cuidado de la planta en el invernáculo.

En general, el trabajo en el vivero tiene cierta estacionalidad, siendo los meses de junio y julio los que presentan menor intensidad, empleando en estos meses entre 90 y 100 trabajadores. El resto del año trabajan aproximadamente 120 personas.

Además de los trabajadores comprometidos en las distintas fases de la producción de plantines, intervienen supervisores propios de FO y de los contratistas. Éstos tienen a su cargo el control y supervisión del personal que desarrolla tareas en las distintas fases del vivero.



Interior de invernáculo



Sistema computarizado de Ventilación en nuevos invernáculos.



Máquina plantadora de semillas pregerminadas en el Vivero.

3.2.2 Silvícola/Laboreo

Preparación del terreno para la plantación forestal

En esta primera etapa se prepara el terreno¹¹, loteando y realizando la aplicación de herbicidas (llamado en la jerga forestal como “aplicación al 100%”) para limpiar dicho espacio de malezas y otras plagas. Esta aplicación se hace mediante maquinaria tirada por tractores y tiende a ser la ‘avanzada’ que limpia el terreno para la posterior actividad.

Existe una diferencia entre el terreno que es forestado por primera vez y aquel en el que se realiza la plantación por una segunda vez ya que este último es preparado desde la entre fila o hilera intermedia entre los antiguos árboles¹². En el caso de los terrenos que ya han sido cosechados, hay que establecer una salvedad entre los montes que son cosechados en forma mecanizada y aquellos que fueron hechos manualmente. Básicamente en aquellos montes donde las máquinas cosechadoras (harvesters) cortaron la madera y los grapos estibadores (forwarders) sacaron el tronco hacia lugares específicos, se necesita de una tarea posterior de limpieza y ordenamiento de los troncos, ramas, hojas, etc, para el plantío posterior. Estas tareas son realizadas por cuadrillas específicas que ordenan con ganchos y otras herramientas manuales estos “residuos” de manera que la fila a ser plantada quede limpia y a su vez el resto sirva de abono para el futuro.

Luego de que el terreno se considera ‘limpio’ se procede a la formación del surco de plantío, denominado como consolidación del ‘camellón’ (nombre dado por la similitud a la joroba de un camello). Un nuevo surco es realizado en un terreno nuevo y en el caso de los replantes se realiza un surco al lado de la antigua fila de árboles.

La maquinaria utilizada en esta tarea es el tractor con discos y máquinas de aplicación del herbicida e intervienen cuadrillas compuestas por aproximadamente 12 personas (incluyendo el capataz) dependiendo de la extensión y la intensidad del trabajo.

11 Existe un planeamiento específico del espacio en la manera de trazar los distintos cuadros (como se les denomina internamente en la empresa) que hace a la estructuración del terreno, el trazado de calles, caminos y cortafuegos. Cada oficina de Distrito cuenta con mapas en los que se localizan las plantaciones propias así como los emprendimientos de otras empresas, lo que permite la coordinación en el uso de los recursos naturales, caminos y en la prevención de incendios y otros accidentes.

12 En la empresa ya se ha iniciado el proceso de replante (segundo plantío) en algunos terrenos cosechados. Aún no se ha llegado a una tercera etapa, la cual se podría consolidar a los 16 o más años del primer plantío.

Además, en esta etapa se encuentra la posibilidad de detectar hormigueros que puedan dañar en primera instancia la plantación. Para la identificación de estos hormigueros, en esta y en las subsiguientes etapas, hasta que el árbol alcanza una dimensión que lo ponga a salvo del ataque de hormigas (aproximadamente 2 años), interviene un trabajador conocido como “oso hormiguero”, el cual recorre todo el terreno marcando con bandera focos de hormigas u hormigueros consolidados. Este trabajador recorre muchos kilómetros diarios, entre las filas de árboles recién plantados o por plantarse y es uno de las pocas tareas que se hacen individualmente y no por parte de una cuadrilla específica.

Posteriormente, una cuadrilla se limita a la aplicación de productos químicos para combatir las hormigas (“mata hormigas”). Al igual que casi todas las cuadrillas que comprenden las actividades silvícolas está integrada por 12 o 13 trabajadores polivalentes. Una nueva aplicación de herbicidas es puesta a consideración del encargado una vez que el camellón está culminado.

Cabe señalar que en el proceso de aplicación de mata hormigas, herbicidas y otros productos químicos se debe contar con un equipo de seguridad adecuado específico para cada caso: botas, guantes, máscaras y antiparras para la protección.

Por otra parte, la realización de estas actividades depende directamente de las condiciones del tiempo imperante (lluvias y viento) pudiendo por tanto ser suspendidas en cualquier momento. Esto puede afectar directamente al trabajador ya que en la medida en que cobran mayoritariamente a destajo, las condiciones climáticas inciden en su ingreso.

Estas tareas son realizadas con anticipación al plantío, evitándose los períodos de temperaturas muy bajas (junio, julio y parte de agosto).

Plantación de la muda procedente del vivero

Luego de preparado el terreno se procede a la plantación de la muda de la especie en cuestión, a cargo de una cuadrilla de plantadores que oscila entre 10 y 25 personas.

En primera instancia se realiza el pozo donde el plantín será colocado y luego la colocación del mismo. La distancia del pozo



Zorra para el acarreo de plantines

depende de la especie, oscilando este entre dos metros y dos metros y medio de espacio entre plantas.

Esta tarea requiere un trabajo rápido y coordinado con el remito de plantas desde el vivero localizado en Paysandú, puesto que un mal manejo puede condicionar la vida del futuro árbol. Generalmente cada plantador posee una hilera en la cual desarrolla su actividad de plantación.



Acarreo de plantines desde el camión hacia el "depósito"

El plantador realiza una actividad rutinaria de colocación de la muda y aseguramiento de que la misma quede en condiciones de crecer. Una vez que la planta se encuentra en su sitio estará a la merced de sus condiciones naturales y de agentes externos (frío, agua, malezas, hormigas, etc.).

Además de plantar, estas cuadrillas de trabajadores tienen como cometido el acarreo de los plantines desde el camión que proviene del vivero a un lugar específico en el terreno.

Fertilización post plantación

La fertilización post plantación es realizada por cuadrillas que oscilan en las 12 personas. Tienen como cometido fertilizar cada planta en su espacio. Para ello se aplica el fertilizante con una mochila o con el uso de un tractor específico para la tarea.

Control de malezas y hormigas post plantación

Luego que la planta se encuentra en su espacio y hasta que la misma alcanza una edad determinada, debe ser puesta a resguardo de los distintos ataques externos. Por lo tanto, existen cuadrillas diferenciadas que se encargan de tareas específicas de cuidado.

En primera instancia el control de malezas se hace mediante dos cuadrillas diferenciadas, una que aplica el herbicida entre las filas de árboles ('entrefila') y otra que aplica el herbicida en la misma fila de árboles.

En el primer caso la cuadrilla de trabajadores es liderada por un capataz y conformada por aproximadamente 12 personas, que mediante el uso de una mochila y un rociador adaptado a la dimensión de dicha entrefila aplican el

agroquímico. Generalmente cada trabajador que aplica el agroquímico cubre una fila, observándose grupos de trabajadores que “acompañados” y bajo indicación del capataz, recorren las hileras.

A continuación otra cuadrilla realiza la aplicación del producto en la fila, variando la composición química que se aplica y el puntero del rociador. Como mencionamos, ambas actividades no pueden ser realizadas con fuertes vientos, puesto que se compromete la aplicación y la salud del trabajador.

Estas actividades de aplicación de herbicidas requieren el uso de antiparras, máscaras protectoras y guantes para seguridad del trabajador. Para el transporte y preparación de los productos químicos se utiliza un tractor y una zorra adecuada. La mezcla entre el agua y el químico es realizada por el capataz y el tractorero de la cuadrilla.

En esta etapa también se realiza el control de hormigas, procediéndose al marcado de los hormigueros y a la aplicación del producto químico. Esta actividad es desarrollada por cuadrillas específicas que dotadas de mochilas y agroquímicos realizan esta aplicación. Deben ser utilizados iguales elementos y condiciones de seguridad que en el caso de aplicación de herbicida.



Control de malezas en entrefila en terreno virgen recién plantado



Control de malezas en terreno replantado en segunda instancia



Acarreo de elementos químicos para su posterior aplicación en el terreno.

Otros controles post plantación

En menor medida, y dependiendo de la especie y uso futuro de la madera del árbol plantado, se realizan otros controles post plantación.

En el caso de especies que son destinadas a la fabricación de pulpa de celulosa no es necesario realizar podas posteriores, pero en aquellos casos de madera destinada con otros fines, como por ejemplo para aserradero, éste requiere de un podado intermedio.

Otro control y cuidado post plantación, y relacionado con la variedad y destino de la madera, es el control del rebrote que consiste en la quita de plantas de la misma especie accesoria que crecen por cuenta propia y que entorpecen la distancia y el hilerado del monte.

Esta actividad se realiza a través de cuadrillas que tienen entre 10 y 12 personas y en general, predomina el pago por jornal más el incentivo por hectárea cubierta.

3.2.3 Cosecha

Esta es la etapa del corte de la madera que se realiza aproximadamente 8 años después que el monte fue plantado¹³.

La cosecha puede ser realizada mediante la utilización de distintos sistemas de trabajo, que van desde la cosecha totalmente manual, pasando por la semi-mecanizada, hasta la cosecha totalmente mecanizada.

En las actividades de cosecha propia, FOSA estableció una metodología de cosecha totalmente mecanizada. Para ello la empresa utiliza 20 cosechadoras (harvester) y 17 forwarder (para extraer la madera), número que estima en 33 y 29 respectivamente para el año 2013. Estas tierras están localizadas en la región litoral del país, en los departamentos de Paysandú, Río Negro, Soriano y Tacuarembó.

La empresa tiene una política de sustitución gradual de formas manuales de cosecha hacia formas mecanizadas y semi mecanizadas. La cosecha manual es básicamente realizada en montes propiedad de terceros donde los terrenos y los troncos son irregulares impidiendo implementar formas de cosecha mecanizada. Estas actividades de cosecha manual y semimecanizada se dan principalmente en las zonas Este y Centro del país. Actualmente, la cosecha mecanizada alcanza al 50% de las actividades de la empresa, mientras que la

13 Se debe tener presente que FOSA compra madera en montes de terceros lo que determina algunas diferencias en las actividades de cosecha en relación a los montes plantados por FOSA debido a la forma de plantado y tamaño de los árboles y el tipo de terreno, entre otros.

semi-mecanizada llega al 40% y el restante 10% se cosecha manualmente. La cosecha manual desaparecería a futuro, consolidándose así formas de cosecha mecanizadas y semi-mecanizadas.

La *cosecha manual* es la que requiere de mayor cantidad de fuerza de trabajo a la hora de la realización de esta actividad, puesto que implica un mayor número de tareas concatenadas para sacar la madera del monte.

En primera instancia encontramos al motosierrista, quien es el encargado del corte del árbol de acuerdo a una capacitación recibida en este sentido. El mismo tiene que tener en cuenta el lugar donde pretende que el árbol caiga, la dirección e intensidad del viento y el posterior trozado de la madera.

A este operario lo asiste un grupo de dos a cinco trabajadores que se encargan de enganchar, pelar y sacar la madera para la posterior carga. Las herramientas utilizadas son: hacha, machete y gancho o tijera de tracción de la madera.

En la *cosecha semi mecanizada*, el árbol se tala de la misma manera que en la cosecha manual pero la diferencia radica en que en esta modalidad se utilizan máquinas para el pelado de los troncos. La máquina peladora está adaptada a un tractor el cual es conducido por un operario capacitado con ese fin. Para el momento del pelado intervienen dos o tres trabajadores que acompañan la máquina y la alimentan con troncos para ser pelados, los cuales son dejados a la vera del camino para su posterior traslado.

Para el mantenimiento de las máquinas peladoras se cuenta con un grupo de trabajadores calificados y talleres móviles que se desplazan a los diferentes campamentos.

La cosecha semi-mecanizada, al igual que la manual, es desarrollada principalmente por contratistas y cua-



Trabajador cargando un tronco con Gancho



Motosierra



Peladora o Descortezadora de troncos en acción



Interior de un Taller Móvil de Peladora



Forwarder o Grapo de carga y estiba



Taller móvil de Harvesters y Forwarders

drillas especializadas en estas tareas, y básicamente se localizan en la región centro sur de acción de FO.

En la *cosecha mecanizada* el corte, pelado y trozado de la madera es realizado mediante máquinas de corte y carga de la madera (harvester y forwarder). Esta modalidad es desarrollada principalmente por FO, la cual es propietaria de dichas maquinarias.

En esta etapa existe una mayor capacitación y complejidad de las tareas por la dimensión y cuidado de las máquinas empleadas. Los trabajadores que intervienen en esta etapa son los operadores de harvester y forwarder por un lado, y por otro los operadores de grapos de carga.

No existe un único tipo de marca, sino que hay diferentes marcas y modalidades distintas de máquinas (John Deere, Hitachi y Ponsse). Cada una de los equipos posee un servicio contratado que se encarga de las tareas mecánicas de mantenimiento y refacción de los equipo.



Diferentes modelos de Harvester o cosechadora

3.2.4 Acopio y transporte

Una vez cosechada la madera se acopia a la salida del monte la cual es cargada con grapos en los camiones que la trasladan a las playas de almacenamiento para su destino final. Entre otras actividades se realiza también en esta etapa, cuando corresponde, la estiba, flejado y atado de la madera. Estas actividades de carga, transporte y descarga de la madera son contratadas a terceros, no teniendo la empresa maquinaria o fuerza de trabajo bajo su órbita en este plano¹⁴.

Como actividades de apoyo a estas tareas de transporte y carga, se realizan una serie de actividades destinadas a la conservación y estructuración de los caminos rurales y linderos a los emprendimientos productivos¹⁵.

- 14 FOSA, a través de la implantación de contratos de larga duración, promueve la renovación y adecuación de la flota y maquinaria a estándares de eficiencia y menor costo de operaciones posibles. Mediante la forma del “leasing”, los contratistas (con contratos a más de 5 años), adquieren nuevas herramientas para el trabajo. Es así que la flota de camiones que operan con FOSA llega a 130 unidades, de los cuales 105 son con contrato a largo plazo, siendo el 43% de ellos nuevos.
- 15 Hay toda una estructura contratada de empresas que llevan adelante las adecuaciones de la infraestructura vial en general (construcción y reparación de calles, caminos y cortafuegos dentro del territorio forestal), tanto dentro como fuera de los predios (ya en dimensiones vecinales), y cuyo trabajo está sujeto a los requerimientos de los distintos distritos de la empresa FOSA.

3.3 Descripción de tareas y puestos de trabajo rural

A continuación realizamos una enumeración descriptiva de los principales puestos de trabajo en las etapas silvícola/laboreo y de cosecha.

FUMIGADOR: aplica fungicidas y/o insecticidas ya sea para preparar el terreno para la plantación o para evitar plagas en los primeros años de los árboles. Utiliza una ‘mochila’ que contiene el producto químico a aplicar.



Fumigador



Cuadrilla de fumigadores

CONTROLADOR DE HORMIGAS: conocido como ‘oso hormiguero’, se encarga de la detección de hormigueros en las plantaciones y de la colocación de hormiguicidas para evitar esta plaga.

FERTILIZADOR: coloca fertilizantes en la tierra. Al igual que los fumigadores utiliza una ‘mochila’ para la aplicación de estos productos.



Trabajadora arrimado plantines

ACARREADOR DE PLANTAS: en la plantación suele encontrarse un trabajador cuya actividad consiste en alcanzar a los plantadores los plantines a ser plantados.

PLANTADOR: es quien coloca los plantines en la tierra en pozos previamente realizados por él mismo. Cada trabajador sigue un surco en el cual va depositando los plantines a una distancia de dos a dos metros y medio uno del otro. Se utiliza una cuerda, alambre, o madera para marcar la distancia



1. Realización de pozo para la colocación del plantín

2. Colocación del plantín

entre los plantines y una barra plantadora para realizar los pozos en los que serán colocados los plantines.

RALEADOR - PODADOR: su actividad consiste en la selección y corte de las ramas laterales de los árboles como parte del proceso de mantenimiento del monte, contribuyendo al crecimiento ‘derecho’ de los árboles. Las herramientas utilizadas para estas tareas son serruchos, tijeras, motosierras, machetes y escaleras de aluminio.



Podador



Motosierrista

MOTOSIERRISTA: es el encargado del corte del árbol y su posterior trozado¹⁶. Es un trabajador que tiene cierto grado de especialización ya que en las empresas visitadas se exige a estos trabajadores que tengan Licencia de Motosierrista, la cual se obtiene mediante un curso que los habilita para esta actividad. La motosierra es propiedad del trabajador.

16 Cada árbol talado es cortado en ‘trozas’, aproximadamente 4 a 5 por tronco. Esta es la unidad comúnmente utilizada para pagarle a los motosierristas, peladores y engavilladores.

AYUDANTE DE MOTOSIERRISTA: tiene la función de asistir al motosierrista en la tarea de derribar los árboles. Con un palo o puntero de guía ayuda a dar dirección de caída al árbol.



Ayudante de motosierrista

PELADOR: descorteza manualmente la troza. Para esta tarea utiliza un gancho o un hacha (cuando la corteza está más adherida al tronco). En este último caso el rendimiento es muy inferior: mientras un pelador descorteza 5 trozas con un gancho, tan sólo pela 1 con un hacha.

Cuando en la cosecha es usada una máquina para pelar las trozas, hay trabajadores que caminan próximos a la peladora realizando la actividad de recibir la troza luego de pelada y apilarlas para su posterior traslado.



Pelador con hacha



Pelador con gancho



Operador junto a máquina peladora

ENGAVILLADOR: se encarga de armar pilas de trozas para su traslado asistido por un gancho, hacha, machete o tijera de tracción de madera¹⁷.



Engavillador desplazando troza con hacha



Engavillador moviendo troza con un gancho

OPERARIO DE MÁQUINA: trabajadores especializados que se encargan de operar las máquinas utilizadas en el proceso de cosecha y carga de las trozas para su traslado. Las principales maquinarias son: Harvester, Forwarder, descortezadoras y grapos de carga. Estas son las tareas de mayor calificación dentro del proceso de trabajo y de menor número de puestos de trabajo.



Operador de Harvester



Operador de descortezadora

17 En caso de que el pelado de las trozas sea manual, es en general el pelador el que se encarga de esta tarea.



Encargado de cuadrilla supervisando el trabajo de plantación

ENCARGADO DE CUADRILLA:

realizan la supervisión de las cuadrillas: control de asistencia y del trabajo realizado por cada trabajador y distribución de tareas¹⁸. Cuando una empresa contratista tiene varias cuadrillas, por encima de los encargados existe un **capataz** responsable de todos los encargados de cuadrilla.

3.4 Espacios y servicios en el lugar de trabajo

En este último punto desarrollamos algunos aspectos referidos al entorno del trabajo rural en la forestación a partir de la observación en los lugares de trabajo. Si bien los aspectos que presentamos aquí fueron evaluados por los propios trabajadores en la encuesta, la idea de esta descripción es mostrar las situaciones encontradas durante la investigación.

3.4.1 Lugares para comer y descansar

Las instalaciones delimitadas con la finalidad de brindar a los trabajadores un lugar para comer y descansar son muy diversas. En el monte, se observó la disposición de estos lugares en espacios cerrados como ómnibus y contenedores, y en otros abiertos como tiendas cubiertas con lonas.



Diferentes instalaciones utilizadas como comedores



18 En algunos casos las cuadrillas cuentan con un cocinero y un chofer encargado del traslado diario de los trabajadores, los cuales están bajo la órbita del encargado de cuadrilla.



Transporte y adecuación para comedor de cuadrilla de plantación



Descanso de trabajadores al aire libre

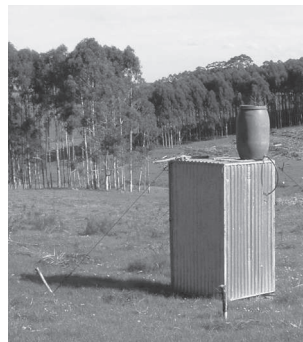
Una situación menos extendida es aquella en la cual no hay disponible ningún lugar para comer o descansar. En este caso, se observó a los trabajadores comer en el monte o descansar en lugares no adecuados a este fin como los caminos de acceso y tránsito en el monte.

3.4.2 Vestuarios

En general, en el monte no se identificaron lugares para cambiarse. Según lo indicaban los trabajadores iban desde su casa con la ropa de trabajo y retornaban con ella. Esto puede presentar un inconveniente para quienes aplican herbicidas y fungicidas ya que se trasladan a sus hogares sin cambiarse de ropa.

