

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

EL EMPLEO RURAL EN LA EMPRESA METSÄ-BOTNIA

Mauricio Tubío, Paola Mascheroni, Jessica Ramírez, Alberto Riella (coordinador)

INDICE

	<i>Página</i>
I. INTRODUCCIÓN	3
II. LA FORESTACIÓN EN URUGUAY	4
2.1 Evolución de la forestación en Uruguay	4
2.2 Actividades de Forestal Oriental S.A.	5
III. VOLUMEN Y PROCESO DE TRABAJO EN LA FASE AGRARIA – FORESTAL ORIENTAL S.A.	7
3.1 Modalidad de contratación y volumen de empleo	7
3.2 Tareas y puestos de trabajo en la Silvicultura y Cosecha.....	9
3.3 Entorno del trabajo en la Silvicultura y Cosecha.....	10
IV. CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO	12
4.1 Metodología de la encuesta.....	12
4.2 Características sociodemográficas y lugar de residencia	13
4.3 Condiciones de vida del trabajador y su familia	14
4.4 Trayectoria laboral	16
4.5 Empleo en la forestación	17
4.6 Condiciones de trabajo	17
4.7 Ingresos	22
4.8 Seguridad y accidentes.....	22
4.9 Autorrealización en el empleo.....	23
4.10 Sindicalización	24
V. SINTESIS – CALIDAD DEL EMPLEO EN FORESTAL ORIENTAL	25
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
VII. ANEXO	33
7.1 Índices de calidad del empleo	33

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la actividad forestal ha tenido un importante desarrollo económico en nuestro país como en la región. La instalación en Uruguay de la planta de celulosa de la empresa finlandesa Metsä-Botnia genera un nuevo panorama económico y social en el país y plantea nuevos desafíos para compatibilizar el dinamismo económico y tecnológico de esta empresa con el desarrollo social de los territorios en los que se asientan sus actividades.

Por otra parte, el crecimiento de la actividad forestal genera nuevos escenarios para el movimiento sindical planteando la necesidad de articulación entre los diferentes sindicatos de la cadena productiva forestal-celulósica-papelera y química. En este sentido, es necesario fortalecer la organización sindical en toda la cadena forestal, desde los viveros hasta los aserraderos y las plantas de celulosa.

En este marco, la investigación realizada tuvo como objetivo general establecer con precisión y objetividad el tipo y la calidad del empleo que genera la empresa Metsä-Botnia y las empresas sub-contratadas en la cadena forestal de producción, en la fase agraria.

La estrategia de investigación seguida para recoger evidencia empírica se centró en un diseño seccional que constó de tres módulos. El primero buscó determinar el volumen, modalidades y localización del empleo 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 Metsä-Botnia y empresas sub-contratadas para estudiar la calidad del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Esta investigación fue realizada mediante un acuerdo entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (Uruguay) y el Trade Union Solidarity Centre – SASK –Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia (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. Agradecemos a SASK por el apoyo financiero que nos permitió la realización del trabajo de campo y a CUOPYC por su colaboración para el desarrollo de este trabajo. También queremos agradecer la cooperación de la empresa Forestal Oriental y empresas sub-contratadas por brindarnos la información necesaria para este estudio y facilitarnos el acceso a los diferentes lugares de trabajo. Por último, hacemos extensivo nuestro agradecimiento a todos los trabajadores que nos dedicaron su tiempo para contestar la encuesta y responder nuestras preguntas.

II. LA FORESTACIÓN EN URUGUAY

En este capítulo se presenta la evolución y la importancia de la forestación en el Uruguay como contexto para ubicar las actividades de la Compañía Forestal Oriental S.A.

2.1 Evolución de la forestación en Uruguay

A partir de la década del 70, y principalmente a partir del apoyo estatal mediante la Ley Forestal de 1987¹, 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 1990–2000 se plantaron en promedio 50.000 hectáreas por año, con un registro máximo en el año 1998 de 83 mil hectáreas plantadas (DIEA, 2003: 4). Esta expansión sostenida de las plantaciones forestales alcanza al año 2005 las 740.042 hectáreas (MGAP–DIEA, 2005). Según datos del último Censo General Agropecuario del año 2000, aproximadamente un 72% de las mismas fueron desarrolladas ‘bajo proyecto’, o sea, en el marco de las leyes de promoción forestal. 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).