3.4.3 Baños

Los lugares dispuestos como baños son disímiles observándose desde instalaciones con acceso a agua caliente a aquellas otras más precarias que no contaban con descarga de agua. En su mayoría se encuentran ubicados en una zona específica y no dispersos en el monte.



Diferentes instalaciones utilizadas como baños



También se constató en algunos lugares de trabajo la falta de baños, ya sea porque no se había pensado la disponibilidad de este espacio o porque aún no se había instalado en su totalidad el campamento.

3.4.4 Traslado

Hay una gran gama de medios de transporte que se adecuan a las dimensiones de la cuadrilla. El traslado de los trabajadores se hace principalmente en ómnibus y en menor medida en camión. También se utilizan como medio de transporte mini-vans, remises para 13 personas y tractores con zorra.

3.4.5 Equipo de seguridad

En cuanto al equipo de seguridad se observó como constante la utilización del mismo. Si bien variaba su calidad y deterioro, en todos los casos se contaba con el equipo de seguridad requerido para la tarea realizada.

En general las empresas proveen a los trabajadores del equipo de seguridad. En algunos casos se señaló por parte los trabajadores la compra de algún implemento (fundamentalmente zapatos) o el pago de la diferencia entre el equipo que la empresa proporcionaba y uno de mejor calidad (por ejemplo los pantalones de los motosierristas).

3.4.6 Carteleras

En general las empresas utilizan carteleras para informar a los trabajadores principalmente sobre medidas de seguridad, teléfonos de emergencia y otros de contacto, mapas del lugar de trabajo. También en el monte, principalmente en los lugares de cosecha, se observó la utilización de carteles que indicaban el uso obligatorio de equipo de protección personal, zonas de alto riesgo por el uso de maquinaria, riesgo de incendio forestal, etc.



Cartelera de la empresa con tel fonos de seguridad, mapa del rea, informaci n para motosierristas, etc.

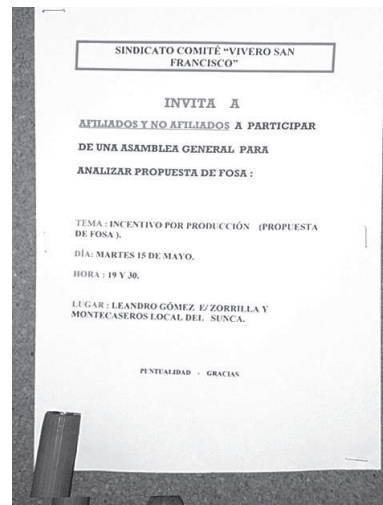


Carteles de advertencia sobre riesgo



Cartel sobre uso obligatorio del equipo de seguridad

No se encontró en ninguna de las cuadrillas visitadas en el monte cartelera sindical. Sólo los trabajadores del Vivero San Francisco tienen este espacio para la difusión de información de su interés.



Informaci n sindical en cartelera del Vivero San Francisco

IV. Condiciones de vida y de trabajo

En este capítulo se presenta la metodología y los principales resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la fase rural de la empresa Forestal Oriental y de las empresas sub-contratadas por ella para determinar la calidad del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores.

4.1 Forma de recolección de la información

El universo de la encuesta fue constituido para los fines de esta investigación por el conjunto de trabajadores dedicados a actividades rurales que comprenden en general las actividades vinculadas a la generación de plantines, preparación del terreno, cuidado de la planta y su cosecha, sean contratados directa o indirectamente por FOSA mediante empresas contratistas.

El marco de muestreo fue proporcionado por la empresa Forestal Oriental S.A. a partir de un listado de los trabajadores propios y de las empresas contratistas que al momento de la encuesta realizaban tareas en la fase rural para Forestal Oriental.

Se realizó una muestra estratificada para poder garantizar la representación proporcional de cada una de las principales etapas del proceso de trabajo (silvícola/laboreo, cosecha, vivero y otras rurales). En el siguiente cuadro se puede observar la distribución del marco muestral, la cantidad de casos sorteados en cada etapa, y el peso relativo correspondiente a cada uno de ellos. La muestra quedó constituida por un total de 408 casos lo que representa un nivel de confianza de 95% y un margen de error de las estimaciones de $\pm 3\%$.

Tabla Nº 4.1
Comparación del universo con la muestra

Tarea	Universo	%	Muestra	%
Silvícola/Laboreo	1125	50,5	210	51,5
Cosecha	856	38,4	162	39,7
Vivero	129	5,8	20	4,9
Otras Rurales	118	5,3	16	3,9
Total	2228	100	408	100

La encuesta fue realizada entre los días 6 y 17 de mayo de 2007 en los departamentos de Durazno, Florida, Lavalleja, Paysandú, Río Negro, Rocha, Soriano y Tacuarembó¹⁹, en los lugares de trabajo en los que se estaban realizando actividades silvícolas y/o de laboreo, actividades de cosecha y el Vivero San Francisco. Se empleó un formulario con 115 preguntas con un tiempo de aplicación aproximado de 15 a 20 minutos por trabajador.

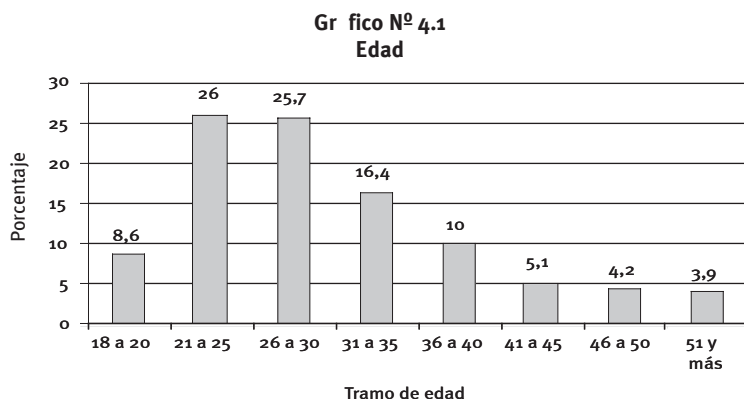
4.2 Características sociodemográficas y condiciones de vida

En este primer apartado analizaremos las características sociodemográficas de los trabajadores entrevistados y la situación residencial de los mismos.

4.2.1 Características sociodemográficas

En primer lugar, al igual que en otros sectores rurales de nuestro país, se observó un alto nivel de masculinidad: casi 9 de cada 10 trabajadores son hombres (89%). Las mujeres desarrollan tareas principalmente en el área silvícola del complejo forestal.

En cuanto a la distribución por edades, la población que desarrolla tareas en el complejo forestal es mayoritariamente joven, aspecto que guarda relación también, con el conjunto de los trabajadores rurales del país. El 60,3% de los trabajadores tiene 30 años o menos.

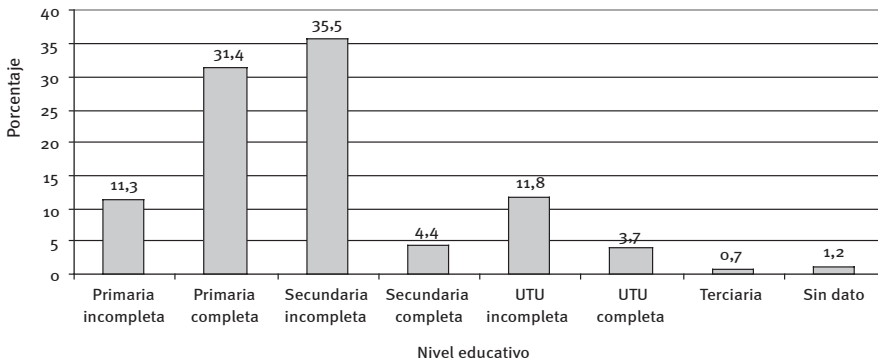


Finalmente, en relación al nivel educativo, una tercera parte tienen secundaria incompleta (35,5%) mientras que otra tercera parte tiene primaria comple-

19 Distritos I, II, III, IV, V, VI, IX, XII y XIII de Forestal Oriental y Vivero San Francisco en Paysandú.

ta (31,4%). Sólo el 8,1% ha finalizado los estudios medios (secundaria o UTU), y menos de un 1% (0,7%) accedió a nivel terciario. En resumen, los trabajadores presentan un déficit educativo con relación al conjunto de la población dado que el porcentaje de primaria incompleta es alto y la participación de secundaria completa es muy baja.

Gráfico N° 4.2
Nivel Educativo



4.2.2 Lugar de residencia

El lugar de residencia habitual de los hogares de los trabajadores forestales de la empresa se distribuye principalmente en los departamentos de Paysandú (36,1%), Soriano (19,5%) y Río Negro (13,5%). Coincidiendo esta distribución con la concentración de los bosques de la empresa en dichos departamentos. El resto de los trabajadores reside de manera dispersa en un conjunto amplio de departamentos que está vinculado también a la forma de reclutamiento de los diferentes contratistas en el territorio.

También se constató que la residencia de las familias de los trabajadores forestales estudiados es primordialmente urbana. El 85,8% de las familias reside en localidades urbanas, el 8,6% afirma que reside en zonas rurales y el 5,6% no brinda información.

Una tercera parte de los mismos modificó su lugar habitual de residencia para poder trabajar en la forestación: 26% pasó a vivir en un alojamiento proporcionado por la empresa y el 7,1% alquiló una vivienda para poder localizarse en un lugar más cercano a su trabajo. El 65,2% reside en el mismo lugar que tenía antes de empezar a trabajar.

Siete de cada diez encuestados reside junto a su familia (70,6%), mientras que el resto (28,2%) se encuentra alejado de la misma durante sus períodos de trabajo. De estos últimos, el 64,5% afirmó mantener contacto con su fami-

lia, mientras el 23.4% de trabajadores se queda en el lugar de trabajo cuando terminan sus tareas o tienen varios días libres. Casi la mitad de los que visitan su familia lo hacen al menos dos veces al mes (47.5%) y el 20.6% al menos una. Una tercera parte de quienes visitan su familia (31.9%) tiene un contacto menos frecuente con la misma, declarando que la visitan cada un mes o más.

4.2.3 Composición del hogar

En cuanto a la composición del hogar de los trabajadores, se puede observar que casi la mitad viven en pareja (49.3%) ya sea por casamiento o unión libre (21.8% y 27.5% respectivamente). En segundo lugar, y con un porcentaje similar, se encuentran los solteros (44.9%). Finalmente se encuentran los divorciados (4,2%) y separados (1.5%) y los viudos (0,2%).

En relación a la cantidad de miembros del hogar, se aprecia que la mayoría de los hogares tiene 4 miembros o más (56.4%), lo que representa hogares mayores al promedio nacional. Es importante que casi el 20% de los hogares tiene más de 6 miembros (19.9%). En el otro extremo, el 5.4% residen en hogares unipersonales, el 13% de 2 miembros y el 25.2% de 3 miembros.

4.2.4 Movilidad residencial

La cuarta parte (25%) de los trabajadores de la empresa cambió su lugar de residencia habitual en los últimos 5 años. De estas migraciones recientes, la mayoría (66.7%) fue de una localidad urbana a otra; en tanto un 19.2% de las mismas implicó un cambio del medio urbano al rural, lo que podría estar asociado directamente a la búsqueda de empleo en el sector forestal.

En relación a la migración absoluta de los trabajadores se observa que un 42.8% de los trabajadores reside en una localidad diferente a su lugar de nacimiento, mientras que el restante 57.2% vive en el mismo lugar²⁰. Respecto a la naturaleza de la migración respecto al lugar de nacimiento, se encuentra que en 6 de cada 10 casos el cambio de residencia es dentro del medio urbano, y en 2 de cada 10 desde zonas urbanas a rurales.

20 Con la información disponible no es posible diferenciar a los trabajadores que han permanecido toda la vida en la misma localidad de aquellos que son migrantes de retorno.

Tabla N° 4.2
Naturaleza de la migración reciente y la migración absoluta

Naturaleza	Migración reciente	Migración absoluta
Urbano-Urbano	66,7	65,1
Urbano-Rural	19,2	23,5
Rural-Urbano	11,1	10,8
Rural-Rural	3	0,6
Total	100	100

4.2.5 Condiciones de vida del trabajador y su familia

En este ítem presentamos algunos indicadores que dan cuenta de las condiciones de vida de los trabajadores y su familia²¹ referidos a la satisfacción de necesidades básicas y al confort del hogar.

Entre los hogares de los encuestados predomina la tenencia bajo propiedad de la vivienda: el 49% son propietarios de la misma mientras que un 15% integran MEVIR o una cooperativa de vivienda. Una quinta parte de los hogares (21.8%) alquilan o arriendan la vivienda en la que residen. Por último, el peso de los ocupantes, ya sea con permiso o por relación de dependencia, alcanza a un porcentaje significativo dentro de esta población (13.4%), seguramente vinculado a situaciones más precarias de forma de tenencia.

En cuanto a la calidad de la vivienda, se analiza el material predominante del techo, las paredes y los pisos de las mismas. El 77.5% de los hogares reside en viviendas con techos de chapa de zinc, dolmenit o similar, y un 20.6% con techos de planchada de hormigón. Casi la totalidad de los hogares (98%) posee viviendas construidas con ladrillos, bloques o material. Con materiales más precarios han sido construidas sólo el 1.7% de las viviendas en las que residen los trabajadores. En lo que respecta a los materiales utilizados en la construcción de los pisos de la viviendas, el 62.7% posee pisos de madera o baldosas y el 36.5% de hormigón, piedra o ladrillo.

21 Para el caso de los trabajadores que no residen con su familia mientras trabajan, los datos que aquí se presentan corresponden al núcleo familiar que ellos identifican como de referencia.

Tabla N° 4.3
Calidad de la vivienda

Material predominante	%
Techos de chapa de zinc, dolmenit o similar	77,5
Paredes de ladrillo, bloque o material	98
Pisos de madera o baldosas	62,7

También se verifica una alta cobertura en lo que refiere al servicio higiénico de los hogares. El 91.4% de los mismos tiene baño con cisterna en la vivienda y el 8.1% sin cisterna. Tan solo el 0.5% declara no contar con baño en su vivienda. El 38% de los hogares realiza la evacuación de excretas en fosas sépticas, seguidos por el 37.3% que lo hace en la red general de OSE. Un porcentaje importante de hogares que asciende a casi una quinta parte (23%), posee formas precarias de evacuación de excretas ya que declaran hacerlo en un pozo en el suelo o en una canaleta a cielo abierto. Este podría considerarse como el indicador que expresa mayor vulnerabilidad de los hogares en cuanto a las condiciones de la vivienda.

En relación a los servicios que tienen estas viviendas, se constata que el 95.8% de los hogares cuenta con energía eléctrica en la vivienda, el 92.9% de los hogares de los trabajadores posee agua potable derivada de la red general de OSE para beber y cocinar y la principal fuente utilizada para la cocción de los alimentos es el supergas, utilizada por el 91.9% de los hogares.

Tabla N° 4.4
Servicios de la vivienda

Servicio	%
Baño con cisterna	91,4
Saneamiento	37,3
Energía eléctrica	95,8
Agua por Red General	92,9
Uso de supergas para cocinar	91,9

La mayoría de los hogares posee los electrodomésticos básicos: 93.9% posee cocina, el 89.2% heladera, el 86.8% televisor. Es menor el porcentaje que tiene calefón, el 61.8% calefón o termofón, el cual es sustituido por el 'chuveiro eléctrico' en el 27.7% de los hogares. El teléfono celular (84.3%) se encuentra más extendido entre los hogares que el teléfono fijo (30.1%), siendo esta una herramienta muy útil inclusive para la coordinación laboral cotidiana. En rela-

ción a otros equipamientos que hacen al confort del hogar, encontramos que la conexión por cable alcanza al 47.1% de los hogares, el video cassetero o DVD al 42.9% y el lavarropa al 41.9%. Estas características de confort son similares a las verificadas en la población de estratos medios bajos y bajos de la población del interior del país²².

Tabla N° 4.5
Tenencia de Electrodomésticos y otros

Electrodomésticos y otros	%
Cocina (a gas o eléctrica)	93,9
Heladera	89,2
TV color	86,8
Teléfono celular	84,3
Calefón o termofón	61,8
TV cable	47,1
Video cassetero o DVD	42,9
Lavarropa	41,9
Teléfono fijo	30,1
“Chuveiro” eléctrico	27,7
TV blanco y negro	13,5

4.2.6 Ingresos del hogar

En el 40% de los hogares el entrevistado es el único perceptor de ingresos por trabajo del hogar, mientras que para otro 40.2%, son dos personas las que reciben habitualmente un salario. El 18.3% declararon que en su hogar son 3 o más las personas que perciben un ingreso por trabajo.

La centralidad del ingreso percibido en la forestación para los hogares de los entrevistados, queda expresada también en el hecho de que un 62% afirma que aportan el ingreso principal en sus hogares. En segundo lugar, un 15.9% declara que su padre o madre es el principal sostén del hogar. Un 9.1% sostiene que todos aportan por igual, mientras que el 10.8% restante menciona a su pareja (3.4%), otro pariente (5.9%) u otro no pariente (1.5%).

22 Ver: CAINSE “Índice Nacional de Nivel Socio Económico 2006-2007”. Montevideo, 2006.

Tabla N° 4.6
Aporte del ingreso percibido en la forestación al ingreso total del hogar

Aporte	%
Único ingreso del hogar	40
Ingreso principal del hogar	62

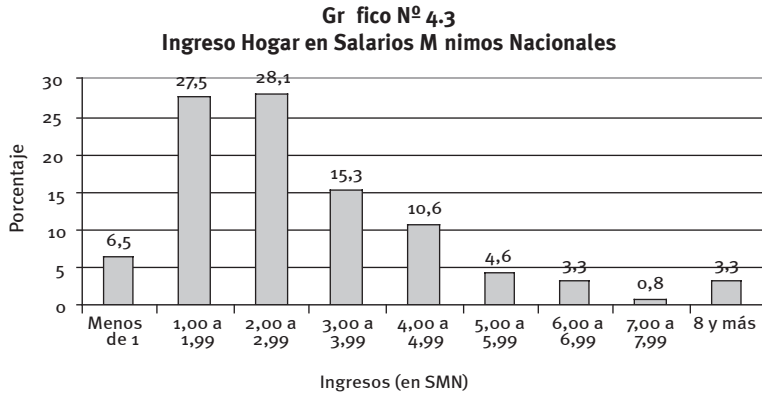
Además del salario percibido por el trabajador y su importancia en la estructura de ingresos del hogar, se relevó el aporte de las prestaciones sociales (jubilaciones, pensiones, asignación familiar e Ingreso Ciudadano) en los ingresos de los hogares de los trabajadores. El 22.8% de los encuestados vive en hogares en los cuales alguno de sus miembros percibe una jubilación o pensión. Este es un porcentaje reducido en relación al conjunto de la población. La asignación familiar es la prestación más extendida entre los hogares de los trabajadores ya que poco más de la mitad de los mismos (53.7%) señala que en su hogar se cobra asignación familiar. El 9.1% de los trabajadores expresó que en su hogar se percibe el Ingreso Ciudadano o de Trabajo por Uruguay en el marco del Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) del Ministerio de Desarrollo Social. Dado el público objetivo de esta política social, es significativo que casi 1 de cada 10 encuestados esté vinculado a hogares en situación de indigencia, con grandes carencias críticas.

Tabla N° 4.7
Prestaciones sociales recibidas en los hogares

Prestación social	%
Jubilación o pensión	22,8
Asignación Familiar	53,7
Ingreso Ciudadano	9,1

En lo que respecta a los ingresos totales del hogar, medidos en Salarios Mínimos Nacionales (SMN)²³, 6 de cada 10 (62.1%) afirma que los mismos son inferiores a los 3 SMN: 6.5% perciben en total menos de 1 SMN, 27.5% un ingreso total entre 1 a 1.99 SMN y el 28.1% un ingreso entre 2 a 2.99 SMN. En el extremo superior de la distribución de ingresos se encuentran el 4.1% de los trabajadores cuyos hogares tienen un ingreso aproximado de 6 SMN o más.

23 Al momento de realización de la encuesta (mayo de 2007) el Salario Mínimo Nacional (SMN) es de 3075 pesos uruguayos, equivalentes a 128,4 dólares americanos.



4.3 Trayectoria laboral

4.3.1 Primer trabajo remunerado y ocupación anterior a la forestación

Para conocer la trayectoria laboral de los trabajadores se comenzó por indagar sobre su primer trabajo remunerado. Entre los encuestados se verifica una muy temprana inserción al mercado laboral: el 37,7% empezó a trabajar con 14 años o menos y el 30,2% entre los 15 a 17 años. En síntesis, la mayoría (67,9%) tuvo su primer empleo remunerado antes de los 18 años de edad.