Este 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 143 millones y medio de dólares en el 2004, (MGAP, DGF, 2005)². Con esta evolución se logra revertir la tendencia histórica en el saldo del comercio exterior de productos forestales. Mientras el mismo era negativo en unos 15–18 millones de dólares anuales, en 1997 se igualan los flujos, momento a partir del cual el saldo comercial es crecientemente positivo (SPFU, 2007). Un estudio reciente realizado por Pou y Asociados (2006) señala que *“Las exportaciones del sector forestal uruguayo en el año 2006 alcanzaron los 250 millones de dólares representando un 6,25 % del total exportado del país. El principal producto de exportación fue la madera para celulosa, pero se da un fuerte incremento en maderas aserradas y tableros (pág. 2)”*.

Los principales destinos de las exportaciones forestales en el año 2006 son fuera de la región: España, Japón, Noruega y Estados Unidos, países que en su conjunto reciben el 63.89% de las mismas. Cabe señalar que los mismos atienden a las políticas seguidas por las principales

¹ En 1968 se aprueba la primer Ley Forestal (N° 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 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 ficto 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.

² Las cifras exactas publicadas por la Dirección General Forestal son: 11.215.000 dólares de exportación de productos forestales en 1987 y 143.698.000 dólares en 2004.

empresas forestales radicadas en el Uruguay. En cuanto a las principales empresas exportadoras de productos forestales en nuestro país, se destacan EUFORES SA (47.1 millones de dólares), Fábrica Nacional de Papel S.A (34.8 millones de dólares), Compañía Forestal Oriental S.A. (30,9 millones de dólares) y TILE Forestal S.A (24,5 millones dólares)³ (Pou y Asociados, 2006).

2.2 Actividades de Forestal Oriental S.A.

La actual empresa Forestal Oriental S.A.⁴ 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. Forestal Oriental (en adelante FO) es propiedad de BOTNIA Sud América.

En total la empresa tiene aproximadamente 160.700 hectáreas de las cuales actualmente 100.000 están forestadas. Las restantes hectáreas no plantadas son dedicadas a la cría de ganado, infraestructura, áreas protegidas y bosque nativo, según se observa en la tabla 2.3.

Tabla N° 2.1
Distribución productiva de las áreas de FO

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

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 FO 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 utilizado por la empresa para la promoción de la conservación de distintos ecosistemas, el desarrollo de actividades educativas y el monitoreo de la biodiversidad.

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, FO 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 productivo⁵ en terrenos

³ Actualmente las empresas Forestal Oriental y Tile Forestal se encuentran fusionadas en sola empresa bajo la égida de Botnia Uruguay. En este sentido, sumadas ambas exportaron en el 2006, 55.4 millones de dólares, siendo así la principal empresa forestal exportadora del Uruguay.

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

⁵ El fomento productivo es considerado por la empresa como un medio de generación de materia prima para la planta de celulosa; para ello FO le suministra al productor contratos a mediano y largo plazo, asistencia técnica, plantines y/o semillas, certificación de la producción, ayuda financiera o intermediación bancaria y mercado seguro para la futura producción.

no 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).

III. VOLUMEN Y PROCESO DE TRABAJO EN LA FASE AGRARIA – 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 Modalidad de contratación y volumen de empleo

Al momento de realización del estudio⁶, la empresa FO ocupaba 3.112 trabajadores. El 87.9% de los mismos era contratado por empresas contratistas de fuerza de trabajo mientras que el restante 12.1% era contratado directamente por la empresa. Predominan dentro de los contratados por la empresa los jornaleros que representan el 7.3% del total de trabajadores, mientras los mensuales son el 4.8% del total.