Tabla N° 4.8
Edad primer trabajo remunerado

Años	%
Menos de 12	4,4
12 a 14	33,3
15 a 17	30,2
18 y más	32,1
Total	100,0

En su primer trabajo fueron mayoritariamente asalariados (82%), principalmente en el sector privado (75,2%). Uno de cada diez se inició en el mercado laboral como trabajador por cuenta propia (12,8%) y en forma minoritaria como patrón (2,6%) o trabajador familiar remunerado (2,6%). Más de la mitad de los trabajadores (55%) tuvieron su primer trabajo en zonas rurales, principalmente como peones rurales o en el propio sector forestal y en menor medida en la citricultura, lechería y esquila, lo cual denota la temprana vinculación de los mismos al medio rural.

En cuanto a la última ocupación antes de ingresar al sector, la mayoría de ellos proviene de empleos privados (71.7%) en tanto un 14.2% fueron trabajadores por cuenta propia. Un grupo menor pero significativo (8.7%), era empleado en el sector público. El 53.5% desarrolló tareas en la zona urbana y el 46.5% en la zona rural. Los primeros, antes de su actual trabajo en la forestación, se ocupaban mayormente en la construcción y en comercios minoristas como empleados; en tanto que los segundos se ocupaban en el medio rural principalmente en establecimientos como peones, caseros o en el sector citrícola de forma sazonal o permanente.

Tabla N° 4.9
Trayectoria laboral (en %)

Origen laboral	Urbano	Rural
Primer trabajo	45	55
Ocupación anterior a la forestación	53,5	46,5

4.3.2 Empleo en la forestación

A continuación se presenta la trayectoria laboral del entrevistado en la forestación y su situación actual en el sector.

En relación a la antigüedad de los trabajadores en el sector, se verifica un ingreso reciente por parte de 4 de cada 10 encuestados (39.7%), los que hace 1 año o menos que están trabajando en la forestación, un 12.7% hace 2 años y 9% hace 3 años. Entre quienes tienen mayor antigüedad se observa que el 5.5% de los trabajadores hace 4 años que está vinculado al sector, 6.7% hace 5 años y 23.9% hace 6 años o más.

Tabla N° 4.10
Años de trabajo en la forestación

Años	%
Hasta 1	39,7
2	12,7
3	9,0
4	5,5
5	6,7
6	3,7
7	3,0
8	1,7
9	0,5
10 y más	15,0
Total	100,0

Respecto a la distribución actual de los trabajadores en las actividades que dan cuenta de las diferentes etapas del encadenamiento productivo forestal, se observa que la mitad (51.5%) se encuentra desarrollando tareas silvícolas y de laboreo de la tierra y en segundo lugar, tareas de cosecha (39.7%)²⁴. Las tareas de producción de plantines ocupan a un 4.9% de los encuestados y las de administración y otras rurales al 3.9%.

Tabla N° 4.11
Distribución de Tareas Generales

Tareas	%
Silvícola/Laboreo	51,5
Cosecha	39,7
Vivero	4,9
Administración y otras rurales	3,9
Total	100,0

El 77% de los trabajadores ha realizado otra tarea además de la que está desarrollando actualmente, en tanto el restante 23% afirmó que la tarea que realizan actualmente es la única desempeñada en el sector. Esto muestra un grado de polivalencia importante en los puestos de trabajo de estos empleados.

4.4 Condiciones de trabajo e ingresos

En este apartado se intenta una aproximación a las condiciones de trabajo en FOSA y las empresas contratistas en varias dimensiones objetivas y subjetivas, para tener una visión general de la misma.

4.4.1 Estabilidad

El 76.7% de los encuestados no ha estado sin trabajo desde que ingresó al sector, en tanto el 22.8% declara que ha estado algún periodo sin trabajar a causa de diversos factores. Esto estaría indicando que, a diferencia de otros rubros productivos rurales de nuestro país, la forestación presenta un menor grado de zafralidad en el uso de la fuerza de trabajo y una dedicación más exclusiva por parte de los trabajadores²⁵. A su vez, la intermitencia del trabajo no es

24 De acuerdo a la política de FOSA, el número de trabajadores vinculados a la cosecha iría en disminución con la aplicación de la cosecha mecánica en montes propios de la empresa. O sea, en los próximos años se tendería a que este menor peso relativo de la cosecha en la ocupación de trabajadores se incremente, pasándose a una actividad de cosecha más tecnificada y de capacitación diferenciada a la manual.

25 El 86% declaró no tener un trabajo simultáneo externo a este rubro productivo lo que

tan acentuada como en otros sectores, ya que quienes han tenido algún periodo sin trabajo (22.8%) declaran mayoritariamente que éste ha sido igual o inferior al mes (55.6%).

En tanto la actividad forestal está sujeta a factores externos como los climáticos y a internos como la organización del trabajo en la empresa en cuanto a la coordinación de los predios en los cuales realizar actividades silvícolas, de laboreo o de cosecha; el número de días de trabajo puede variar de un mes a otro, y por tanto los ingresos de quienes cobran a destajo o por hora. En relación al número de días trabajados efectivamente el mes anterior, se observa que un 10.8% trabajó menos de 10 días, el 53% de 10 a 19 días y el 35.3% 20 días o más. El factor climático afectó la actividad laboral de la mayoría de los encuestados, ya que el 73.4% de los mismos afirma haber perdido al menos un día de trabajo por lluvia. Este motivo fue la causa de que el 14.2% de los encuestados no trabajara por 1 a 3 días y el 31% por 4 a 7 días. Al 27.3% la lluvia afectó severamente su trabajo, no pudiendo concurrir a trabajar por periodos superiores a la semana. El segundo motivo, vinculado a la finalización del trabajo en el monte o campo en el que se estaba desempeñando la tarea, representa una pérdida menor de días ya que el 92.4% no tuvo días intermedios sin trabajo entre una tarea y otra mientras que el 4.4% estuvo hasta 7 días sin concurrir a trabajar y el 1.5% más de una semana.

Para 8 de cada 10 encuestados (81.9%) la forestación es un empleo permanente. Sólo el 13% se inclina por afirmar que la forestación es de carácter zafra y por tanto, una alternativa temporal que debe complementarse con otras actividades laborales a lo largo del año.

Tabla Nº 4.12
Estabilidad laboral

Estabilidad	%
Tenencia de períodos sin trabajo en su trayectoria en forestación	22,8
Pérdida de al menos un día de trabajo por factores climáticos (en el mes anterior)	73,4
Pérdida de al menos un día de trabajo por finalización de trabajo en el monte (en el mes anterior)	5,9
Considera la forestación un trabajo estable	81,9

denota la centralidad que tiene el trabajo en la forestación en la vida laboral y personal de la mayoría de los encuestados, los cuales tienen como única fuente de ingresos el pago por su trabajo en FOSA o empresas contratistas.

4.4.2 Jornada de trabajo

En relación a la duración de la jornada diaria de trabajo²⁶, la mayoría de los encuestados (64.2%) trabajan 8 horas (sin considerar el descanso). El 26.8% trabaja más de 8 horas diarias mientras que un 9% tienen una jornada laboral inferior a las 8 horas²⁷. La mayoría de los trabajadores (88.5%) se encuentra conforme con la jornada laboral, afirmando que la misma es adecuada. Un 8.3% afirma que debe trabajar muchas horas mientras que por el contrario, el 2.7% considera que las horas diarias de trabajo son pocas.

Tabla N° 4.13
Horas diarias de trabajo

Horas	%
Menos de 8 hs.	9,0
8 horas	64,2
8:01 a 9 horas	11,2
9:01 a 10 horas	10,3
Más de 10 hs.	5,3
Total	100,0

El período de descanso con el que cuentan poco más de 8 de cada 10 encuestados (83.3%) en su trabajo es de 1 hora diaria. Un 10% descansa menos de una hora en su jornada y el 5.5% se toma 2 horas o más antes de retomar sus tareas. Para el 83.3% de los encuestados este tiempo de descanso es suficiente. En cambio, un 11.8% considera que es escaso y un 2.5% que el descanso insume demasiado tiempo.

En cuanto al descanso semanal, el 83.3% posee días libres fijos a la semana mientras que un 15.4% no tiene predeterminada la existencia ni el momento del descanso semanal. Quienes respondieron afirmativamente a la existencia de días libres fijos en la semana, tienen predominantemente un día (74.5%), seguidos por los que tienen 2 días (24.3%). Un porcentaje mínimo de trabajadores (0.3%) descansa más de 2 días a la semana.

26 Si bien los trabajadores rurales no tienen limitación legal de la jornada laboral como principio, existen previsiones particulares en la Ley N° 10.471 (1943) de Bosques, Montes y Turberas, que limitan la jornada de trabajo a un régimen de 8 horas para los trabajadores de la forestación.

27 Cabe señalar que en lo que refiere al régimen de trabajo diario, coexisten diversos sistemas: por ejemplo los que cumplen 8 horas de trabajo de lunes a sábado; los que trabajan 9:36 horas de lunes a viernes; y los que tienen una mayor flexibilidad en el número de horas que destinan al trabajo y al descanso.

El mes anterior a la encuesta, la mitad de los trabajadores (50%) tuvo 4 días libres por descanso y en segundo lugar una cuarta parte (26.7%) contó con 5 a 8 días libres por descanso. Es importante el porcentaje de trabajadores que no tuvo ningún día libre por este motivo, ascendiendo al 11.5%²⁸.

4.4.3 Seguridad social

El 53.4% tuvo licencia paga en el último año por su trabajo en la forestación mientras que un 43.4% no gozó de este beneficio. Un 2.2% tuvo licencia paga por su trabajo en otra ocupación. En cuanto al beneficio del seguro de paro, el 92.4% de los trabajadores no ha gozado del mismo en el último año, mientras que el 4.7% ha recibido esta prestación por su ocupación en la forestación y el 2.5% por su ocupación en otro sector.

En su mayoría los trabajadores atienden su salud en una mutualista por relación con la empresa en la que trabajan (91%). Un 0.7% se atiende en una mutualista por relación de parentesco. Si bien es destacable el alto índice de incorporación al sistema mutual, llama la atención que un 7.6% afirmen que recurren a Salud Pública a atender su salud, ya que la afiliación a una mutualista es un derecho de todos los trabajadores, y un indicador de la incorporación de los mismos al sistema de seguridad social y por ende, del trabajo ‘en blanco’²⁹.

Tabla Nº 4.14
Seguridad social

Beneficio	%
Licencia paga por trabajo en forestación	53,4
Seguro de paro por trabajo en forestación	4,7
Cobertura mutual por relación de dependencia	91

4.4.4 Evaluación de las condiciones de trabajo

En cuanto al requerimiento y carga física para la tarea en la forestación, la opinión más extendida, encontrada en casi la mitad de los encuestados (47.5%), se ubica en una posición intermedia, o sea, considera que el esfuerzo físico que se debe realizar cotidianamente en el trabajo no es alto ni bajo. Un porcentaje no despreciable de encuestados que alcanza al 38.7%, encuentra una mayor

28 Esto no quiere decir que hayan trabajado sin descansar en los últimos 30 días, ya que pudieron haber tenido días de paro por otros motivos como lluvias o cambio de establecimiento, como se mostró anteriormente.

29 Si bien la atención de salud es un indicador de formalidad, se debe tener en cuenta que en algunos casos los trabajadores pueden optar por la atención en el sistema público debido al costo de tickets, órdenes y medicamentos en el sistema privado de salud, más allá de que la empresa les provea de cobertura mutual.

exigencia física en su tarea, afirmando que debe realizar un esfuerzo físico alto (30.1%) o muy alto (8.6%), lo que podría estar indicando una sobrecarga física para muchos de ellos. En el otro extremo, los trabajadores que consideran que su trabajo tiene una baja carga física son el 10.8% (10.3% bajo y 0.5% muy bajo).

Tabla N° 4.15
Consideración sobre el esfuerzo físico de la tarea en la forestación

Valoración	%
Muy alto	8,6
Alto	30,1
Ni alto ni bajo	47,5
Bajo	10,3
Muy bajo	0,5
NS/NC	2,9
Total	100,0

Comparando el esfuerzo físico con trabajos anteriores, la mayor proporción de los encuestados cree que su tarea actual es más pesada (43.6%). Una cuarta parte afirma que el requerimiento físico es igual al realizado en trabajos anteriores (24.3%) y una proporción similar (25.2%) que es menos pesado.

Tabla N° 4.16
Consideración sobre el esfuerzo físico en relación al último trabajo

Opinión	%
Más pesado	43,6
Igual	24,3
Menos pesado	25,2
No corresponde (primer trabajo en la forestación)	5,4
NS/NC	1,5
Total	100,0

Se observa una buena evaluación de las condiciones generales de trabajo ya que un 66.2% opina que son buenas y un 4.9% que son muy buenas. Una cuarta parte de los encuestados (26.5%) tiene una evaluación más negativa, afirmando que las condiciones generales son regulares. Quienes manifiestan una mayor disconformidad son el 1.7% de los encuestados que creen que las

condiciones de trabajo en general son malas o muy malas (1.5% y 0.2% respectivamente).

Entrando en la evaluación de aspectos más específicos, el 61.3% afirma que las condiciones de los vestuarios que proporciona la empresa en el lugar de trabajo son buenas (58.5%) o muy buenas (2.8%). El 14.2% por su parte cree que son regulares y el 8.1% que son malas (7.8%) o muy malas (0.3%).

En cuanto al lugar destinado a comedor, los trabajadores muestran también una evaluación mayoritariamente positiva, ya que el 65.8% considera que son buenas y el 2.1% que son muy buenas. En una posición intermedia se encuentra el 19.4% de los trabajadores que califica como regulares las condiciones de los comedores en el lugar de trabajo. Finalmente, quienes realizan una evaluación de corte negativo son el 9.6% que las considera malas (7.8%) o muy malas (1.8%).

Un aspecto comúnmente problemático para el trabajo en el medio rural es el uso de baños. Sobre este punto, 6 de cada 10 trabajadores (61.1%) consideran satisfactorias las instalaciones utilizadas con tal fin, opinando que son muy buenas (2.4%) o buenas (58.7%). El 18.2% por su parte las evalúa como regulares mientras que el 14.4% las considera malas (10.6%) o muy malas (3.8%).

Finalmente, se consideraron las condiciones de transporte al lugar de trabajo. En primer lugar se constató que aproximadamente la mitad (53.4%) son trasladados en ómnibus. El camión es el medio de transporte en el cual el 30.6% de los encuestados concurre diariamente al lugar de trabajo. Otro tipo de locomoción (mayoritariamente camionetas cerradas tipo van), es señalada por el 11.3% de los trabajadores. Sólo un 3.4% afirma que se traslada por su cuenta al lugar de trabajo y un 1.2% que se traslada en locomoción de FOSA. El tiempo diario destinado para llegar al lugar de trabajo es de menos de una hora para 4 de cada 10 encuestados (41.1%) y de una hora o más para el resto (58.9%)³⁰. Quienes concurren a trabajar en un medio de transporte proporcionado por la empresa (96.6%), consideran mayoritariamente que las condiciones de traslado son buenas o muy buenas (75.6% y 6.3% respectivamente). Una evaluación intermedia es realizada por el 14.2% que las califica de regulares mientras que quienes tienen una valoración más negativa de la forma en la cual son trasladados cotidianamente es el 2.8%.

30 Cabe señalar que el tiempo promedio de traslado es el doble ya que el entrevistado recorre el trayecto de su casa al trabajo dos veces en el día, tiempo que no es considerado como tiempo de trabajo y que por ende, no se computa como salario.

Tabla N° 4.17
Evaluación de las condiciones de trabajo (en %)

Aspecto	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	NS/NC
Condiciones generales de trabajo	4,9	66,2	26,5	1,5	0,2	0,7
Vestuarios en el lugar de trabajo	2,8	58,5	14,2	7,8	0,3	16,2
Comedor en el lugar de trabajo	2,1	65,8	19,4	7,8	1,8	3,1
Baños en el lugar de trabajo	2,4	58,7	18,2	10,6	3,8	6,3
Condiciones del traslado	6,3	75,6	14,2	2,3	0,5	1,0

4.4.5 Alimentación

En su mayoría (90.2%) los trabajadores se encargan por cuenta propia de la alimentación que llevan a su lugar de trabajo³¹.

Sólo el 8.6% recibe alimentación por parte de la empresa, la cual tiene personal destinado a la preparación de las comidas para los trabajadores y el 1.2% no proporciona información. El 71.5% de quienes reciben alimentación por parte de la empresa manifiestan estar conformes con la misma ya que la consideran buena (68.6%) o muy buena (2.9%). Un grupo importante que asciende al 22.7% afirma que la misma es regular y el 2.9% se encuentra totalmente desconforme con la comida que recibe, sosteniendo que la misma es mala.

4.4.6 Condiciones de alojamiento proporcionadas por las empresas

Una cuarta parte de los trabajadores (27%) vive en alojamientos proporcionados por las empresas. La localización de las viviendas suministradas por la empresa es principalmente en una localidad cercana al lugar de trabajo (79.5%) mientras que un 12.5% vive en el mismo lugar o establecimiento donde se encuentra trabajando en ese momento. 4.5% declaró que la vivienda tienen otra localización diferente a estas dos anteriores. El lugar ofrecido por las empresas como alojamiento es mayoritariamente la casa o apartamento (93.8% de los trabajadores residen en este tipo de viviendas). Un 2.7% reside en situaciones precarias: carpas, trailers, containers (entre otros).

³¹ Según la normativa vigente, las empresas debe pagar a los trabajadores que no reciban alimentación y vivienda ("secos") un 'ficto' por este concepto además de las remuneraciones establecidas.

Casi una cuarta parte (23.2%) reside en viviendas con hasta 4 personas (contándolo a él), otro cuarto en casas de 5 a 9 personas (24.1%) y un porcentaje similar en casas de 10 a 15 habitantes (24.1%) y de 16 más (25%). Por otra parte, más de la mitad (56.3%) comparte la habitación con hasta 3 personas. El 30.3% co-habita con 4 a 6 personas y el 3.6% con más de 6. El 2.7% tiene una habitación para el sólo.

6 de cada 10 encuestados (60.7%) vive en viviendas con un sólo baño, 3 de cada 10 (29.5%) en alojamientos con 2 baños y el resto (6.3%) en viviendas con 3 baños. En relación al número de personas por baño se destaca que el 26.8% reside en viviendas que tienen un baño cada 4 personas o menos. El 32.1% se aloja en viviendas donde un mismo baño es utilizado por 5 a 9 personas. El 37.5% por su parte tiene en su alojamiento un baño que es compartido por 10 personas o más. Esto indica una carencia en relación al servicio higiénico ya que hay un número muy alto de personas por baño en algunos alojamientos proporcionados por los contratistas.

Casi la totalidad de los encuestados (95.5%) tienen un lugar para cocinar en el alojamiento brindado por la empresa mientras que tan solo un 0.9% no cuenta con este espacio común.

Se puede observar una alta conformidad de los trabajadores con el tipo de alojamiento proporcionado por la empresa ya que el 75% considera que es buena y el 5.4% muy buena. El 13.4% muestra una mayor disconformidad afirmando que la misma es regular y en una posición más crítica se encuentra el 1.8% que sostiene que el lugar en el que residen es malo.

4.4.7 Ingresos

La modalidad de cobro a destajo (llamada comúnmente “por un tanto”) es la más utilizada, ya que un 60.3% de los trabajadores cobra bajo esta modalidad. Una tercera parte de los trabajadores (33.9%) cobran sueldo fijo (24.3 por quincena y el 9.6% mensualmente). Tan solo el 5.1% señaló que percibe salario mediante otra modalidad.

Tabla N° 4.18
Modalidad de cobro del salario

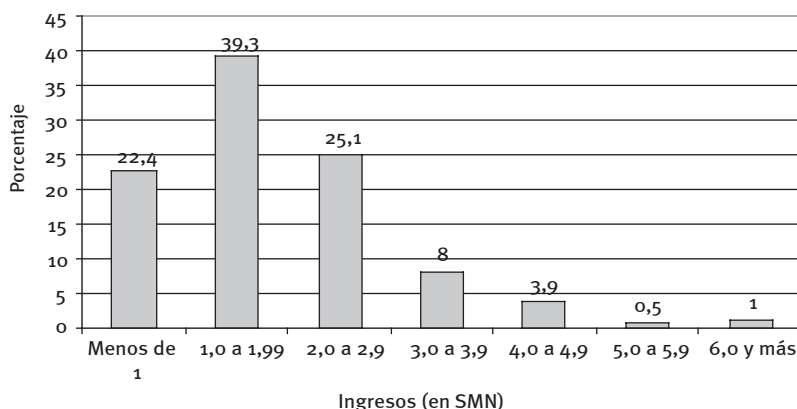
Modo de salario	%
A destajo (por un tanto)	60,3
Por jornal	24,3
Sueldo mensual	9,6
Otro	5,1
Sin dato	0,7
Total	100,0

En su mayoría (95.3%) declaran que la empresa/contratista les entrega recibo de cobro: a un 92.5% con todos los detalles de la liquidación del salario y a 2.8% sin estas especificaciones. Un 2.8% afirma que no reciben ningún tipo de recibo.

El salario promedio es de \$U 6.026 (equivalentes a 251 dólares americanos). El 86.8% de los trabajadores percibieron menos de 3 SMN (385.3 dólares americanos)³². Quienes declararon haber recibido una remuneración inferior a 2 SMN son el 61.7% de los encuestados mientras los que afirmaron que su salario fue de entre 2 a 2.99 SMN son el 25.1%. Con un ingreso intermedio en comparación con el resto de los trabajadores encuestados, se ubican el 8% que cobran entre 3 a 3.9 SMN y el 3.9% que perciben entre 4 a 4.9 SMN. Los que perciben los salarios más altos, o sea, 5 SMN o más, son el 1.5% de los trabajadores.

32 Al momento de realización de la encuesta (mayo de 2007) el Salario Mínimo Nacional (SMN) es de 3075 pesos uruguayos, equivalentes a 128,4 dólares americanos.

Gráfico N° 4.4
Salario percibido en la forestación (en SMN)



Los trabajadores encuentran aceptable la remuneración que perciben, ya que un 66.2% considera que el salario es aceptable y el 3.4% que es alto. Por el otro lado, 3 de cada 10 encuestados (29.2%) expresan que el ingreso que reciben es bajo. Casi la mitad (47.5%) afirma que el salario que recibe en la forestación es superior a la remuneración obtenida en otros trabajos anteriores. En el otro extremo, el 17.2% cree que en la forestación los salarios son más bajos que en otros sectores. En una posición intermedia se encuentra un 29.9% que afirma que son iguales.

4.4.8 Seguridad y accidentes

Poco más de 4 de cada 10 encuestados (44.1%) consideran que la probabilidad de accidentarse en la forestación es baja. Un 35% considera que la misma es media y el 20.6% que es alta. Si bien la mayoría afirman que la probabilidad de accidentarse es baja, no es despreciable el porcentaje de encuestados que consideran que el riesgo de accidentes al que están sometidos cotidianamente es medio o alto, que en su conjunto son el 55.9%.

Tabla Nº 4.19
Probabilidad de accidentarse

Probabilidad	%
Alta	20,6
Media	35,3
Baja	44,1
Total	100,0

En este contexto, el equipo de seguridad con el que cuentan para el desarrollo de cada tarea es fundamental para evitar o reducir el daño producto de accidentes. Sobre el equipo de seguridad que les proporciona la empresa, la mayoría de los encuestados considera que es bueno o muy bueno (75% y 4.9% respectivamente). En segundo lugar el 16.4% afirma que los mismos son regulares mientras que sólo el 3% sostiene que el equipo de seguridad que utiliza para el desempeño de su tarea es malo o muy malo (2.5% y 0.5% respectivamente) en tanto no reciben equipos nuevos, son sustituidos con poca frecuencia, o no son de buena calidad.

Tabla Nº 4.20
Opinión sobre equipo de seguridad

Opinión	%
Muy bueno	4,9
Bueno	75,0
Regular	16,4
Malo	2,5
Muy malo	0,5
NS/NC	0,7
Total	100,0

Casi la totalidad de los trabajadores declara usar el equipo de seguridad siempre (97.8%), lo cual denota una política de la empresa en esta dirección y una concientización de los individuos de la importancia del uso de los equipos de seguridad correspondientes para evitar o reducir el daño en caso de accidentes laborales. El 1.7% afirma usarlo pero sólo 'a veces'.

Un dato objetivo y que permite aproximarse al riesgo efectivo en la forestación, es la ocurrencia de accidentes laborales. Un 2% de los trabajadores tuvo un accidente en el mes anterior a la encuesta, y un 14% debió enfrentar algún tipo de siniestro en su trayectoria laboral en la forestación, siendo los más fre-

cuentas cortes, caídas y golpes o lesiones por caída de árboles sobre la persona. Si bien las preguntas fueron amplias e incluyeron todo tipo de accidentes (sin importar su intensidad), no es de despreciable el porcentaje de accidentes que ocurrieron el mes anterior³³.

Tabla Nº 4.21
Tenencia de accidentes laborales

Momento en el que tuvo el accidente laboral	%
Mes anterior	2,0
En otro momento	14,0

4.4.9 Autorrealización en el empleo

Ante la situación hipotética de poder cambiar su trabajo actual por cualquier otro que desearían tener y al cual no hayan podido acceder, más de la mitad (56.6%) de los encuestados optaría por cambiar su empleo en la forestación por otra ocupación que le brindara mayores ingresos o que les permitiera desarrollar un oficio como carpintería o mecánica. Por el contrario, el 36.5% afirma que no cambiaría su trabajo.

Este alto grado de aceptación de su trabajo se expresa en la respuesta ante la posibilidad de poder cambiar su trabajo en la forestación por otro que hayan tenido, donde la mayoría (64.7%) afirma que continuaría desempeñando su tarea actual. El 27.5% lo cambiaría por algún otro trabajo fuera del sector.

Para profundizar en la satisfacción de los trabajadores con su tarea actual se los consultó sobre su intención de permanecer trabajando en la forestación. Al respecto, el 85.6% expresó que desea seguir trabajando en la forestación en los próximos años, siendo mayoritaria la posición de quienes además continuarían en la misma tarea (68.9%). Si bien esto expresa un alto grado de satisfacción con el trabajo en la forestación por parte de los encuestados, también está mostrando diferentes grados de insatisfacción; de un 16.7% que quiere cambiar su tarea actual (por maquinista o motosierrista principalmente) y de un 14.2% que no visualiza como deseable ninguna tarea en el sector fundamentalmente por el esfuerzo físico demandado y por el bajo nivel de remuneración.

33 Debe tenerse en cuenta que la encuesta fue realizada a personas que a pesar de haber tenido un accidente continúan trabajando, o sea, aquellos accidentes más graves que interrumpen la vida laboral de los trabajadores en la forestación no fueron relevados por lo que la ocurrencia real de accidentes en la forestación puede ser superior a la detectada.

A su vez, los trabajadores fueron consultados sobre su percepción sobre las cualidades positivas y negativas del trabajo en la forestación. Principalmente se visualiza el nivel salarial y la alta demanda de trabajo del sector como ‘lo bueno’ y el esfuerzo físico que requiere la tarea y la dependencia ‘del buen tiempo’ para trabajar como ‘lo feo’ de la ocupación forestal.

Otro de los aspectos que se consideran para la autorrealización del individuo en su trabajo es la posibilidad de capacitación en su puesto de trabajo como forma de desarrollo laboral y personal. En este sentido, el 47,5% de los encuestados recibió algún curso de capacitación por parte de la empresa (siendo los más frecuentes de Motosierrista y Primeros Auxilios), mientras que más de la mitad (52,4%) no tuvo esta instancia de formación. 8 de cada 10 personas (82%) que realizaron al menos un curso, consideran que los mismos fueron muy útiles para el desempeño de su tarea actual. Un 7,2% afirma que fueron útiles pero poco, y un 6,2% considera que la utilidad de los mismos fue nula. Tanto los trabajadores que fueron capacitados por la empresa en algún aspecto como aquellos que no tuvieron esta posibilidad, expresan que les gustaría recibir principalmente capacitación de maquinista y motosierrista.

Tabla N° 4.22
Autorrealización en el empleo

	%
Cambiaría trabajo en forestación por otro que no ha tenido	56,6
Cambiaría trabajo en forestación por otro que ha tenido	27,5
Desea seguir trabajando en la forestación en los próximos años	85,6
Ha recibido algún curso de capacitación por parte de la empresa	47,5

4.4.10 Sindicalización

En este apartado se indaga sobre cuestiones referidas a la representación y acción colectiva de los trabajadores. En primer lugar se preguntó a los encuestados sobre el conocimiento de los Consejos de Salarios Rurales y luego sobre su actitud frente a la sindicalización.

4.4.10.1 Consejos de Salarios

Uno de los aspectos explorados hace al conocimiento que el trabajador tiene sobre la estructura y función de los recientemente implantados Consejos de Salarios, en el entendido de que los mismos son un instrumento fundamental para la regulación del trabajo y la instauración de un diálogo tripartito entre trabajadores, Estado y empresas. Se constató un conocimiento poco extendido de la existencia de este ámbito de negociación colectiva, ya que el 28,4% ma-

nifiesta que ha escuchado hablar sobre los mismos. Entre quienes manifiestan conocer los Consejos de Salarios, se observa que el 61.2% los considera como necesarios (44%) o muy necesarios (17.2%). Tan sólo un 3.4% sostiene que los mismos son poco necesarios. Es de resaltar el amplio margen que existe de no respuestas a la pregunta, ya que el 35.3% no supo o no respondió a la pregunta.

Respecto al conocimiento de reglamentaciones vigentes para el trabajo en la forestación, se aprecia que el 33.1% de los trabajadores conoce la fijación de salarios específicos para la forestación y el 62% declaró que existen reglamentaciones específicas para el trabajo en el sector.

Tabla N° 4.23
Conocimiento Consejo de Salarios y reglamentaciones
específicas para la forestación

Conocimiento	%
Consejos de Salarios Rurales	28,4
Salarios específicos	33,1
Reglamento de trabajo	62,0

4.4.10.2 Afiliación sindical

El 57.6% de los encuestados declaró saber que hay un sindicato de trabajadores de la forestación. Más allá del conocimiento o no de algún sindicato de trabajadores de la forestación, 6 de cada 10 encuestados (63.7%) consideran que los mismos son necesarios (54.4%) o muy necesarios (9.3%). El 16.3% cree que son poco necesarios. Aunque es minoritaria la posición de quienes afirman que los sindicatos son nada necesarios (10.3%), no deja de ser significativo que 1 de cada 10 encuestados considere que los mismos no aportan a la solución de los problemas de los trabajadores.

Se observa una baja sindicalización entre estos trabajadores: sólo el 10.8% está o estuvo afiliado a un sindicato de esta rama. La voluntad declarada de afiliarse a un sindicato de trabajadores de la forestación es expresada por el 54.9% de los encuestados. Es importante destacar que un 39.7% expresa que ante una eventual afiliación su respuesta sería negativa.

Tabla Nº 4.24
Sindicalización

	%
Conoce sindicato de trabajadores de la forestación	57,6
Está o estuvo afiliado a un sindicato de trabajadores de la forestación	10,8
Se afiliaría a un sindicato de trabajadores	54,9

El último aspecto consultado sobre temas sindicales, fue la existencia de una cartelera sindical en el lugar de trabajo. En este sentido el 87% respondió que no cuenta con este medio de comunicación sindical. Sólo 1 de cada 10 encuestados (10.5%) cuenta con este vehículo de comunicación.

4.5 Síntesis

Los resultados de la encuesta realizada muestran que en relación al perfil sociodemográfico, los trabajadores de la fase agraria no se diferencian significativamente del resto de los trabajadores del medio rural ya que son mayoritariamente hombres y jóvenes (tienen un promedio de edad de 30 años y más del 50% tiene entre 21 y 30). También en ellos es posible apreciar otra de las tendencias de la fuerza de trabajo rural reseñadas en varios estudios nacionales e internacionales, en tanto son trabajadores marcadamente urbanos (84%).

Su historia laboral muestra que han comenzado a trabajar tempranamente de forma asalariada presentando una leve tendencia hacia trabajos rurales tanto en su primer trabajo como en el empleo anterior a su ingreso en la forestación. Su inserción en la forestación es relativamente reciente puesto que el 74% tiene menos de 5 años en esta actividad productiva. Son trabajadores exclusivos de la forestación, teniendo sólo el 9% otro empleo en paralelo. Su sazonalidad es baja (real y considerada), teniendo pocos períodos de paro, históricamente y entre tareas.

En general se encuentran satisfechos con las condiciones generales de trabajo (71%), predominando también valoraciones favorables sobre aspectos específicos de las condiciones de trabajo (traslado, alojamiento, lugares para cambiarse, comer, baños, jornada laboral, salarios) y del tipo de trabajo realizado (requerimiento físico y accidentabilidad). Esto es acompañado de un amplio margen de aceptación de su trabajo y voluntad de permanencia en la forestación.

Otro punto relevado estuvo referido a aquellos aspectos que hacen a la representación y organización de los trabajadores. En este sentido se constató que sólo 3 de cada 10 trabajadores conoce la existencia de los Consejos de Salarios y

que casi 6 de cada 10 conoce la existencia de un sindicato de trabajadores de la forestación. Si bien la afiliación sindical alcanza a un porcentaje bajo de trabajadores (11% está o estuvo afiliado al sindicato), más de la mitad (55%) declara su voluntad a afiliarse a un sindicato de trabajadores de la forestación, lo cual da cuenta del potencial de crecimiento de la sindicalización en este sector.

Este perfil que hemos presentado sobre las diferentes dimensiones analizadas puede presentar diferencias en función de la etapa del proceso en la cual participe el trabajador. Por esta razón nos parece conveniente indagar esta cuestión, analizando el perfil de los trabajadores en cada una de las etapas del proceso de trabajo.

V. Diferencias y similitudes entre los trabajadores en tareas silvícolas y de cosecha

La distinta naturaleza de los procesos de trabajo en las dos grandes etapas de la fase rural del complejo forestal permite pensar que existen diferencias significativas en las características de los trabajadores de la cosecha y de la silvicultura. Con el fin de verificar si existen dichas diferencias, en este capítulo se comparan algunas de las principales características de estos dos grupos de trabajadores y sus condiciones de vida y de trabajo.

Como se mostró en el apartado 4.1, los trabajadores de la fase silvícola son el 50% de la fuerza de trabajo rural de la empresa Forestal Oriental y los cosechadores casi el 40% del total de quienes trabajan en la fase agraria.

5.1 Características sociodemográficas y condiciones de vida

5.1.1 Características sociodemográficas

El grado de masculinización de los trabajadores de la cosecha es más marcado que el de los silvícolas. Mientras las mujeres representan al 14.8% de los trabajadores silvícolas tienen un muy escaso peso entre los cosechadores, siendo tan sólo el 1.2%.

En cuanto a la distribución por edades, si bien los trabajadores silvícolas son ligeramente más jóvenes, no se observan variaciones significativas en la estructura de edades de ambos grupos. Poco más de la mitad de los trabajadores silvícolas (54.8%) y cosechadores (55.5%) tienen 30 años o menos. El tramo de 31 a 45 años tienen un mayor peso en los trabajadores de la cosecha que en los de la fase silvícola, representando en los primeros el 38.3% de los encuestados y en los segundos el 27.7%. Finalmente, quienes tienen 46 años o más son el 9.6% de los silvícolas y el 6.2% en los cosechadores.

El comportamiento de la variable educación sí presenta diferencias para ambos grupos, mostrando los trabajadores de la silvicultura un mayor nivel educativo que los cosechadores y que el total de los encuestados. En primer término, la educación primaria es un déficit muy acentuado entre los cosechadores ya que quienes tienen primaria incompleta ascienden al 17.9% mientras que en el caso de los silvícolas son el 7.1%. El nivel primario de enseñanza lo culminaron el 31.4% de los silvícolas y el 32.7% de los cosechadores. Si consideramos conjuntamente el nivel primario (completo o incompleto), los trabajadores que

quedaron rezagados educativamente en ese nivel son 5 de cada 10 (50.6%) cosechadores y el 4 de cada 10 (38.85%) silvícolas. Al nivel secundario (completo e incompleto) accedieron el 43.4% de los silvícolas mientras que pudieron hacerlo un 10% menos de cosechadores (33.3%).

5.1.2 Lugar de residencia

En relación a la situación residencial se observa una gran diferencia entre ambos grupos. Mientras 9 de cada 10 trabajadores (90%) silvícolas residen junto a su familia, tan sólo 4 de cada 10 (42%) cosechadores lo hacen. Si se excluye del análisis a los trabajadores de la cosecha mecanizada, el porcentaje de trabajadores que reside con su familia decrece. Estos datos estarían reflejando que las tareas de cosecha implican un mayor desplazamiento de los trabajadores en el territorio, y por ende, una mayor deslocalización de los mismos de su núcleo familiar. Esto es una diferencia significativa en lo que hace a las condiciones de trabajo ya que en la cosecha más de la mitad de los trabajadores debe trasladarse hacia los lugares de trabajo en tanto en la silvicultura esta situación se observa sólo en 1 de cada 10 trabajadores.

También se verifica una diferencia en relación a la situación conyugal ya que los solteros son 4 de cada 10 (41.4%) encuestados en la silvicultura y 5 de cada 10 (53.1%) en la cosecha. Como contrapartida a esta mayor soltería de los cosechadores, se observa una mayor convivencia en pareja (matrimonio y unión libre) entre los silvícolas (52.4%) frente a los cosechadores (41.4%).

5.1.3 Condiciones de vida del trabajador y su familia

Pasando ahora a aspectos referidos a la vivienda, se observa que las formas de tenencia de la misma son diferentes entre los dos grupos de referencia. Hay un mayor porcentaje de propietarios entre los cosechadores (54.3%) que entre los silvícolas (42.9%), y en estos últimos hay una fuerte presencia de quienes afirman integrar MEVIR o una cooperativa de viviendas (22.9% frente a 8%). La modalidad de alquiler o arrendamiento está más extendida entre los cosechadores (24.7%) que entre los trabajadores silvícolas (18.6%). En el resto de las formas de tenencia no se observan diferencias significativas entre ambos grupos.

La gran mayoría de los trabajadores de ambos grupos tienen casas construidas con ladrillos, bloques u otro material similar (98.1% de los silvícolas y 97.5% de los cosechadores). Sobre el material predominante en los pisos podríamos afirmar que existe una leve tendencia a la posesión de mejores materiales en las casas de los trabajadores de la fase silvícola/laboreo. Un 65.2% de ellos tiene pisos de madera o baldosas, siendo el 57.4% de los de cosecha. El

41.4% de los de cosecha tiene pisos de hormigón, piedra o ladrillo frente a un 34.3% de los silvícolas.

Tabla N° 5.1
Calidad de la vivienda (en %)

Material predominante	Silv cola	Cosecha
Paredes de ladrillo, bloque o material	98,1	97,5
Pisos de madera o baldosas	65,2	57,4

Si bien la mayoría de los trabajadores cuenta con servicio higiénico en su vivienda, la calidad de los mismos es levemente superior entre los silvícolas ya que el 93.3% de los mismos tienen baño con cisterna mientras que son el 87.7% de los cosechadores quienes cuentan con esta comodidad en su hogar.

En ambos grupos, la forma de evacuación de excretas en sus hogares es realizada principalmente mediante modalidades no precarias. La diferencia se observa en un mayor porcentaje de cosechadores que cuentan con saneamiento en su hogar (41.4%) frente a los silvícolas (30.5%). Entre los hogares de estos últimos predomina la evacuación de excretas hacia fosas sépticas (41.9% de los silvícolas y 32.7% de los cosechadores).

En síntesis, en términos generales se observa que en relación a la calidad de las viviendas presentan condiciones relativamente similares, salvo en lo referido a los aspectos de la calidad de los baños, saneamiento y materiales predominantes en los pisos, en los cuales se aprecia una menor calidad de las viviendas de los cosechadores frente a los silvícultores.