Tabla N° 3.1
N° de trabajadores de FO según relación contractual

Tipo de relación	N° Trabajadores	%
Mensual	150	4,8
Jornalero	228	7,3
Tercerizados	2734	87,9
Total	3.112	100

Existían 159 empresas contratistas que brindaban sus servicios a FO a lo largo de toda la fase de producción y en los distintos distritos territoriales de la misma empresa. En cuanto al tamaño, las empresas contratistas presentan una dispersión importante en el número de trabajadores que contratan cada una de ellas. 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’ que manejan 50 empleados o más.

En relación al rubro de las empresas contratistas encontramos que el 47% de los contratistas se concentraban en el área de transporte y carga de los productos, seguidos por un 16% en el área de silvicultura y laboreo de la tierra. Luego le sigue un 13% en cosecha, un 7% en infraestructura y otro 7% en otras actividades. El resto se divide en 3% para vivero, 3% en pastoreo y finalmente 1% en depósitos. 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.

⁶ La información presentada en este apartado fue proporcionada por la empresa en abril de 2007.

Tabla N° 3.2
N° de contratistas según tarea y promedio de personal

Tarea	N° Cont ⁷	%	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 más allá de su forma de contratación, encontramos que la mayoría se concentran en las tareas silvícolas y/o de laboreo de la tierra y de cosecha, con un 36.15% y 27,51% respectivamente. El 16.9% de ellos trabajan en actividades vinculadas al transporte y carga de la madera, el 5% al soporte administrativo y gerencial que proporciona la empresa, el 5% se dedica a actividades de infraestructura, el 4% al vivero y producción de plantines y el resto se divide en categorías menores.

Si agrupamos las etapas de la fase rural del complejo a saber, las tareas de vivero (producción de plantines), silvícola/laboreo (preparación del terreno, plantación y cuidado de la planta), cosecha, y otras actividades menores, podemos apreciar que el 71.6% de los trabajadores se concentra actividades que pueden considerarse como netamente rurales, mientras que el 22.2% lo hace en actividades vinculadas a la preparación de caminos, acopio y transporte de la madera y el 6.2% en tareas administrativas y/o gerenciales.

Tabla N° 3.3
N° de trabajadores según actividad

Grupo	Tareas	N° trabajadores	%
Rurales	Silvícola / Laboreo	1125	71.6
	Cosecha	856	
	Otras Rural	118	
	Vivero	129	
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

⁷ Existen diferencias en los totales de contratistas respecto a la tabla 3.2 debido a que algunos contratistas se repiten en las distintas actividades.

3.2 Tareas y puestos de trabajo en la Silvicultura y Cosecha

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

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.

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

PODADOR Y RALEADOR: 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.

MOTOSIERRISTA: es el encargado del corte del árbol y su posterior trozado⁸. 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.

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.

PELADOR: descortezas 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 descortezas 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.

⁸ 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.

ENGAVILLADOR: se encarga de armar pilas de trozas para su traslado asistido por un gancho, hacha, machete o tijera de tracción de madera⁹.

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.

ENCARGADO DE CUADRILLA: realizan la supervisión de las cuadrillas: control de asistencia y del trabajo realizado por cada trabajador y distribución de tareas¹⁰. Cuando una empresa contratista tiene varias cuadrillas, por encima de los encargados existe un **capataz** responsable de todos los encargados de cuadrilla.

3.3 Entorno del trabajo en la Silvicultura y Cosecha

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 en los diferentes lugares de trabajo visitados.

3.3.1 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 más cerrados como ómnibus y contenedores, y en otros más abiertos como tiendas cubiertas con lonas.

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.

3.3.2 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.

⁹ En caso de que el pelado de las trozas sea manual, es en general el engavillador el que se encarga de esta tarea.

¹⁰ 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.

3.3.3 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.

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.

3.3.4 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 utiliza como medio de transporte mini-vans, remises para 13 personas y tractores con zorra.

3.3.5 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 un mejor equipo (por ejemplo los pantalones de los motosierristas).

3.3.6 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, el riesgo de incendio forestal, etc.

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.

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 subcontratadas por ella, para determinar la calidad del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores.

4.1 Metodología de la encuesta

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 FO 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% de nivel de confianza y un margen de error de las estimaciones de $\pm 3\%$.