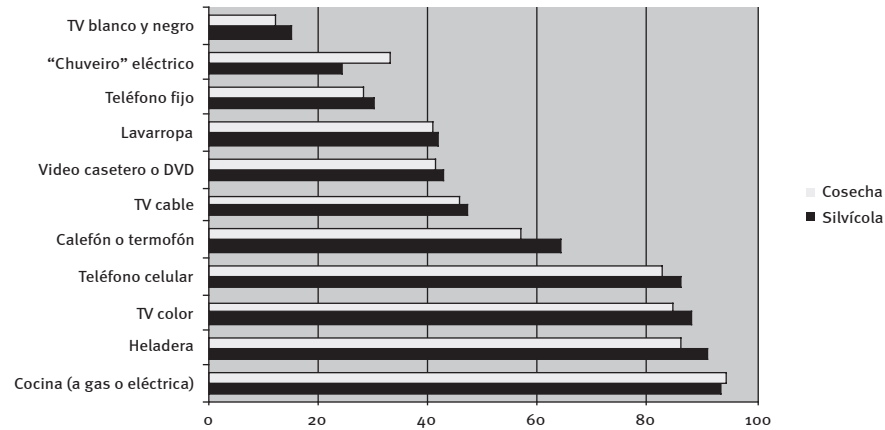
En cuanto a la cobertura los servicios de energía eléctrica, agua potable y la fuente de energía principal utilizada para la cocción de alimentos, no se observan diferencias significativas entre ambos grupos. En primer lugar, ambos grupos de trabajadores cuentan casi en su totalidad con energía eléctrica (95.7% de los silvícolas y 95.1% de los cosechadores). Más de 9 de cada 10 encuestados cuenta en sus hogares con agua de OSE para beber y cocinar. Esta cobertura de agua potable es levemente superior en los silvícolas (95.2%) que en los cosechadores (90.7%). En cuanto a la fuente principal de energía que utilizan para cocinar alimentos, 9 de cada 10 trabajadores (91%) silvícolas y de la cosecha (92%) optan por el supergas frente a las otras alternativas.

Tabla N° 5.2
Servicios de la vivienda (en %)

Servicio	Silv cola	Cosecha
Baño con cisterna	93,3	87,7
Saneamiento	30,5	41,4
Energía eléctrica	95,7	95,1
Agua por Red General	95,2	90,7
Uso de supergas para cocinar	91	92

Finalmente, en relación al equipamiento del hogar, si bien no se verifican diferencias relevantes entre los encuestados de la silvicultura y la cosecha, se puede observar una leve tendencia a un mejor equipamiento entre los hogares de los trabajadores silvícolas en casi todos los artículos relevados.

Gráfico N° 5.1
Equipamiento del hogar



5.1.4 Ingresos del hogar

El número de perceptores de ingresos en el hogar es similar en ambos grupos. El 41% de los silvícolas y el 38.3% de los cosechadores, declara ser la única fuente de ingresos en el hogar en el que reside. Con porcentaje similares a los anteriores (42.8% y 36.4% respectivamente), se encuentran los trabajadores cuyos hogares tienen 2 perceptores de ingresos.

Profundizando en la incidencia del ingreso del encuestado para el hogar, se puede observar que más de la mitad de los trabajadores aportan el ingreso

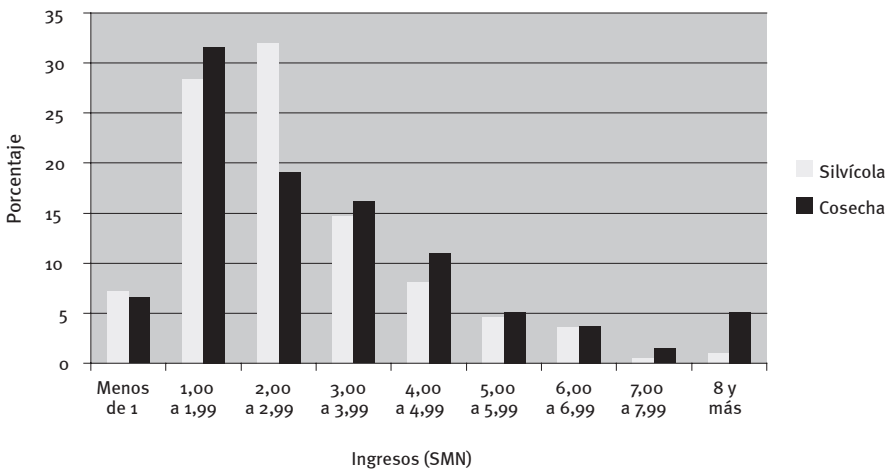
principal (67.1% de los silvicultores y 53.1% de los cosechadores). Esto denota la importancia de la remuneración percibida en la forestación para el sustento de los hogares de los trabajadores.

Tabla N° 5.3
Aporte del ingreso percibido en la forestación
al ingreso total del hogar (en %)

Aporte	Silvicultor	Cosecha
Único ingreso del hogar	41,0	38,3
Ingreso principal del hogar	67,1	53,1

A continuación se presentan el monto total de los ingresos de los hogares de los trabajadores de ambas fases. Se observa que la distribución del ingreso presenta leves variaciones en algunos tramos. Los hogares de los silvicultores tienen mayor proporción de ingresos menores a 3 SMN que los cosechadores.

Gráfico N° 5.2
Ingreso Hogar en SMN



5.2 Trayectoria laboral

Los trabajadores de la cosecha muestran una inserción más temprana al mercado laboral, ya que el 44.4% de los mismos tuvo su primer trabajo remunerado antes de los 15 años mientras el 34.4% de los silvicultores empezaron a esa edad. Quienes empezaron a trabajar con más de 18 años representan el 16.2% de los silvicultores y el 9.9% de los trabajadores de la cosecha.

Por otra parte, el último trabajo anterior a la forestación muestra un comportamiento algo singular ya que es mayoritaria la procedencia urbana de los cosechadores (65.6%) y la rural en el caso de los silvícolas (58.2%).

5.2.1 Empleo en la forestación

La antigüedad en la forestación es diferencial según la tarea que desarrollan en la misma. La mitad de los trabajadores silvícolas (53.1%) hace un año o menos que está trabajando en el sector, proporción que descende a una cuarta parte para el caso de los cosechadores (25.5%). La mayor proporción de cosechadores hace 2 a 5 años que trabaja en la forestación (40.1% frente a 25.4% de los silvícolas). Quienes tienen mayor antigüedad en la forestación (hace 6 años o más que se encuentran vinculados al sector) son el 21.5% de los silvícolas y el 34.4% de los cosechadores.

Tabla Nº 5.4
Años de trabajo en la forestación (en %)

Años	Silvícola	Cosecha
Hasta 1	53,1	25,5
2 a 5	25,4	40,1
6 a 10	9,1	15,3
11 a 15	9,1	10,8
Más de 15	3,3	8,3
Total	100,0	100,0

5.3 Condiciones de trabajo e ingresos

5.3.1 Estabilidad

Entre los cosechadores hay un porcentaje mayor de trabajadores (30.2%) que tuvieron intermitencias en su trayectoria laboral en la forestación en relación a los silvícolas (17.6%). Esta menor estabilidad encontrada en los cosechadores podría estar explicada en parte por una mayor antigüedad de los mismos en el sector.

El tiempo de duración de estos períodos de paro, es inferior entre los silvícolas. Mientras 5 de cada 10 (50%) silvícolas ha estado sin trabajo por menos de un mes, son 4 de cada 10 (42.8%) cosechadores quienes han estado en esta situación. En los períodos más largos sin trabajo (más de 6 meses), no se observan diferencias significativas entre ambos grupos de trabajadores (9.4% de los silvícolas y 9.6% de los cosechadores).

A pesar de que la frecuencia de los períodos de paro es diferente, a la hora de evaluar la estabilidad en la forestación, ambos grupos consideraron mayoritariamente que la forestación es un trabajo permanente (84.3% de los silvicultores y 75.9% de los cosechadores). Por el contrario, el 13.8% de los silvicultores y el 13.6% de los trabajadores de la cosecha afirman que la forestación es un trabajo sazonal.

5.3.2 Jornada de trabajo

El 75.1% de los trabajadores silvicultores cumplen jornadas de 8 horas mientras que este porcentaje desciende considerablemente entre quienes se desempeñan en la cosecha, alcanzando al 55.6% de los mismos. Entre los cosechadores se verifica así, un mayor porcentaje de quienes tienen una jornada laboral superior a la establecida en la legislación nacional, siendo más de una tercera parte (35.8%) los que trabajan más de 8 horas diarias (en la silvicultura son el 13.9% de los encuestados). En el otro extremo, quienes afirman trabajar menos de 8 horas diarias son el 11% de los silvicultores y el 8.6% de los cosechadores.

Tabla Nº 5.5
Horas diarias de trabajo (en %)

Horas	Silvicultura	Cosecha
Menos de 8 hs.	11,0	8,6
8 horas	75,1	55,6
8:01 a 9 horas	2,8	14,8
9:01 a 10 horas	9,1	12,3
Más de 10 hs.	2,0	8,7
Total	100,0	100,0

Si bien la duración de la jornada laboral presenta diferencias en los dos grupos considerados, tanto los silvicultores como los cosechadores consideran mayoritariamente que la misma es adecuada (91.9% y 87.7% respectivamente). Por otra parte, el 5.7% de los silvicultores y el 8% de los cosechadores consideran ‘muchas’ las horas diarias de trabajo; y tan solo el 1.9% de los trabajadores de la fase silvícola y el 4.3% de los de la cosecha, opinan que son ‘pocas’ las horas de trabajo.

El tiempo de descanso que poseen los trabajadores en este tipo de trabajo es una cuestión importante para evaluar la calidad del mismo. En este aspecto se encuentran algunas diferencias significativas ya que 9 de cada 10 (92.8%) trabajadores silvicultores tiene al menos una hora de descanso diario en relación a 7 de cada 10 cosechadores (69.1%). En la cosecha, el descanso es inferior a

una hora para el 19.1% mientras que en la silvicultura son sólo el 3.8% los que tienen menos de una hora de descanso en el trabajo.

Más del 80% de los trabajadores de ambos grupos considera que el tiempo de descanso que tienen es suficiente (87.6% de los silvícolas y 80.2% de los cosechadores). Quienes se muestran insatisfechos con la duración del descanso son el 12.4% de los silvícolas y el 11.7% de los cosechadores.

En cuanto al descanso semanal, se verifica una mayor regulación del mismo en la fase silvícola donde casi la totalidad de los trabajadores (95.2%) tienen días libres fijos a la semana mientras en la cosecha dos tercios (66.7%) de los cosechadores tiene establecido un descanso semanal. El hecho de que una tercera parte (30.2%) de los cosechadores no tenga determinado el número de días libre fijos a la semana es un factor que incide en el vínculo que los mismos puedan establecer con sus hogares, puesto que como se señaló anteriormente, son los cosechadores quienes residen en mayor medida lejos de su familia.

5.3.3 Seguridad social

Sólo la mitad de los trabajadores ha tenido licencia paga por su trabajo en la forestación en el último año (50% de los silvícolas y 51.9% de los cosechadores). El bajo porcentaje de trabajadores que no gozó de este beneficio laboral, puede estar explicado por el alto porcentaje de trabajadores que hace menos de un año que trabaja en la forestación.

9 de cada 10 trabajadores no ha estado en seguro de paro en el último año (91% de los silvícolas y 93.8% de los cosechadores). Este dato puede estar indicando la estabilidad que ofrece la forestación. No obstante, no debe olvidarse que el 53.1% de los silvícolas y el 25.5% de los cosechadores hace menos de un año que está vinculado al sector.

En cuanto a la atención a la salud, si bien en su mayoría los encuestados presentan una alta cobertura mutual por relación de dependencia, entre los trabajadores de la cosecha se destaca un mayor porcentaje de encuestados (15.5%) que se atienden en el sistema público de salud en relación a los trabajadores silvícolas (2.9%) y al total (7.6%). Esto podría estar indicando una mayor vulnerabilidad de estos trabajadores en comparación con los silvícolas y con el resto. En el caso de los silvícolas, se mejoran sensiblemente los porcentajes de inscripción en el régimen mutual (por la empresa en la que trabaja o por relación de parentesco) respecto al resto (95.2% de los silvícolas tienen mutualista y 84% de los cosechadores).

Tabla N° 5.6
Seguridad social (en %)

Beneficio	Silvícola	Cosecha
Licencia paga por trabajo en forestación	50	51,9
Seguro de paro por trabajo en forestación	6,2	2,5
Cobertura mutual por relación de dependencia	95,2	84

5.3.4 Evaluación de las condiciones de trabajo

En cuanto a la percepción de los trabajadores sobre la intensidad física que implica su tarea en la forestación, aproximadamente la mitad de los silvícolas (49%) y cosechadores (45.1%) afirman que los requerimientos físicos cotidianos pueden definirse como ‘ni altos ni bajos’. Hay una mayor proporción entre los silvícolas de quienes consideran que el esfuerzo físico que realizan es alto o muy alto (42.8%) que entre los cosechadores (36.4%). Contrariamente, los trabajadores de la cosecha muestran un mayor porcentaje de quienes afirman que el esfuerzo es bajo o muy bajo (12.3%) frente a los silvícolas (7.2%).

Tabla N° 5.7
Consideración sobre el esfuerzo físico
de la tarea en la forestación (en %)

Valoración	Silvícola	Cosecha
Muy alto	9,0	9,9
Alto	33,8	26,5
Ni alto ni bajo	49,0	45,1
Bajo	6,7	11,7
Muy bajo	0,5	0,6
NS/NC	1,0	6,2
Total	100,0	100,0

En general, 7 de cada 10 trabajadores (69% de los silvícolas y 71.6% de los cosechadores) se encuentra satisfecho con las condiciones general de trabajo, calificando a las mismas como buenas o muy buenas. En una posición intermedia, afirmando que las condiciones ofrecidas por la empresa/contratista son regulares, se encuentran el 28.6% de los silvícolas y el 25.9% de los cosechadores. Finalmente, quienes muestran una mayor insatisfacción son el 2.4% de los silvícolas y el 1.2% de los cosechadores.

Finalmente, en cuanto a las condiciones de traslado, los cosechadores utilizan principalmente el ómnibus (74.1%) y los silvícolas el camión (53.8%) y en

segundo lugar el ómnibus (34.3%). Si bien las condiciones de traslado son evaluadas como buenas o muy buenas por la mayor parte de los encuestados, los cosechadores tienen una mayor satisfacción con las mismas. El 89.9% de los cosechadores y el 74.8% de los silvícolas afirman que el traslado proporcionado es bueno o muy bueno. Los silvícolas muestran una mayor proporción de quienes las consideran regulares en relación a los cosechadores (20.2% y 9.4% respectivamente) y de aquellos trabajadores que tienen una evaluación negativa (4.9% y 0.6% respectivamente).

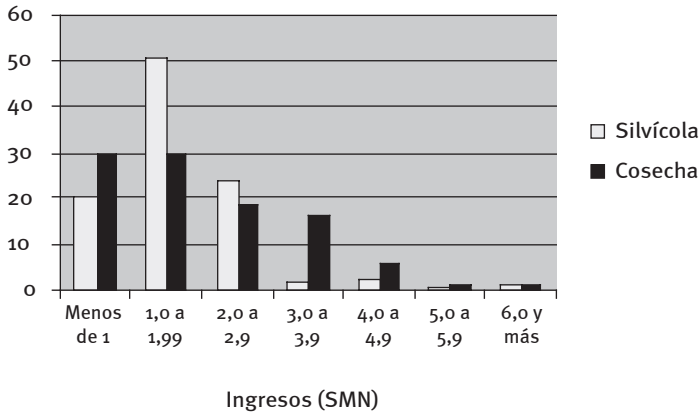
5.3.5 Ingresos

La modalidad predominante de cobro es a destajo, forma por la cual perciben su salario 6 de cada 10 silvícolas (59.5%) y 7 de cada 10 cosechadores (72.2%). No obstante, se observa entre los silvícolas una tendencia mayor a retribuciones no medidas por el pago a destajo, ya que quienes cobran salario fijo son el 34.3% de los silvícolas frente al 22.8% de los cosechadores.

El recibo de cobro es entregado a la mayoría de los trabajadores (98.5% de los silvícolas y 90.2% de los cosechadores), principalmente con el detalle de lo cobrado y los descuentos realizados. En la cosecha se aprecia un porcentaje no despreciable de trabajadores que no tienen a su disposición el recibo de cobro (6.5%).

En cuanto al monto mensual del salario líquido percibido en la forestación en el mes anterior a la consulta, se puede identificar una tendencia a un mayor grado de desigualdad en la distribución del ingreso de los cosechadores en tanto hay un porcentaje alto de salarios bajos (77.2% cobra menos de 3 SMN) pero también hay un porcentaje importante de trabajadores en los salarios iguales o superiores a 3 SMN (22.8%). Por otra parte, los salarios de la silvicultura parecen concentrarse en los valores bajos de la escala (94.2% perciben salarios inferiores a 3 SMN). Esto muestra que en la cosecha existen diferencias salariales importantes en función de las diferentes tareas al interior de esta fase.

Gráfico N° 5.3
Salario percibido en la forestación (en SMN)



La mayoría de los encuestados cree que el salario recibido es aceptable, encontrándose una mayor proporción de silvicultores que se encuentran en esta posición (71% frente a 63% de cosechadores). Un porcentaje importante de trabajadores se encuentra insatisfecho con el salario que recibe a cambio de su trabajo, siendo el 24.8% de los silvicultores y el 32.1% de los cosechadores los que lo califican como bajo. En cambio un 3.3% de los silvicultores y un 3.1% de los cosechadores lo consideran alto.

Al comparar el salario que perciben por el desarrollo de sus tareas en la forestación con el obtenido en otros trabajos anteriores, el 49.5% de los silvicultores y el 41.4% de los cosechadores lo consideran más alto. En el otro extremo, es percibido como inferior por casi 2 de cada 10 encuestados (17% de silvicultores y 21% de cosechadores). Son iguales para el 27.1% de los trabajadores de la silvicultura y el 32.7% de los de la cosecha.

5.3.6 Seguridad y accidentes

El riesgo de accidentes es percibido en mayor medida por los cosechadores en tanto el 27.8% de los mismos sostiene que la probabilidad de accidentarse es alta en relación al 18.1% de los silvicultores que afirman lo mismo. Este es un aspecto a indagar con más detenimiento, ya que más de la mitad de los trabajadores en ambos grupos considera que es alta o medianamente probable sufrir algún accidente laboral (61.1% de los cosechadores y el 55.2% de los silvicultores).

Tabla N° 5.8
Probabilidad de accidentarse (en %)

Probabilidad	Silv cola	Cosecha
Alta	18,1	27,8
Media	37,1	33,3
Baja	44,8	38,9
Total	100,0	100,0

La mayoría de los trabajadores se encuentra satisfecha con el equipo de seguridad que les proporciona la empresa. El 74.8% de los silvícolas y el 85.8% de los cosechadores señalan que el mismo es bueno o muy bueno, siendo tan sólo el 4.8% de los primeros y el 0.6% de los segundos los que los califican como malos o muy malos. Casi la totalidad de los trabajadores de ambos grupos utiliza este equipo de seguridad permanentemente (99% de los silvícolas y 96.9% de los cosechadores).

Finalmente, para tener una mejor aproximación al riesgo que suponen las tareas en la forestación, se relevó la tenencia de accidentes laborales en diferentes períodos. En este sentido, la fase de la cosecha muestra una mayor accidentabilidad ya que el 3.7% de los cosechadores tuvieron algún tipo de accidente el mes anterior frente al 1.4% de silvícolas. La mayor incidencia de accidentes entre los cosechadores se refleja también en que 2 de cada 10 (19.1%) han tenido algún accidente en su trayectoria en la forestación, mientras que han sufrido algún incidente de este tipo 1 de cada 10 silvícolas (9.5%).

Tabla N° 5.9
Tenencia de accidentes laborales (en %)

Momento en el que tuvo el accidente laboral	Silv cola	Cosecha
Mes anterior	1,4	3,7
En otro momento	9,5	19,1

5.3.7 Autorrealización en el empleo

Entre los trabajadores silvícolas se observa una menor satisfacción con su empleo en la forestación en relación a los de cosecha ya que mientras el 63.3% de los primeros cambiaría su trabajo por otro que no ha tenido, lo harían el 50% de los cosechadores. Más allá de esta diferencia, cabe señalar que al menos la mitad optaría por otra alternativa laboral si tuviera la oportunidad, o sea, aspira o le gustaría trabajar en otra actividad fuera de la forestación.

En cambio cuando la alternativa es otro trabajo que ya tuvieron, 6 de cada 10 encuestados prefieren continuar en la forestación (64.3% de los silvícolas y 62.3% de los cosechadores). La aceptación del empleo actual es mayor entonces frente a los trabajos desarrollados anteriormente pero decrece significativamente cuando las opciones son mayores.

Finalmente, para medir el grado de conformidad y comodidad con la tarea actual, los trabajadores son consultados sobre su voluntad de permanencia en la forestación. Aquí se observa que en su mayoría desean continuar en la forestación (85.7% de los silvícolas y 82.7% de los cosechadores), principalmente en la misma tarea que desarrollan en el momento de la encuesta (69% de los silvícolas y 64.2% de los cosechadores). Quienes manifiestan su insatisfacción total son menos del 20% de los trabajadores en tanto los que desearían trabajar fuera del sector son el 14.3% de los silvícolas y el 16.7% de los cosechadores.