Tabla N° 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 Tacuarembó¹¹, 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 aplicó un formulario con 115 preguntas con un tiempo de aplicación aproximado de 15 a 20 minutos por trabajador.

¹¹ Distritos I, II, III, IV, V, VI, IX, XII y XIII de Forestal Oriental y Vivero San Francisco en Paysandú.

4.2 Características sociodemográficas y lugar de residencia

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

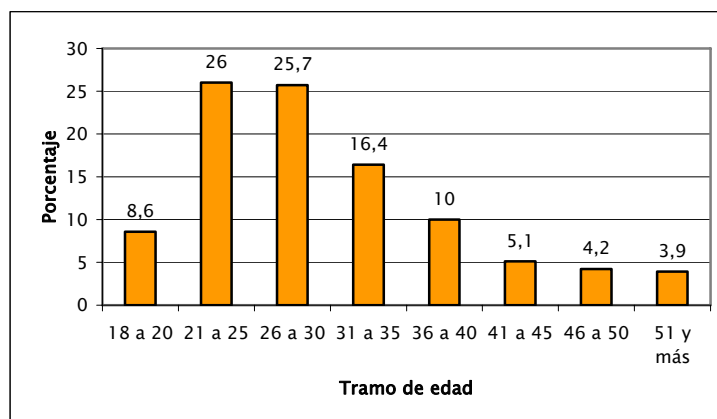
4.2.1 Características sociodemográficas

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 **marcadamente 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**.

Gráfico N° 4.1

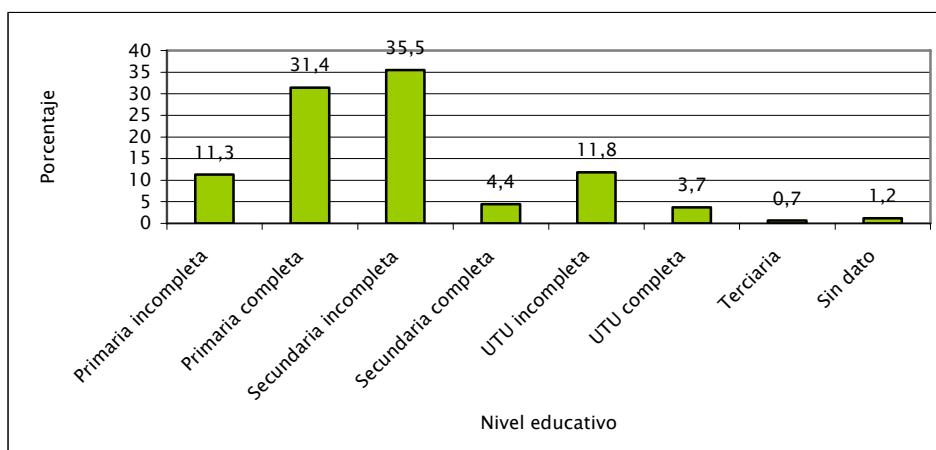
Edad



Finalmente, en cuanto al nivel educativo, **una tercera parte tienen secundaria incompleta (35.5%) mientras que otra tercera parte tiene primaria completa (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 en 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**. Si bien existe un número importante de casos sin información para este ítem, encontramos que el 84% de las familias residen en localidades urbanas. El 8,4 afirma que reside en zonas rurales y el 7.6% no tiene 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.

7 de cada 10 encuestados reside junto a su familia (70,6%), mientras que el resto (28.2%) se encuentra alejada de la misma durante sus períodos de trabajo. De estos últimos, el **64.5%** afirmó mantener **contacto con su familia**, 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 los encuestados (31.9%) tiene un contacto menos frecuente con su familia, 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.

4.3 Condiciones de vida del trabajador y su familia

En este apartado presentamos algunos indicadores que dan cuenta de las condiciones de vida de los trabajadores y su familia¹², referidos básicamente a necesidades básicas y confort del hogar.

¹² Para el caso de los trabajadores que mientras trabajan no residen con su familia, los datos que aquí se presentan corresponden al hogar que ellos identifican como de referencia.

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.

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 hogares¹³.

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 relación 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 país¹⁴.

4.3.2 Ingresos del hogar

En el **40% de los hogares el entrevistado es el único preceptor de ingresos por trabajo del hogar**, mientras que para otro 40.2%, son dos personas las que reciben habitualmente un

¹³ Para ver la distribución en cada una de estas variables, ver anexo estadístico en versión magnética.

¹⁴ Ver: CAINSE "Índice Nacional de Nivel Socio Económico 2006-2007". Montevideo, 2006.

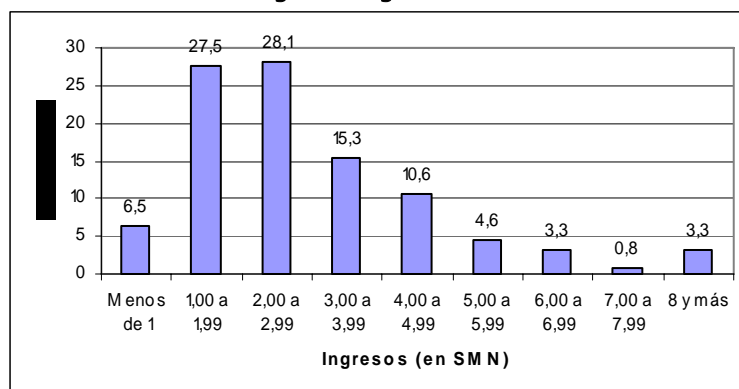
salario. El 18.3% declararon que en su hogar son 3 o más las personas que perciben un ingreso por trabajo.

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%).

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.

En lo que respecta a los ingresos totales del hogar, medidos en Salarios Mínimos Nacionales (SMN)¹⁵, **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.

Gráfico N° 4.3
Ingreso Hogar en SMN



4.4 Trayectoria laboral

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

¹⁵ 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.

síntesis, la mayoría (67.9%) tuvo su primer empleo remunerado antes de los 18 años de edad. **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**, 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.

4.5 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. Los porcentajes de trabajadores con mayor antigüedad se van reduciendo significativamente a medida que aumentan los años: 5.5% hace 4 años que está vinculado al sector, 6.7% hace 5 años y 23.9% hace 6 años o más.

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%)**¹⁶. Las tareas de producción de plantines ocupan a un 4.9% de los encuestados y las de administración y otras rurales al 3.9%.

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.

4.6 Condiciones de trabajo

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

4.6.1 Estabilidad

¹⁶ De acuerdo a la política de FO, 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.

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 trabajadores¹⁷. A su vez, la intermitencia del trabajo no es 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 zafral y por tanto, una alternativa temporal que debe complementarse con otras actividades laborales a lo largo del año.

4.6.2 Jornada de trabajo

En relación a la duración de la jornada diaria de trabajo¹⁸, **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 horas¹⁹. **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.

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

¹⁷ El 86% declaró no tener un trabajo simultáneo externo a este rubro productivo. Esto 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 FO o empresas contratistas.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

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. Es de destacar que en todos los casos los trabajadores mantienen el mínimo de un día libre a la semana, salvaguardando de esta manera las leyes laborales. El mes pasado, **la mitad de los encuestados (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%²⁰.

4.6.3 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 mutua, 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'²¹.

4.6.4 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 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).

Comparando el esfuerzo físico con trabajos anteriores, **la mayor proporción de los encuestados**

²⁰ 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.

²¹ 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 mutua.

cree que su tarea actual es más pesado (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.

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 FO. El **tiempo diario destinado para llegar al lugar de trabajo es de menos de una hora para 4 de cada 10 encuestados (41.4%) y de una hora o más para el resto (58.9%)²².** 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 es trasladada cotidianamente es el 2.8% (2.3% las considera malas y 0.5% muy malas).

²² 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.

4.6.5 Alimentación

En su mayoría (90.2%) los trabajadores se encargan por cuenta propia de la alimentación que llevan a su lugar de trabajo²³. El 8.6% recibe alimentación por parte de la empresa, la cual tiene personal destinado a la preparación de las comidas para los trabajadores. 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.

4.6.6 Condiciones de alojamiento proporcionadas por las empresas

Una cuarta parte de los trabajadores (27%) vive en alojamientos proporcionados por las empresas. La localización de la vivienda que suministra la empresa es principalmente es 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).