Entre los cosechadores se verifica una mayor capacitación en tanto el 58.6% de los mismos ha realizado algún curso proporcionado por la empresa, mientras que han sido el 38.1% de los silvícolas quienes han participado de estas instancias de formación y capacitación. Llama la atención el hecho de que 6 de cada 10 silvicultores (61.9%) no hayan realizado ningún curso de capacitación en la empresa, no sólo porque la fase silvícola incluye un amplio abanico de tareas en las cuales la formación laboral es necesaria para el uso de maquinaria específica, sino también porque muchos de los cursos brindados han sido sobre prevención de accidentes. Es de destacar que la destreza en el uso de las máquinas de cosecha en la cosecha mecanizada o las motosierras y peladoras en las otras modalidades, requiere un grado de maniobrabilidad bastante alto, por lo cual es necesaria esta previa capacitación.

Por último, de aquellos que efectivamente recibieron un curso por parte de la empresa, consideran mayoritariamente que el mismo les ha sido muy útil (77.5% de los silvícolas y 85.3% de los cosechadores).

Tabla Nº 5.10
Autorrealización en el empleo (en %)

	Silv cola	Cosecha
Cambiaría trabajo en forestación por otro que no ha tenido	63,3	50
Cambiaría trabajo en forestación por otro que ha tenido	64,3	62,3
Desea seguir trabajando en la forestación en los próximos años	85,7	82,7
Ha recibido algún curso de capacitación por parte de la empresa	38,1	58,6

5.3.8 Sindicalización

5.3.8.1 Consejos de Salarios

Los trabajadores tienen un bajo conocimiento de la existencia de los Consejos de Salarios en el medio rural ya que tan sólo una cuarta parte de ellos (26.7% de los silvícolas y 24.1% de los cosechadores) ha oído hablar de este ámbito tripartito.

En cuanto al conocimiento que ambos grupos de trabajadores tienen sobre reglamentaciones vigentes para la forestación, se aprecia un mayor nivel de conocimiento por parte de los silvícolas. La mayoría de los trabajadores de ambos grupos desconoce la existencia de salarios fijados especialmente para la forestación. Los silvícolas tienen un grado de conocimiento levemente superior ya que el 34.8% conoce la reglamentación mientras que son el 27.8% de los cosechadores quienes lo hacen. La existencia de un reglamento de trabajo en la forestación es más conocida que la existencia de salarios específicos para el sector, principalmente entre los silvícolas. El 66.7% de los mismos afirma que hay un reglamento de trabajo frente a un 51.9% de los cosechadores.

Por último, 6 de cada 10 trabajadores que tiene algún grado de conocimiento de los Consejos de Salarios afirman que los mismos son necesarios o muy necesarios (64.3% de los silvícolas y 61.6% de los cosechadores). Es importante destacar que aproximadamente una tercera parte de los que encuestados no contesta esta pregunta.

Tabla Nº 5.11
Conocimiento Consejo de Salarios y reglamentaciones
específicas para la forestación (en %)

Conocimiento	Silvícola	Cosecha
Consejos de Salarios Rurales	26,7	24,1
Salarios específicos	34,8	27,8
Reglamento de trabajo	66,7	51,9

5.3.8.2 Sindicalización

Los trabajadores de la fase silvícola muestran un mayor grado de conocimiento de la actividad sindical en el sector ya que el 62.9% afirma conocer un sindicato de trabajadores de la forestación frente al 45.1% de los cosechadores.

Más allá del conocimiento o no de un sindicato que atienda los requerimientos específicos de los trabajadores forestales, más del 60% de los encuestados considera que es necesario o muy necesario que exista tal agrupación

(60.4% de los silvícolas y 66.6% de los cosechadores). En el otro extremo, quienes afirman que un sindicato no es necesario son una minoría, representando al 9.6% de los silvícolas y al 11.7% de los cosechadores.

En cuanto a la participación sindical, el 11% de los silvícolas y el 8% de los cosechadores están o estuvieron afiliados a un sindicato de trabajadores de la forestación.

Más de la mitad de los encuestados afirma que se afiliarían a un sindicato de la forestación en caso de que fuera invitado a hacerlo (55.7% de los silvícolas y 55.6% de los cosechadores), lo cual indica la posibilidad de crecimiento del sindicalismo en ambos grupos de trabajadores.

Tabla N° 5.12
Sindicalización (en %)

	Silvícola	Cosecha
Conoce Sindicato trabajadores de la forestación	62,9	45,1
Está o estuvo afiliado a un sindicato de trabajadores de la forestación	11	8
Se afiliaría a un sindicato de trabajadores	55,7	55,6

5.4 Síntesis

Para profundizar en las posibles diferencias entre los trabajadores según la tarea que realizan, se indagó en las características de los dos grupos mayoritarios: los trabajadores vinculados a las tareas silvícolas y de laboreo (50.5%) y los que se dedican a la cosecha (38.4%).

En ambas fases predomina ampliamente el trabajo masculino. En este contexto, los trabajadores de la cosecha son casi exclusivamente hombres mientras en la silvicultura las mujeres son casi el 15% de la fuerza de trabajo. Los trabajadores silvícolas son algo más jóvenes y más educados que los trabajadores de la cosecha.

La calidad de vida de ambos grupos de trabajadores es relativamente similar, aunque se verifica una menor calidad de la vivienda en algunos indicadores para los cosechadores. La mayoría de los trabajadores de ambos grupos tienen los servicios y electrodomésticos básicos en su vivienda. Respecto al ingreso de los hogares, hay un mayor número de perceptores en los hogares de los cosechadores lo que podría estar explicando que en los mismos se observe una tendencia a un ingreso algo superior al verificado en los hogares de los silvicultores.

Los trabajadores de la cosecha tienen una mayor antigüedad en la forestación en relación a los silvicultores, ya que más de la mitad de estos últimos hace menos de un año que trabaja en el sector.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los trabajadores silvícolas presentan mayor estabilidad y por ende, menos interrupciones en su trabajo. Entre los silvicultores predomina la jornada de trabajo de 8 horas en tanto que en la cosecha hay mayor presencia de trabajadores que tienen una jornada más extensa de trabajo. La amplia mayoría de ambos grupos de trabajadores considera adecuado el número de horas diarias de trabajo y suficiente el tiempo de descanso en la jornada. El 30% de los trabajadores de la cosecha no tienen días libres fijos en la semana siendo sólo el 5% de los silvícolas quienes no tienen prefijado el descanso semanal. La cobertura de seguridad social es similar para silvícolas y cosechadores, destacándose una leve reducción de los cosechadores que atienden su salud en mutualistas pagas por la empresa lo que podría indicar algún grado de no formalización del trabajo.

Los Consejos de Salarios son conocidos en igual proporción por cosechadores y silvícolas. Los trabajadores silvícolas conocen en mayor medida la existencia de salarios y reglamentos específicos que los cosechadores. También los silvicultores conocen en mayor medida el sindicato de trabajadores de la forestación en relación a los cosechadores. Más de la mitad de los trabajadores de ambos grupos considera como necesaria la existencia de los sindicatos y afirma que se afiliaría a un sindicato de la forestación.

VI. Análisis comparativo de los trabajadores de la forestación en el Uruguay con los trabajadores de Forestal Oriental

En este apartado se presenta un análisis comparativo de los trabajadores de Forestal Oriental con el conjunto de los trabajadores forestales del Uruguay, en aquellos aspectos en los cuales hay información disponible a nivel nacional. Para la comparación se realizó un reprocesamiento de los micro-datos de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2006, considerando sólo a los trabajadores asalariados de la forestación.

6.1 Características sociodemográficas y lugar de residencia

6.1.1 Características sociodemográficas

El conjunto de trabajadores forestales del país muestra una población levemente más masculinizada que los trabajadores de FOSA³⁴ en tanto el porcentaje de hombres entre los primeros es 91.7% mientras que en los segundos es de 89%.

En cuanto a la estructura de edades, se observa que los trabajadores de FOSA son más jóvenes. El 60,3% de los trabajadores de esta empresa tiene 30 años o menos, en tanto que en el conjunto de asalariados forestales éstos representan el 47,1%. Si se compara tramo a tramo de la distribución, se constata que en los tramos de edades más jóvenes (hasta 35 años), la proporción de trabajadores siempre es mayor en FOSA que en el conjunto de los trabajadores, en tanto que en los tramos de edades más adultos (de 36 años en adelante), esta relación se invierte. En Forestal Oriental no hay trabajadores menores de 18 años mientras que en el conjunto de los trabajadores del país son el 2.8%.

34 De aquí en adelante, como trabajadores de FOSA nos referiremos a los trabajadores propios de Forestal Oriental o a los trabajadores de contratistas que venden sus servicios en la fase agraria a la empresa.

Tabla N° 6.1
Edad

Edad	FOSA	Asalariados Forestaci n
Menor de 18	0	2,8
18 a 20	8,6	8,4
21 a 25	26	18,4
26 a 30	25,7	17,5
31 a 35	16,4	15
36 a 40	10	10,3
41 a 45	5,1	10,3
46 a 50	4,2	7,1
51 y más	3,9	10,2
Total	100	100

Por último, en relación al nivel educativo, los trabajadores de FOSA presentan un mayor porcentaje de quienes alcanzaron niveles secundarios de educación. Mientras el 55.9% de los trabajadores forestales del país sólo tienen primer ciclo de enseñanza (39.6% completa y 16.3% incompleta) son el 42.7% de los trabajadores de FOSA quienes no realizaron estudios más allá de la primaria. Este mayor déficit educativo verificado en el conjunto de los trabajadores forestales se complementa con un 0.9% de trabajadores que nunca asistieron a un centro de educación formal.

Los trabajadores con estudios secundarios o técnicos (UTU) son el 55.4% de los trabajadores de FOSA y el 40% del total de trabajadores forestales. La enseñanza terciaria se encuentra muy poco extendida en ambos grupos de trabajadores (0.7% de los trabajadores de FOSA tienen estudios terciarios y 1.9% de los trabajadores forestales).

6.1.2 Lugar de residencia

Al igual que lo constatado para los trabajadores de FOSA, la residencia de las familias del colectivo de asalariados forestales es mayormente urbana; pero es de distinguir que la proporción de residencias rurales en estos últimos (22,8%) es bastante más alta que en los primeros (8,6%).

Tabla N° 6.2
Zona de residencia

Zona	FOSA	Zona	Asalariados Forestación
Rural	8,6	Rural disperso	22,8
Urbano	85,8	1 a 1999	23,9
		2000 a 4999	17
		5000 y más	36,3
Sin dato	5,6		
Total	100	Total	100

6.1.3 Composición del hogar

Respecto a la situación conyugal la mayoría convive en pareja (casado o unión libre), siendo mayor el porcentaje entre los trabajadores asalariados forestales que entre los trabajadores de FOSA (64.7% y 48.3% respectivamente). Entre estos últimos es mayor el porcentaje de solteros que asciende a 44.9% mientras entre los asalariados forestales del país es de 32.2%.

6.2 Empleo en la forestación

Con los datos disponibles de la ENHA 2006, no es posible indagar sobre la antigüedad en el sector forestal de los asalariados actuales de la forestación, sólo es posible observar su antigüedad en el trabajo principal³⁵. Por tanto, la comparación realizada es una aproximación e introduce un grado de indeterminación importante ya que la permanencia en el trabajo principal no es homologable a la trayectoria en la forestación.

Los resultados muestran que la mayoría de los asalariados forestales (58,3%) tienen un ingreso reciente a su ocupación principal actual (de 1 año o menos) en mayor medida que los trabajadores de FOSA (39,7%) respecto a su trayectoria en la forestación. En el otro extremo, el 10,3% hace 10 años o más que tiene su trabajo actual en la forestación mientras que son el 15% de los trabajadores de FOSA quienes presentan esa antigüedad en el sector.

35 La variable utilizada es f82_2: tiempo que trabaja en forma continua en el Trabajo Principal.

Tabla N° 6.3
Años de trabajo en la forestación

Años	FOSA	Asalariados Forestación
Hasta 1	39,7	58,3
2	12,7	8,9
3	9	7,8
4	5,5	3,6
5	6,7	3,7
6	3,7	3,6
7	3	1,6
8	1,7	1,6
9	0,5	0,7
10 y más	15	10,3
Total	100	100

6.3 Condiciones de trabajo

Respecto a las condiciones de trabajo, las posibilidades de realizar una lectura comparada con los datos disponibles en la ENHA 2006 refieren a la duración de la jornada laboral, la cobertura mutual, la situación en la alimentación y al alojamiento en el lugar de trabajo.

6.3.1 Jornada de trabajo

El régimen laboral de 8 horas diarias es el más extendido entre ambos grupos de trabajo, en mayor medida entre los trabajadores de FOSA que en el conjunto de los trabajadores forestales (64.2% y 42.5% respectivamente)³⁶. Entre estos últimos es importante el porcentaje de trabajadores que cumple con sus tareas en jornadas menores a 8 horas, alcanzando al 27.3% de los trabajadores mientras que abarca al 9% de los trabajadores de FOSA. Por otra parte, las jornadas laborales superiores a las 8 horas diarias son cumplidas por el 26.8% de los trabajadores de FOSA y el 30.1% de los trabajadores asalariados forestales.

³⁶ Como aproximación al cálculo de las horas trabajadas por día se realizó dividiendo las horas de trabajo semanales en la actividad principal (variable f81) entre 6. Sólo se considera la actividad principal para el cálculo de las horas diarias de trabajo dado que la gran mayoría de los asalariados forestales declaran tener sólo una ocupación y para el caso de quienes tienen una segunda ocupación la misma es mayoritariamente fuera del sector forestal.

Tabla N° 6.4
Horas diarias de trabajo

Horas diarias de trabajo	FOSA	Asalariados Forestación
Menos de 8 hs.	9	27,3
8 horas	64,2	42,5
8:01 a 9 horas	11,2	10,1
9:01 a 10 horas	10,3	12,8
Más de 10 hs.	5,3	7,2
Total	100	100

6.3.2 Seguridad social

La cobertura mutual y por tanto el grado de formalización del trabajo es superior en FOSA que en el sector forestal en su conjunto. Mientras el 91.2% de los trabajadores de FOSA atiende su salud en una mutualista, esta cifra desciende al 66.5%³⁷ entre los asalariados de la forestación del país. Es por tanto relevante el dato de que el 31.4% de los trabajadores forestales del país no tienen cobertura mutual sino que atienden su salud en el sistema pública, lo cual estaría indicando que no tienen la afiliación al sistema de seguridad social que la formalización de la relación laboral de dependencia conlleva.

6.3.3 Alimentación

Casi una cuarta parte del conjunto de los asalariados forestales recibe alimentación en su ocupación principal (24.7%)³⁸, en tanto sólo el 8,6% de los trabajadores de FOSA opta por ser trabajador ‘mantenido’.

6.3.4 Alojamiento proporcionado por la empresa

En cuanto a la situación residencial de los asalariados forestales, se verifica que la proporción de trabajadores que recibe alojamiento por parte de la empresa es levemente mayor en FOSA (27%) que en el resto del sector forestal (24,9%)³⁹.

6.4 Ingresos

37 Categoría en la ECHA: Mutualista por Disse, BPS u otra Institución Similar.

38 La variable utilizada es g122_1: Recibió de Alimentos o Bebidas en la ocupación principal.

39 La variable utilizada es g124_1: Recibió Vivienda o Alojamiento en la ocupación principal.

El salario promedio mensual en FOSA es de \$U 6026, en tanto en el conjunto de asalariados forestales es de \$U 5670⁴⁰. También se presentan diferencias en el salario promedio por hora, ya que mientras en el primer grupo asciende a \$U 43,7 en el total de trabajadores el promedio por hora es de \$U 31,5.

Esta constatación se refuerza al comparar los ingresos en Salarios Mínimos Nacionales (\$U 3.075) ya que el 71.2% de los asalariados forestales del país cobran menos de 2 SMN mientras son el 61.7% de los trabajadores de FOSA quienes se ubican en los tramos inferiores de la distribución salarial. En el otro extremo, el 38.5% de los trabajadores de FOSA y el 28.7% de los asalariados forestales recibe ingresos mensuales equivalentes a 2 SMN o más. Dentro de este último grupo, predominan los trabajadores que reciben entre 2 y menos de 3 SMN (25.1% de los trabajadores de FOSA y 17.1% de los asalariados forestales).

Tabla Nº 6.5
Salario percibido en la forestación (en SMN)

Salario (en SMN)	FOSA	Asalariados Forestación
Menos de 1	22,4	28,3
1,0 a 1,99	39,3	42,9
2,0 a 2,9	25,1	17,1
3,0 a 3,9	8,0	6
4,0 a 4,9	3,9	2,8
5,0 a 5,9	0,5	0,8
6,0 y más	1,0	2
Total	100	100

Nota: 1 SMN al 1º de enero de 2007 = \$3.075,00

6.5 Síntesis

Si se compara al conjunto de los trabajadores de Forestal Oriental (propios y de contratistas) con el conjunto de los asalariados forestales del país se aprecia que los primeros son más jóvenes, más educados, tienen un mayor origen urbano y presentan una mayor proporción de solteros. En cuanto al empleo en la forestación, los asalariados forestales tienen mayoritariamente un ingreso

40 La variable utilizada es Ingrtrab. $\text{Ingrtrab} = g121_1 + g121_2 + g121_3 + g121_4 + g121_5 + g121_6 + g121_7 + g121_8$. (Sueldos o jornales líquidos + comisiones, incentivos, horas extras + viáticos no sujetos a rendición + propinas + aguinaldo + pagos atrasados + boletos de transporte). Se incluyen todas las variables de ingreso monetarizadas, quedando fuera aquellas cuyos valores han sido o deberían ser estimados.

reciente a su ocupación principal en tanto los trabajadores de FOSA muestran una mayor antigüedad en el sector.

En relación a las condiciones laborales los trabajadores de FOSA tienen una mejor situación en los indicadores seleccionados, observándose entre éstos un mayor cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas, una mayor cobertura mutual y por tanto del sistema de seguridad social y mayores ingresos que los verificados para el conjunto de los asalariados del sector. Otros datos comparados indican que los asalariados de la forestación tienen un mayor porcentaje de quienes reciben alimentación por parte de la empresa en la que trabajan y menor porcentaje de quienes reciben alojamiento.

Esta comparación permite afirmar que los trabajadores de FOSA presentan una mejor situación relativa, pero que la distancia entre las características de ambos grupos no es muy marcada. Los aspectos indagados en este capítulo muestran que la situación del empleo en FOSA no es un caso excepcional sino más bien parte de un continuum, en el cual posiblemente la empresa esté ubicada en las mejores posiciones relativas.

En consecuencia, si bien el estudio en profundidad de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo en FOSA no puede representar al conjunto del empleo en la forestación, las consideraciones que se realizarán sobre la calidad del empleo en el siguiente apartado pueden ser una aproximación a la realidad del sector.

VII. Índice de calidad del empleo en Forestal Oriental S. A.

Como síntesis de este estudio se presenta a continuación un intento de aproximación a la medición de la calidad del empleo en la forestación en tanto forma de resumir la información relevada al respecto⁴¹.

7.1 El concepto de calidad del empleo

El concepto de calidad de empleo es polisémico y adquiere diferentes significados en función de los agentes que se consideren (empresas, trabajadores o estado). En esta investigación asumiremos una definición desde la perspectiva de los sujetos que trabajan, por tanto, el concepto estará asociado con aquellos factores de su empleo que puedan incidir en su bienestar social actual y futuro. Desde este enfoque además, aparece como oportuna la inclusión de los aspectos referidos a los derechos ciudadanos en el ámbito laboral, los cuales constituyen un ámbito particular de la calidad del empleo en tanto los mismos deben garantizar de manera real el ejercicio sin limitaciones de los derechos laborales.

En principio, para una correcta conceptualización, cabe señalar la diferencia entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo, porque como advierten Infante y Vega-Centeno (1999), aunque existan ciertas relaciones entre ambos aspectos, es necesario tener esta distinción analítica siempre presente sobre todo cuando trabajamos desde la perspectiva de los sujetos que trabajan. Mientras la calidad del empleo es determinada por la relación contractual, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores; la calidad de los puestos de trabajos depende de factores de tipo tecnológico y organizacional⁴². Evidentemente existe una relación estrecha entre ambos y buena parte de la calidad de los empleos depende de la creación de puestos de trabajo que permitan esa posibilidad. En este sentido, la calidad de los puestos de trabajo en el medio rural ha sido históricamente una de las limitantes para la calidad del empleo en el sector.