Casi una cuarta parte reside en vivienda con hasta 4 personas (contándolo a él), otro cuarto en casas de 5 a 9 personas (24.1%) y en 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.

²³ 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.

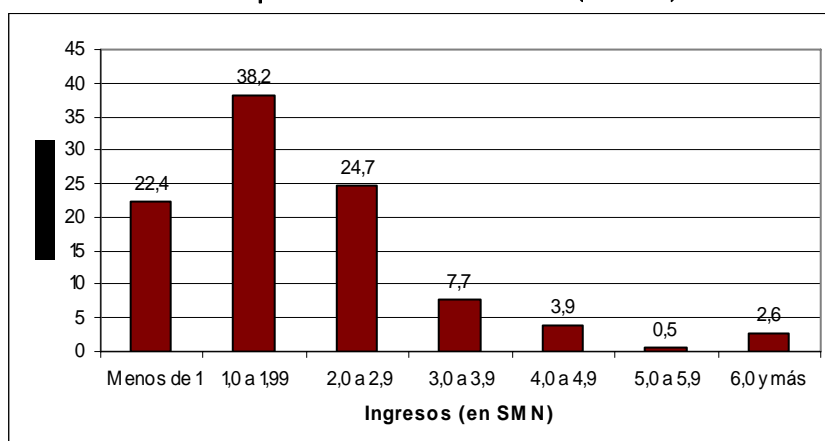
4.7 Ingresos

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.

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 6.500,00 (equivalentes a 271.5 dólares a americanos). El 85.3% de los trabajadores percibieron menos de 3 SMN (385.3 dólares americanos)²⁴. Quienes declararon haber recibido una remuneración inferior a 2 SMN son el 60.6% de los encuestados mientras los que afirmaron que su salario fue de entre 2 a 2.99 SMN son el 24.7%. Con un ingreso intermedio en comparación con el resto de los trabajadores encuestados, se ubican el 7.7% 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 3.1% de los trabajadores.

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% por el contrario, cree que en la forestación los salarios son más que en otros sectores. En una posición intermedia se encuentra un 29.9% que afirma que son iguales.

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

²⁴Al 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.

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%.

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). **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**. 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 anterior²⁵.

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 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 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 y de un 14.2% que no visualiza como deseable ninguna tarea en el sector.

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

²⁵ 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.

personal. En este sentido, **el 47.5% de los encuestados recibió algún curso de capacitación por parte de la empresa**, 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 el mismo fue muy útil para el desempeño de su tarea actual.** Un 7.2% afirma que los afirman que fueron útiles pero poco, y un 6.2% considera que la utilidad de los mismos fue nula.

4.10 Sindicalización

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

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% manifiesta 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 la forma de trabajo en el sector.**

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% expresan que ante una eventual afiliación su respuesta sería negativa.

El 87% de los trabajadores no cuenta con cartelera sindical en su lugar se trabajo. Sólo 1 de cada 10 encuestados (10.5%) cuenta con este vehículo de comunicación.

V. SINTESIS – CALIDAD DEL EMPLEO EN FORESTAL ORIENTAL

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 respecto.

El concepto de calidad de empleo es polisémico y adquiere diferente significado en función de los agentes que se consideren (Estado, empresas, trabajadores). Desde la perspectiva de los sujetos que trabajan (perspectiva seguida en esta investigación) la calidad del empleo está asociada a factores relacionados con sus ocupaciones que redundan en su bienestar social actual y futuro (Farné 2003).

En la definición de calidad de empleo, los diferentes investigadores señalan el carácter multidimensional de la categoría. En este sentido, lo primero que cabe señalar es la diferencia entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo, tal cual advierten Infante y Vega-Centeno (1999). 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 organizacional que no serán tratados específicamente en este estudio.

Para la conceptualización de la calidad del empleo, las visiones actuales coinciden en considerar tanto situaciones materiales como perspectivas subjetivas, ambas plausibles de ser medidas. De esta forma, las variables determinantes de la calidad del empleo no se limitan al análisis a los beneficios económicos que el trabajo proporciona. Así, siguiendo a Reinecke y Valenzuela (2000:30) podríamos definirla como *“el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”*. Para Van Bastelaer y Husmann (2000:2) *“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, y tratando de operacional estos conceptos a variables mensurables, para determinar la calidad del empleo, es necesario considerar una multiplicidad de dimensiones vinculadas al bienestar de los individuos que trabajan como por ejemplo la existencia y el tipo de contrato laboral, la seguridad social, las condiciones físicas del puesto de trabajo, las posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional, el horario de trabajo, la representación de los intereses de los trabajadores (Farné, 2003). Rodgers (1997) por ejemplo, considera las siguientes dimensiones: regularidad y estabilidad del trabajo y del ingreso; modalidad de contratación; 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; involucramiento en decisiones relativas al trabajo; posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades, de la creatividad, y de la autorrealización de los individuos; beneficios no salariales. Van Bastelaer y Husmann (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 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, 1997) y el estudio de la precariedad del empleo en los trabajadores zafrales de la esquila (Piñeiro, 2003).

Siguiendo los antecedentes nacionales e internacionales, para medir la calidad del empleo en la empresa Forestal Oriental se realizó un esfuerzo de operacionalización para la situación específica del empleo rural de la forestación. Como ya se observó en el capítulo correspondiente a las condiciones generales de trabajo, se recogió información sobre un conjunto muy amplio de variables. De ellas en primer término, se seleccionaron una serie de características objetivas del empleo para conformar un índice objetivo de calidad. En segundo lugar, se seleccionaron un conjunto de indicadores subjetivos que hacen a la satisfacción en el empleo y a la percepción y expectativas que los trabajadores tienen en relación a su empleo. La combinación de estos dos índices nos da una idea global de la calidad del empleo en términos de las condiciones de trabajo observables directamente y las percepciones de los trabajadores en relación a dichas actividades²⁶.

En cuanto al índice que recoge las variables objetivas, ampliando la propuesta de Farné (2003), 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 cinco dimensiones, las cuales agrupan un conjunto de indicadores subjetivos.

La primera dimensión 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 por lo que se consideró el monto total percibido el mes anterior a la encuesta y la opinión de los trabajadores sobre esa remuneración. Se considera carencia relativa de calidad a los ingresos inferiores a un Salario Mínimo Nacional y las la disconformidad con el salario percibido.

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). Se entiende por carencia relativa de calidad el cobro a destajo/por hora, la no recepción de recibo de cobro, el traslado en camión o tractor con zorra, la valoración alta o muy alta del esfuerzo físico y la disconformidad con las condiciones generales de trabajo, las condiciones del lugar para comer, los baños y el tipo de traslado.

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. Tienen carencias relativas de calidad quienes han tenido accidentes en la forestación, están insatisfechos con el equipo de seguridad y/o consideran que la probabilidad de accidentarse es alta.

²⁶ En anexo se incluyen cuadros que detallan los indicadores utilizados y qué se considera calidad en cada caso.

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. Las carencias relativas de calidad en esta dimensión refieren al deseo de cambiar de trabajo, de no continuar en la forestación y la falta de capacitación.

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. Son carencias relativas de calidad las jornadas diarias superiores o inferiores a ocho horas, los descansos inferiores a una hora, la falta de días libres fijos a la semana, más de una hora de traslado para ir a trabajar y la insatisfacción con las horas 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. Las carencias relativas de calidad son la tenencia de periodos sin trabajo en la forestación, el cambio de empresa/contratista, el trabajo de menos de 20 días el mes anterior, y la consideración de la forestación como un trabajo zafral.

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. La no afiliación sindical y la ausencia de cartelera sindical en el lugar de trabajo, son consideradas carencias relativas de calidad.

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. La carencia relativa de calidad refiere a la no cobertura mutual por parte de la empresa.

En el cuadro a continuación se presentan los indicadores considerados para la construcción de los índices, mostrando el porcentaje de trabajadores que tienen 'calidad' en cada uno de ellos.