41 Parte de este capítulo fue publicado en Riella, A. y Mascheroni, P. "Forestación y calidad del empleo rural: el caso de los trabajadores de Forestal Oriental". En: El Uruguay desde la Sociología VI. DS, FCS, UDELAR. Montevideo, 2008.

42 Específicamente en este estudio no se abordará la problemática y del estudio de la calidad de los puestos de trabajo.

Por otra parte, los diferentes investigadores que trabajan en la medición de la calidad del empleo señalan el carácter multidimensional del concepto y la necesidad de considerar tanto las situaciones materiales u objetivas como las perspectivas subjetivas de esas situaciones. De esta forma, las variables determinantes de la calidad del empleo no se limitan al análisis de los beneficios económicos o la formalización que el trabajo proporciona, sino que incluye además, las expectativas, aspiración y oportunidades de realización personal de quienes lo desempeñan. Por esta razón Reinecke y Valenzuela (2000:30) definen la calidad del empleo como *“el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”*. También en esta misma línea de razonamiento se encuentran Van Bastelaer y Hussmann (2000:2) quienes sostienen que *“la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas”*.

En este sentido, en todos los esfuerzos realizados para operacionalizar el concepto en variables mensurables, se tiene en cuenta una multiplicidad de dimensiones que se vinculan con el bienestar en sentido amplio y los derechos ciudadanos. Por ejemplo Farné (2003), en su trabajo sobre Colombia considera en su reflexión como indicadores de la calidad del empleo a la seguridad social, el horario de trabajo, la existencia y tipo de contrato laboral, las condiciones físicas del puesto de trabajo, las posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional y la representación de los intereses de los trabajadores. En tanto Rodgers (1997), toma en cuenta las dimensiones de regularidad y estabilidad del trabajo y del ingreso, involucramiento en decisiones relativas al trabajo; posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades, de la creatividad, y de la autorrealización de los individuos además de las ya señaladas, la modalidad de contratación de protección social (pensión, salud y contra el desempleo); representación; regulación de los tiempos de trabajo y su duración; intensidad del trabajo; riesgo de accidentes y enfermedades profesionales. Van Bastelaer y Hussmann (2000) por su parte, consideran una lista exhaustiva de indicadores vinculados a los arreglos contractuales, la duración y los patrones de trabajo, el contenido del trabajo, el contexto institucional, el ambiente físico de trabajo.

En nuestro país hasta ahora no hay estudios específicos sobre la calidad del empleo en los trabajadores en el medio rural. Dos antecedentes que se aproximan parcialmente a esta temática son el estudio realizado en la región del litoral norte del país entre los trabajadores zafrales de la citricultura (Riella y Tubío, 2001) y el estudio de la precariedad del empleo en los trabajadores zafrales de la esquila (Piñeiro, 2003). Cabe señalar que en estos trabajos como en la literatura de la región sobre el tema se resalta que el medio rural genera puestos de trabajo de mala calidad (Gómez y Klein, 1993). Si bien en los proce-

Los actuales de transformación tecnológica y de gestión productiva de algunos rubros del sector hay algunos indicios del aumento de puestos de trabajo que podrían dar posibilidad de lograr empleos de calidad en el sector, éstos son aun cuantitativamente muy reducidos (Bendini et al, 2001).

7.2 Hacia la medición de la calidad del empleo en la forestación

Para medir la calidad del empleo en la forestación – y en particular en Forestal Oriental- se realizó un esfuerzo de operacionalización a partir de los antecedentes nacionales e internacionales ya reseñados, que contemple la situación específica del empleo rural en el sector.

Como punto de partida del estudio se vio la necesidad de considerar dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad del empleo. De este modo se seleccionaron dos grandes conjuntos de variables –de las relevadas en la encuesta⁴³–: uno que reúne las características objetivas sobre las condiciones generales de trabajo⁴⁴ y que conforman un índice objetivo de calidad; y un segundo grupo que contiene las variables e indicadores subjetivos sobre opiniones y expectativas de los trabajadores sobre el empleo las cuales conforman un índice subjetivo de calidad. Con ambos índices se obtiene una idea global de la calidad del empleo que permite analizar al mismo tiempo las condiciones de trabajo observables y la satisfacción de los trabajadores con ellas. De hecho, esto permite evaluar el ajuste de las condiciones efectivas del trabajo a las expectativas que los individuos tienen del mismo a partir de la internalización de su estructura de oportunidades en función de su posición social.

El índice que recoge las variables objetivas quedó compuesto por ocho dimensiones: ingreso, condiciones de trabajo, accidentabilidad, autorrealización, jornada de trabajo, estabilidad, representación colectiva y seguridad social. En estas dimensiones se consideraron 16 indicadores. Para el índice subjetivo se consideraron las primeras seis dimensiones, las cuales agrupan un conjunto de 13 indicadores subjetivos.

7.3 Descripción de las dimensiones utilizadas para medir la Calidad del Empleo rural en la forestación

La primera dimensión relevada hace referencia a los *ingresos* monetarios percibidos por el trabajo en la forestación. Los salarios constituyen la medida más común utilizada en las diferentes investigaciones sobre calidad del empleo

43 En el formulario de la encuesta se incluyeron 115 preguntas para medir las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias.

44 La medición de los indicadores considerados como objetivos se realizó a través de la declaración del entrevistado sobre los aspectos relevados.

por lo que se incluyó el monto total percibido el mes anterior a la encuesta y la opinión de los trabajadores sobre esa remuneración.

La segunda dimensión considera aspectos vinculados a las *condiciones de trabajo* que refieren a la modalidad contractual (cobro a destajo o mensual), la formalidad de la relación laboral (entrega de recibo de cobro), el tipo de traslado de los trabajadores y la opinión de los encuestados sobre las condiciones generales y sobre aspectos específicos del trabajo (lugar para comer, baños, condiciones de traslado, esfuerzo físico).

La tercera dimensión trata de medir la *accidentabilidad* en el trabajo, considerando la tenencia de accidentes y la percepción de los trabajadores sobre la probabilidad de sufrir un accidente laboral y el equipo de seguridad que les proporciona la empresa.

La cuarta dimensión, pretende dar cuenta de tres aspectos vinculados a la *autorrealización* personal en el trabajo, como son el deseo de cambiar de trabajo, el deseo de seguir trabajando en la forestación y la realización de cursos de capacitación personal.

La quinta dimensión considera el *periodo de trabajo* abarcando aspectos que refieren a la regulación de la jornada laboral, los tiempos de descanso durante la jornada, el descanso semanal; el tiempo de traslado y la valoración de los encuestados sobre el número de horas diarias de trabajo y el tiempo de descanso.

La sexta dimensión indaga sobre la *estabilidad* de los trabajadores en la forestación durante su trayectoria en la misma, midiendo el número de días trabajados el mes pasado, la tenencia de periodos sin trabajo por motivos ajenos a la voluntad de los encuestados, la estabilidad con la empresa contratista y la percepción de los encuestados sobre la estabilidad ofrecida por la forestación.

La séptima dimensión sobre *representación colectiva* de los trabajadores busca relevar la densidad sindical en el sector a partir de la afiliación de los encuestados a un sindicato de la forestación y la tenencia de un espacio propio para la difusión de aspectos de interés de los trabajadores.

Finalmente, la octava dimensión de *seguridad social* considera la cobertura del sistema mutual entre los trabajadores ya que la afiliación a una mutualista a partir de la relación laboral con la empresa es un indicador fundamental para medir la formalidad del trabajo.

7.4 Análisis de los Indicadores de Calidad del Empleo

En el cuadro 7.1 se presenta el porcentaje de trabajadores que tienen calidad en cada uno de los indicadores a partir de los cuales se realizó la construcción del índice objetivo⁴⁵.

Tabla N° 7.1
Dimensiones e indicadores del índice objetivo
Porcentaje de trabajadores según calidad del empleo en cada uno de los indicadores considerados

Dimensión	Indicador	Con calidad	Sin calidad	Sin dato
Ingresos	Ingreso total mes pasado en la forestación	73,8	21,3	4,9
Condiciones de trabajo	Modalidad de cobro	33,8	65,4	0,7
	Entrega de recibo de cobro	92,9	2,7	4,4
	Tipo de traslado	68,1	30,6	1,2
Accidentabilidad	Tenencia de accidente trabajando en la forestación	83,1	15,7	1,2
Autorrealización	Realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa	47,5	52,2	0,2
Periodo de trabajo	Nº de horas diarias de trabajo	64	36	0
	Nº de horas diarias de descanso	88,5	11,3	0,2
	Nº de días libre fijos a la semana	83,1	16,4	0,5
	Tiempo de traslado	78,2	17,2	4,7
Estabilidad	Nº de días trabajados el mes pasado	35,3	63,7	1
	Tenencia de periodos sin trabajo	76,7	22,8	0,5
	Cambió de empresa/contratista	64,2	35,5	0,2
Representación colectiva	Afiliación a sindicato forestación	10,8	87,7	1,5
	Tenencia de cartelera sindical en el lugar de trabajo	10,5	87	2,5
Seguridad social	Atención de salud	91,2	8,3	0,5

Para el índice objetivo se considera que el trabajador presenta calidad⁴⁶ cuando percibe un ingreso igual o superior a 1 Salario Mínimo Nacional (equi-

⁴⁵ En anexo se incluye un cuadro en el que se detalla qué se considera calidad en cada uno de los indicadores.

⁴⁶ Es necesario explicitar que la determinación en cada indicador del atributo que define la

valente a N\$ 3.075 en el momento de realización de la encuesta); percibe un sueldo fijo; recibe mensualmente un recibo de cobro; es trasladado al lugar de trabajo en ómnibus o se traslada por cuenta propia; nunca ha tenido un accidente trabajando en la forestación; ha realizado al menos un curso de capacitación proporcionado por la empresa; tiene una jornada laboral de 8 horas; cuenta con un tiempo de descanso de 1 hora o más en su jornada; tiene al menos un día de descanso semanal; el tiempo de traslado a su lugar de trabajo no supera la hora diaria; trabajó al menos 20 días el mes anterior a la encuesta; no ha tenido periodos sin trabajo; no ha cambiado de empresa/contratista; está afiliado a un sindicato de la forestación; tiene cartelera sindical en su lugar de trabajo; y posee cobertura mutual por su trabajo en la empresa.

En los indicadores objetivos que los trabajadores tienen mayor déficit son en aquellos vinculados a la dimensión de representación colectiva ya que tan sólo 1 de cada 10 trabajadores se encuentra afiliado a un sindicato de la forestación y en igual proporción tienen cartelera sindical en su lugar de trabajo. En segundo lugar, hay un importante porcentaje de trabajadores que presentan carencias en relación a la modalidad de cobro y en el número de días trabajados el mes anterior a la encuesta. Dos tercios de los trabajadores (65,4%) cobran a destajo o por hora⁴⁷ y 63,7% trabajó menos de 20 días en el mes, déficit que se traducen en condiciones de trabajo inseguras y también en la inseguridad de los ingresos. En tercer lugar, se verifican déficits en lo que respecta a la jornada laboral y al tipo de traslado. Si bien en su mayoría los trabajadores cumplen una jornada diaria de 8 horas, un tercio de los mismos (36%) tienen una jornada laboral más extensa o por el contrario, no tienen una jornada laboral completa. Es importante el porcentaje de trabajadores que no tienen un adecuado traslado a su lugar de trabajo: el 30,6% va en camión o en tractor con zorra, medios de transporte que no cumplen con las condiciones de seguridad y comodidad requeridas.

También se destaca un alto porcentaje de accidentabilidad entre los trabajadores: el 15,7% ha tenido una accidente trabajando en la forestación, cifra que sin duda es inferior a la registrada efectivamente en el sector ya que los

condición de calidad, fue de carácter normativo, siguiendo los criterios más consensuados entre los investigadores reseñados y contemplando la posibilidad del ejercicio de los derechos ciudadanos vigentes en el país. A partir de estos mismos datos, pero cambiando los criterios normativos de calidad, los resultados de esta investigación podrían ser otros.

47 En el sistema de remuneración a destajo, en tanto el ingreso depende del rendimiento, los trabajadores de mayor edad suelen tener menores ingresos debido a que sus capacidades físicas disminuyen cuando alcanzan una determinada edad. A su vez, se considera que el pago a destajo provoca una mayor accidentabilidad al estimular un ritmo de trabajo más rápido (OIT, 2001).

trabajadores encuestados son aquellos que han tenido accidentes que no interrumpieron su vida laboral.

Por otra parte, el mayor porcentaje de trabajadores con calidad se observa en los indicadores de entrega de recibo de cobro, atención de salud y nº de horas diarias de descanso, los tres vinculados a aspectos referidos a la normativa laboral vigente en tanto es obligatorio entregar a los trabajadores el recibo de cobro con los detalles correspondientes, proporcionarles cobertura de salud y permitirles el descanso durante la jornada laboral. La estabilidad en el sector y en la empresa/contratista es alta en tanto un 76.7% no ha tenido períodos sin trabajo en su trayectoria en la forestación y el 64.2% ha trabajado siempre con el mismo empleador.

Tabla Nº 7.2
Dimensiones e indicadores del índice subjetivo
Porcentaje de trabajadores según calidad del empleo en cada uno de los indicadores considerados

Dimensión	Indicador	Con calidad	Sin calidad	Sin dato
Ingresos	Opinión sobre salario	69,6	29,2	1,2
Condiciones de trabajo	Opinión sobre condiciones generales de trabajo	97,5	1,7	0,7
	Opinión sobre lugar para comer	82,6	9,1	8,3
	Opinión sobre baños	71,6	13	15,4
	Opinión sobre condiciones de traslado	92,9	2,7	4,4
	Percepción sobre esfuerzo físico	58,3	38,7	2,9
Accidentabilidad	Percepción sobre probabilidad de accidente	79,4	20,6	0
	Opinión sobre equipo de seguridad	96,3	2,6	0,7
Autorrealización	Deseo de cambiar ese trabajo por otro	29,7	67,9	7,6
	Deseo de seguir trabajando en la forestación	85,5	14,3	0,2
Período de trabajo	Opinión sobre horas de trabajo	88,5	11	0,5
	Opinión sobre tiempo de descanso	83,3	14,2	2,5
Estabilidad	Percepción sobre estabilidad en forestación	81,9	13	5,1

En el cuadro 7.2 se observa el comportamiento de cada uno de los indicadores del índice subjetivo. Para cada uno de ellos se considera una adecuada condición de empleo cuando el trabajador considera que su salario es aceptable o alto; opina que las condiciones generales de trabajo, el lugar para comer, los

baños y las condiciones de traslado son ni buenas ni malas, buenas o muy buenas; percibe que el esfuerzo físico que realiza es ni alto ni bajo, bajo o muy bajo; considera que la probabilidad de tener un accidente laboral es media o baja; cree que el equipo de seguridad que le proporciona la empresa para realizar su tarea es ni bueno ni malo, bueno o muy bueno; no desea cambiar su trabajo por otro; desea continuar trabajando en la forestación en los próximos años; considera que las horas de trabajo son adecuadas y el tiempo de descanso durante la jornada es suficiente; percibe como permanente su trabajo en la forestación.

En general, en el conjunto de indicadores subjetivos seleccionados la mayoría de los trabajadores no presenta déficits. La excepción se encuentra en el indicador de deseo de cambiar su trabajo por otro donde el 67.9% afirma que cambiaría su trabajo actual por otro que ha tenido o por otro que aún no ha tenido. No obstante, cuando se les pregunta si desearían continuar trabajando en la forestación el 85,5% contesta que desea permanecer en el sector. En el resto de los indicadores utilizados para la construcción del índice subjetivo, más de la mitad de los trabajadores tiene opiniones y expectativas positivas.

El salario es considerado aceptable o alto por 7 de cada 10 encuestados (69.6%). Se muestran importantes grados de satisfacción con las condiciones generales de trabajo (97.5%), el lugar para comer (82.6%), los baños (71.6%) y las condiciones de traslado (92.9%).

Si bien más de la mitad (58.3%) sostienen que el esfuerzo físico realizado en su tarea es tolerable, es considerable el porcentaje de trabajadores que opinan que el mismo es alto o muy alto. El 20.6% consideran que la probabilidad de accidentes en el trabajo es alta o muy alta. Esta percepción, que podría considerarse baja teniendo en cuenta que es uno de los sectores que presenta los mayores niveles de accidentabilidad, puede estar asociada a la buena evaluación de los equipos de seguridad ya que el 96.3% afirma que los mismos son adecuados (ni buenos ni malos, buenos o muy buenos).

La jornada laboral y el tiempo de descanso durante la misma es evaluado como adecuado por el 88.5% y 83.3% respectivamente. Por último, 8 de cada 10 trabajadores considera que su trabajo en la forestación es permanente y no safral (81.9%).

7.5 La construcción de los índices y sus resultados

Como se mencionó anteriormente, para tener una medida síntesis que pueda expresar la calidad del empleo desde una perspectiva global se construyeron dos índices: un índice objetivo y otro subjetivo. Este procedimiento metodológico es en parte diferente al utilizado en la mayoría de las investigaciones ya reseñadas dado que en ellas la calidad del empleo se presenta como una variable

dicotómica donde sólo existe la posibilidad de presencia o ausencia de dicha cualidad⁴⁸.

La construcción de estos dos índices como sumatorios simples nos permitió obtener una variable resumen para cada uno de los trabajadores mediante la cual podríamos clasificar su condición de calidad. Cada indicador podía asumir los valores 0 y 1: el valor 0 expresa que en el indicador referido el trabajador presenta una carencia de calidad en su empleo mientras que el valor 1 representa por el contrario que no existe déficit de calidad en el indicador considerado⁴⁹. La variación del puntaje del índice objetivo sería de 16 y del subjetivo de 13. En función de ello se establecieron tres rangos que definen una categorización de la calidad del empleo como baja, media y alta donde bajo refiere a los empleos sin calidad, media a los empleos de calidad regular y alta a los empleos que tienen efectivamente calidad.

La categoría baja estaría indicando falta de calidad y corresponde a la situación cuando se presentan déficits en hasta 9 indicadores en el índice objetivo (más de la mitad) y 6 indicadores en el índice subjetivo (45%); la categoría media estaría indicando problemas de calidad (o con calidad regular) ya que presenta carencias entre 6 a 8 indicadores en el índice objetivo (entre 60 y 30%) y 3 a 5 indicadores en el subjetivo (entre 46 y 16%); la categoría alta refiere a las situaciones de una adecuada condición de empleo que permite considerarla como de calidad donde presentan una menor cantidad relativa de déficits registrados, entre 0 y 5 (menos del 30%) en los indicadores seleccionados para el índice objetivo y de 0 a 2 (menos de 16%) en el índice subjetivo. Como se observa, los tramos para la construcción de los rangos fueron diferenciales según el índice, siendo más exigente para el subjetivo que para el objetivo en virtud de la cantidad y distribución de los valores del índice y de la naturaleza de los indicadores y la amplitud de dimensiones que contienen.

El resultado obtenido a través del índice objetivo muestra, como se observa en el cuadro 7.3, que algo más de un cuarto de los trabajadores rurales de la forestación (27,2%) tienen una calidad objetiva del empleo alta y más de la mitad tienen una calidad media (54,9 %). En tanto, el porcentaje de los trabajadores

48 La medición directa de la calidad del empleo en un sector o empresa como la que aquí se presenta es un método que recién se está comenzando a utilizar. En general, los trabajos referidos a este tema se realizan en base a datos secundarios que permiten hacer referencia a la calidad de los empleos en términos comparativos ya sea entre atributos de los trabajadores o sectores de actividad (por ej. tienen mayor calidad del empleo los trabajadores formales que los informales) o en términos geográficos o temporales (por ej. muestran mayor calidad del empleo los trabajadores de una región en relación a otra o la calidad del empleo mejoró en los últimos cinco años).

49 Cuando no se poseía información en la variable original se consideró el valor 0.

que tienen una baja calidad del empleo alcanza al 17,9%. Puede decirse por tanto, que hay un 27,2% de empleos de calidad mientras que el 54,9% tienen problemas de calidad y un 17,9 son empleos sin calidad.

Tabla N° 7.3
Calidad objetiva del Empleo

Rangos de Calidad	%
Alta (con calidad)	27,2
Media (calidad regular)	54,9
Baja (sin calidad)	17,9
Total	100,0

En cuanto a la calidad subjetiva del empleo, se constata una mayor calidad ya que la mitad de los trabajadores (51,5%) tienen una alta calidad en su empleo. Esto estaría indicando que se tiende a atribuir una calidad subjetiva mayor que la que indican las condiciones objetivas del trabajo. Esto podría estar asociado a la experiencia laboral de la mayoría de estos trabajadores en empleos de mala calidad, lo que haría que sus requerimientos para lograr la satisfacción con el trabajo sean bajos en relación a otros trabajadores, lo que lleva a que los niveles de calidad subjetiva sean tan diferentes a los objetivos.

Tabla N° 7.4
Calidad subjetiva del empleo

Rangos Calidad	%
Alta (con calidad)	51,5
Media (calidad regular)	36,5
Baja (sin calidad)	12,0
Total	100,0

El análisis de la calidad del empleo muestra que la misma varía en función de ciertas características personales de los trabajadores como por ejemplo sexo, nivel educativo, tarea que desempeña en la forestación y antigüedad en el sector. En este sentido se verificó que tienen una mayor calidad del empleo objetiva las mujeres en relación a los hombres, quienes realizan tareas silvícolas frente a los cosechadores, los trabajadores con menor antigüedad en la forestación respecto a los que tienen una mayor trayectoria en el sector y los más educados en relación a los de menor instrucción.

Los empleos de buena calidad (tanto en términos objetivos como subjetivos) están más asociados a los empleos directos en Forestal Oriental y cargos de administración y gerenciamiento de las empresas contratistas. En el otro extremo, se encontrarían los empleos de menor calidad, vinculados a la cosecha manual y semi-mecanizada, que presentan mayores carencias relativas de calidad objetiva.

Por último, en el cuadro 7.5 se analiza conjuntamente la calidad objetiva del empleo que cada trabajador tiene con la calidad subjetiva que el mismo atribuye a su empleo. La diagonal resaltada representa los casos en los cuales hay consistencia entre la posición objetiva y subjetiva de calidad del empleo, que sumados ascienden a un total 38%. También podemos observar que el mayor porcentaje de encuestados (29.9%) tiene una calidad objetiva media en su empleo y una valoración de la calidad del empleo alta.

Tabla Nº 7.5
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

Calidad subjetiva	Calidad objetiva			Total
	Alta	Media	Baja	
Alta	15,7	29,9	5,9	51,5
Media	10,0	18,4	8,1	36,5
Baja	1,5	6,6	3,9	12,0
Total	27,2	54,9	17,9	100,0

Si consideramos ahora los casos que están por encima de la diagonal se observa que 4 de cada 10 encuestados (43.9%) tienden a tener una calidad subjetiva superior a la calidad verificada en las condiciones objetivas del empleo. Esta sobre-valoración puede explicarse por la trayectoria laboral, la estabilidad y las condiciones de sus trabajos anteriores, lo que conformaría una estructura de oportunidades para esta población que llevaría a una sobrevaloración de las condiciones de trabajo que actualmente ofrece la empresa estudiada y sus contratistas de manos de obra.

Por el contrario, por debajo de la diagonal se ubica sólo el 18.1% de los trabajadores, que perciben que la calidad de su empleo es inferior a la calidad objetiva, o sea, que realizan una sub-valoración de las condiciones objetivas. Quienes aportan más casos a este grupo son los trabajadores con condiciones objetivas de calidad.

En general se puede concluir que los trabajos generados en la empresa tienden a ser en su mayoría subjetivamente de alta calidad en tanto que objetivamente tienden a ser mayoritariamente de calidad regular (media).

VIII. Conclusiones

En los últimos años, la actividad forestal en nuestro país ha tenido una rápida expansión, incrementando la superficie plantada, las exportaciones de productos forestales y los puestos de trabajo en el sector. Una de las principales interrogantes de este proceso es si el fuerte crecimiento del sector forestal genera empleos de calidad, en el entendido de que ello es un requisito fundamental para que el crecimiento económico genere desarrollo y el bienestar de la población involucrada.

Esta pregunta se vuelve especialmente relevante en tanto históricamente el sector agropecuario ha sido el motor de crecimiento en diferentes etapas del país, pero no ha creado condiciones de empleo que garanticen el desarrollo rural. En particular, en el sector forestal esta preocupación es muy relevante debido a las características del sector donde los trabajadores desarrollan su actividad en condiciones climáticas extremas, enfrentando peligros naturales, realizando un importante esfuerzo físico y empleando herramientas peligrosas. Esto hace necesario que el sector cuente con un permanente seguimiento y evaluación de las condiciones de trabajo y de la calidad de los empleos que genera. Esta investigación buscó realizar un aporte en este sentido.

La primera constatación que realizamos fue que el perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa estudiada, la cual tiene una importante participación en la mano de obra ocupada en el sector, es muy similar al resto de los trabajadores rurales del país. Es decir, es mayoritariamente masculino, joven y de residencia urbana. Proviene principalmente de hogares con ingresos bajos y muy bajos (inferiores a 3 Salarios Mínimos Nacionales) y presentan un importante déficit educacional.

Su historia laboral muestra que han comenzado a trabajar tempranamente de forma asalariada presentando una leve tendencia hacia trabajos rurales tanto en su primer empleo como en el anterior a su ingreso en la forestación. En general, tienen una incorporación relativamente reciente a la forestación, siendo mayoritariamente trabajadores exclusivos de esta actividad y presentando una baja zafralidad. Se constató también una baja sindicalización de los trabajadores a pesar de lo cual más de la mitad declara su voluntad de afiliarse a un sindicato del sector.

La evaluación que hacen de su trabajo en la forestación es positiva, predominando la satisfacción con las condiciones generales de trabajo y valoraciones

favorables sobre aspectos específicos de las condiciones de trabajo (traslado, alojamiento, lugares para cambiarse, comer, baños, jornada laboral, salarios) y del tipo de trabajo realizado (requerimiento físico, riesgo). Esto es acompañado de un amplio margen de aceptación de su trabajo y voluntad de permanencia en la forestación.

Este perfil más general de los trabajadores presenta diferencias al interior según la tarea realizada. Se observó que en los silvicultores hay una mayor participación de trabajo femenino, y que son algo más jóvenes y más educados que los trabajadores de la cosecha. Los trabajadores de la cosecha por su parte, tienen una mayor antigüedad en la forestación en relación a los silvicultores. En cuanto a las condiciones de trabajo, los trabajadores silvícolas presentan mayor estabilidad, tienen en promedio una jornada laboral menos extensa, y mayor porcentaje de quienes tienen días de descanso semanal prefijados. La amplia mayoría de ambos grupos de trabajadores considera adecuado el número de horas diarias de trabajo y suficiente el tiempo de descanso en la jornada. La cobertura de seguridad social es similar para silvícolas y cosechadores, destacándose una leve reducción de los cosechadores que atienden su salud en mutualistas pagas por la empresa, lo que podría indicar algún grado de no formalización del trabajo.

Si se compara al conjunto de los trabajadores de Forestal Oriental (propios y de contratistas) con el conjunto de los asalariados forestales del país se aprecia que los primeros son más jóvenes, más educados y tienen un mayor origen. En cuanto al empleo en la forestación, los asalariados forestales tienen mayoritariamente un ingreso reciente a su ocupación principal en tanto los trabajadores de FOSA muestran algo más de antigüedad en el sector. En relación a las condiciones laborales los trabajadores de FOSA tienen una mejor situación en los indicadores seleccionados, observándose entre éstos un cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas, una mayor cobertura mutual y por tanto del sistema de seguridad social y mayores ingresos que los verificados para el conjunto de los asalariados del sector. En síntesis, los trabajadores de FOSA se encuentran relativamente mejor en los indicadores seleccionados, aunque su distancia con el resto de los trabajadores del sector no es muy marcada.

Finalmente, como forma de sintetizar la información recabada en torno a las condiciones de trabajo, se construyeron dos índices de la calidad del empleo: un índice objetivo de calidad que da cuenta de una serie de características del empleo directamente observables y un índice subjetivo que hace referencia a la valoración y expectativas que los trabajadores tienen en relación a su empleo.

A partir de ello se concluye que con los indicadores objetivos de calidad cada 10 trabajadores rurales del sector, 2.7 de ellos tiene un empleo de calidad, 1.8 tiene un empleo sin calidad y la mayoría 5.4 tienen un empleo de calidad

media o regular. Los déficits de calidad están asociados básicamente a los indicadores de acción colectiva, y en menor medida a la subocupación, sistemas de pago a destajo y accidentabilidad.

Cuando exploramos el índice de indicadores subjetivos se pudo apreciar que de cada 10 trabajadores 5.1 de ellos consideran que su empleo es de calidad en tanto sólo 1.2 de ellos consideran que es de mala calidad. Esta percepción de los trabajadores con respecto a su empleo en la forestación se refleja también en el hecho de que 4 de cada 10 trabajadores realizan una sobrevaloración de las condiciones observables de calidad. Es plausible suponer que dicho fenómeno puede ser en buena parte explicado por la trayectoria laboral de estos trabajadores y el tipo de estructura de oportunidades a la que están sujetos los mismos.

En este sentido, los datos también indican que un conjunto importante de los empleos podrían mejorar su calidad a corto plazo lo que conlleva una serie de desafíos para la generación de políticas que atiendan de manera dinámica el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los derechos ciudadanos de los trabajadores rurales del país. La postergación que este tema ha tenido en el debate público es una traba puesto que hoy se está ante un contexto favorable para la negociación de estos asuntos dado el sostenido crecimiento del sector.

En términos más generales, al considerar que la empresa estudiada pertenece al segmento de las grandes y dinámicas empresas del sector, los resultados de la investigación indicarían que existen ciertas dificultades en la actividad forestal para crear mayores proporciones de empleos de calidad. Actualmente el gobierno viene realizando acciones para actualizar y controlar la aplicación de legislación laboral en el sector, el movimiento sindical se esfuerza para que los trabajadores reclamen sus derechos y también las empresas de este segmento tienen dispositivos y controles para que se cumplan las disposiciones vigentes. Por tanto, podría pensarse que la mayor causa de esta dificultad radica en la dinámica estructural del mercado de empleo rural en el país que tiende a producir empleos de baja calidad o precarios dadas las condiciones de extrema asimetría de poder que históricamente se han dado entre los agentes que lo componen. Frente a esta inercia del mercado rural es importante generar acciones para neutralizar sus efectos perversos de manera que los sectores dinámicos creen empleos con calidad y no reproduzcan la lógica tradicional que impide que el trabajador rural tenga mayor participación en la redistribución de la riqueza que produce el sector. En este sentido, sería muy pertinente ampliar esta investigación sobre calidad del empleo al conjunto del sector forestal y crear un sistema de monitoreo tripartito que permita ir modificando efectivamente estas características negativas de la dinámica del mercado de empleo rural.

Por último, esta discusión sobre los empleos que se están generando en el medio rural es muy pertinente en tanto que en los distintos modelos de desarrollo para el país actualmente en debate, el agro es considerando como una pieza clave para el crecimiento. Por esta razón consideramos que uno de los aspectos centrales para generar mayor desarrollo social es poner énfasis en mejorar las condiciones de trabajo en el sector rural y por esa vía contribuir a la redistribución de los beneficios del bienestar que conlleva el crecimiento económico.

IX. Referencias bibliográficas

- Bardomás, S. y Díaz, D. *El trabajo en la actividad forestal en la provincia de Entre Ríos*. Ponencia presentada en las Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Universidad de Buenos Aires. Argentina, 2007.
- Bendini, M; Tsakoumagkos, P; Steimbregger, N. y Radonich, M. *Transformaciones del empleo agroindustrial en regiones de exportación*. En: Riella, A. y Tubío, M. (comp.) *Transformaciones Agrarias y Empleo Rural*. FCS. Montevideo, 2001.
- Blombäck, P. y Poschen, P. *¿Es digno el trabajo en el sector forestal? Mejora del trabajo forestal y de los medios de subsistencia que dependen de los bosques*. Ponencia presentada en el XII World Forestry Congress. Canadá, 2003.
- Botello, S. y Velásquez, L. *¿Calidad del empleo? evidencia del caso argentino y colombiano*. En: *Revista Divergencia* N.º 4, Universidad Externado de Colombia. Colombia, agosto de 2006.
- Buxedas, M. *Asalariados y patrones: la realidad de nuestro campo*. CIEDUR. Serie Documentos de Trabajo N.º 52. Montevideo, 1988.
- Buxedas, M. *La coyuntura agropecuaria en perspectiva*. En: Anuario 2007. OPYP- MGAP. Montevideo, 2007.
- Chiarino, V. y Saralegui, M. *Detrás de la ciudad*. Montevideo, 1944.
- CLAEH-CINAM. *Situación Económica y Social del Uruguay Rural*. Centro Latinoamericano de Economía Humana. Montevideo, 1962.
- DIEA-MGAP. *Anuario Estadístico Agropecuario 2008*. MGAP. Montevideo, 2008.
- Duarte, W. *Panorama de la normativa sobre los riesgos del trabajo aplicable a los trabajadores rurales*. Jornadas Rioplatenses. AUDTSS. 2005.
- Escobar, P. y López, D. *El sector forestal en Chile crecimiento y precarización del empleo*. Ediciones Tierra María. Chile, 1996.
- Farné, S. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT. 2003.
- Fecci, E. y Wenzel, A. *La Externalización: Efectos Laborales de una Vía para el Desarrollo Industrial: El Caso de la Industria Forestal Primaria de la Provincia de Valdivia, Chile*. En: *Rev. Austral de Ciencias Sociales* N.º 5. Valdivia, 2001.
- Fernández Macías, E. *Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo*. Salamanca, 2003. En: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Nuevos tiempos de Actividad y Empleo*. España, 2004.
- Gómez, S. y Klein, E. *Los pobres del campo. El trabajador eventual*. FLACSO. PREALC. Chile, 1993.
- González Sierra, Y. *Los olvidados de la tierra: Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay*. Ed. Nordan. Montevideo, 1994.

- Infante, R. *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Ed. Santiago: OIT/ETM, 1999.
- Latorre, R. *La Sindicalización Rural*. Universidad de la República. Facultad de Agronomía. Montevideo, 1986.
- Latorre, R. *Los trabajadores del arroz*. In: Piñeiro, D. (Editor) Nuevos y No tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo. Editorial Banda Oriental/CIESU. Montevideo, 1991.
- Latorre, R. *Los trabajadores rurales del Uruguay*. Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Montevideo, 1993.
- MGAP. *Censo General Agropecuario*. Montevideo, 2000.
- Notaro, J. *La calidad del empleo en el Uruguay 1984 – 2003*. Serie Documentos de Trabajo. DT 01/05. Instituto de Economía, Universidad de la República. Uruguay, 2005.
- OIT *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Volumen III. Parte X Sectores basados en recursos biológicos. Cap. 68 Industria Forestal. España, 2001. Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm>
- OIT *Estimular el crecimiento con más trabajo decente: más y mejores empleos*. Oficina Regional para América Latina. Reflexiones para la discusión. Perú, 2002.
- OIT *Key Indicators of the Labour Market (KILM) 5th edition*. September 2007
- Pineda Duque, J. *Calidad del empleo: avances hacia un índice evaluativo y comparaciones locales para Colombia*. CENTRO DE INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO – CIDER. Bogotá, 2007.
- Piñeiro, D. *Trabajadores de la esquila. Pasado y presente de un oficio rural*. Universidad de la República. Secretariado Uruguayo de la Lana. Montevideo, 2003.
- Piñeiro, D. *El trabajo precario en el campo uruguayo*. FCS. Udelar. CSIC. Montevideo, 2008.
- Ramos, P. *Calidad del empleo en Costa Rica. Octavo Informe sobre el estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. PNUD - La defensoría de los Habitantes - Consejo Nacional de Rectores. Costa Rica, 2000.
- Reinecke, G y Valenzuela, M. *La calidad del empleo: un enfoque de género*. En: Valenzuela, M. y Reinecke, G. (comp.). *Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. OIT, 2000.
- Riella, A. y Tubío, M. (comp.) *Transformaciones Agrarias y Empleo Rural*. FCS. Montevideo, 2001.
- Riella, A. y Tubío, M. *Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay*. Unidad de Estudios Regionales, Regional Norte de la Universidad de la República. (Salto). Documento de Trabajo número 31/97. 1997.
- Rodgers, G. *The quality of employment: sigue for measurement, research and policy*. OIT. Santiago, 1997.
- Rodgers, G. y Reinecke, G. *“La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”*. En: OIT. *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Santiago, 1998.
- Rosario Pou & Asociados. *Uruguay forestal en cifras*. Montevideo, 2006.
- Sociedad de Productores Forestales del Uruguay. Montevideo, 2005

- Tamosiunas, M. *Evolución de las exportaciones de productos forestales*. Uruguay, 2004. MGAP. *Código nacional de buenas prácticas forestales*. Primera edición, setiembre de 2004. Disponible en: www.mgap.gub.uy/forestal/dgf.htm
- Tomasina, F. y Gómez, M. *La salud de los trabajadores rurales*. Dpto. Salud Ocupacional-Facultad de Medicina. UDELAR. Montevideo, 2008.
- Valenzuela, M. E. *La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*. En: Valenzuela, M. y Reinecke, G. (comp). *Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. OIT, 2000.
- Van Bastelaer, A. y Hussmann, R. *Measurement of the quality of employment: introduction and overview*. Documento presentado al Joint ECE-Eurostat-Ilo Seminar on Measurement of the Quality of Employment. Geneva, Mayo 2000.
- Van Dam, Ch. *Empresas forestales y comunidades rurales en el centro-sur de Chile: externalidades sociales de un modelo 'exitoso'*. En: Debate Agrario. Análisis y alternativas. Centro Peruano de Estudios Sociales. Lima, 2006.

X Anexo

Indicadores de calidad del empleo

Dimensi n	Indicador	Categor as	Calidad
Ingresos	Ingreso total mes pasado en la forestaci3n	Menos a 1 SMN Igual o mayor a 1 SMN	Igual o mayor a 1 SMN
	Opini3n sobre salario	Bajo Aceptable Alto	Aceptable Alto
Condiciones de trabajo	Modalidad de cobro	A destajo/por hora Sueldo fijo	Sueldo fijo
	Entrega de recibo de cobro	No Si, sin detalles Si, con detalles	Si, sin detalles Si, con detalles
	Opini3n sobre condiciones generales de trabajo	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Opini3n sobre lugar para comer	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Opini3n sobre ba1os	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Tipo de traslado	Tractor con zorra Camion 3mnibus u otro y cuenta propia	3mnibus u otro y cuenta propia
	Opini3n sobre condiciones de traslado	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Percepci3n sobre esfuerzo ffsico	Muy alto Alto Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo	Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo

Dimensi n	Indicador	Categor as	Calidad
Accidentabilidad	Percepción sobre probabilidad de accidente	Alta Media Baja	Media Baja
	Opinión sobre equipo de seguridad	Muy Malo Malo Ni bueno ni malo Bueno Muy bueno	Ni bueno ni malo Bueno Muy bueno
	Tenencia de accidente trabajando en la forestación	Si, el mes pasado Si, antes del mes pasado Nunca	Nunca
Autorrealización	Deseo de cambiar ese trabajo por otro	Si No	No
	Deseo de seguir trabajando en la forestación	No En otra tarea En la misma tarea	En otra tarea En la misma tarea
	Realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa	No Si	Si
Período de trabajo	Nº de horas diarias de trabajo	Menos de 8 horas Más de 8 horas 8 horas	8 horas
	Opinión sobre horas de trabajo	Muchas Pocas Adecuadas	Adecuadas
	Nº de horas diarias de descanso	Menos de una hora Una hora o más	Una hora o más
	Opinión sobre tiempo de descanso	Escaso Mucho Suficiente	Suficiente
	Nº de días libre fijos a la semana	o -No tiene 1 1 y 1/2 y más	1 1 y 1/2 y más
	Tiempo de traslado	Más de una hora Una hora Menos de una hora	Una hora o menos
Estabilidad	Nº de días trabajados el mes pasado	1 en adelante	20 y más
	Tenencia de periodos sin trabajo	Si No	No
	Percepción sobre estabilidad en forestación	Zafra Permanente	Permanente
	Cambió de empresa/ contratista	Si No	No
Representación	Afiliación a sindicato forestación	No Si	Si
	Tenencia de cartelera sindical en el lugar de trabajo	No Si	Si
Seguridad social	Atención de salud	Salud Pública Mutualista por su parte Mutualista por empresa	Mutualista por empresa

Printed in Uruguay

Impreso en CBA Imprenta-Editorial
Juan Carlos Gómez 1461, Montevideo.
cba@internet.com.uy
Tel. 915 7231
Depósito Legal Nº 337.740-09

Enero de 2009