Tabla 5.1

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
	Opinión sobre salario	69,6	29,2	1,2
Condiciones de trabajo	Modalidad de cobro	33,8	65,4	0,7
	Entrega de recibo de cobro	92,9	2,7	4,4
	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
	Tipo de traslado	68,1	30,6	1,2
	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
	Tenencia de accidente trabajando en la forestación	83,1	15,7	1,2
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
	Realización de curso de capacitación proporcionado por la empresa	47,5	52,2	0,2
Período de trabajo	Nº de horas diarias de trabajo	64	36	0
	Opinión sobre horas de trabajo	88,5	11	0,5
	Nº de horas diarias de descanso	88,5	11,3	0,2
	Opinión sobre tiempo de descanso*	83,3	14,2	2,5
	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
	Percepción sobre estabilidad en forestación *	81,9	13	5,1
	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

* - Indicadores no incluidos en el Índice Sintético

El resultado obtenido a través de estos Índices muestra, como se observa en la tabla 6.2 que la mitad de los trabajadores (54.9%) tienen una calidad objetiva del empleo media. Quienes tienen una calidad alta son el 27.2%. Es importante el porcentaje de los trabajadores que tienen una calidad del empleo baja, alcanzando al 17.9%, lo cual significa que presentan carencias en al menos la mitad de los indicadores considerados. En cuanto a la calidad subjetiva del empleo, se constata una mayor calidad ya que la mitad de los trabajadores tienen una alta calidad en su empleo. Esto estaría indicando que se tiende a atribuir una calidad subjetiva mayor que la que indica las condiciones objetivas del trabajo.

Tabla 5.2
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

Calidad	Objetiva	Subjetiva
Baja	17,9	12,0
Media	54,9	36,5
Alta	27,2	51,5
Total	100,0	100,0

Si cruzamos la calidad objetiva del empleo con la calidad subjetiva de los mismos podemos apreciar 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. Son una minoría (3.6%) quienes tienen una baja calidad tanto objetiva como subjetiva. En el otro extremo, los trabajadores que tienen una alta calidad objetiva y subjetiva son el 15.7% de los encuestados.

Tabla 5.3
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

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

Como se observa en la tabla siguiente, 4 de cada 10 encuestados tienen una calidad subjetiva superior a la calidad verificada en las condiciones más objetivas del empleo. Esto puede explicarse por la trayectoria laboral y las condiciones de trabajo en el medio rural, lo que conformaría una estructura de oportunidades para esta población que llevaría a una sobrevaloración de las condiciones de trabajo.

Por el contrario, el 18.1% percibe la calidad de su empleo como inferior a la calidad objetiva. Finalmente, en el 38.8% de los encuestados hay una coincidencia en la clasificación de la calidad objetiva y la percepción que los mismos tienen de ella.

Tabla 5.4
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

Calidad	Porcentaje
Coincidencia calidad objetiva y subjetiva	38.8
Sobrevaloración condiciones objetivas	43.9
Sub-valoración condiciones objetivas	18.1
Total	100.0

Por otra parte, se intentó realizar dos índices sintéticos con una menor cantidad de variables (13 objetivas y 6 subjetivas), más sencillos para su procesamiento y aplicación posterior.

Como se observa en la tabla a continuación, los resultados obtenidos con estos Índices Sintéticos son consistentes con la calidad obtenida con los índices anteriores. 6 de cada 10 encuestados tienen una calidad objetiva media. En cuanto a la calidad subjetiva, en porcentajes similares los trabajadores tienen una calida media o alta (41.2% y 44.1% respectivamente). Este índice reducido refleja así un leve descenso de la calidad de los trabajadores, pasando quienes tienen una calidad alta del 51.5% al 44.1%.

Tabla 5.5
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)
Índices sintéticos

Calidad	Objetiva	Subjetiva
Baja	16,4	14,7
Media	59,6	41,2
Alta	24,0	44,1
Total	100,0	100,0

Al considerar conjuntamente los índices objetivo y subjetivo, se observa que más de la mitad de los encuestados tienen una calidad objetiva media y una calidad subjetiva media (24%) o alta (26.5%)

Tabla 5.6
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)
Índices sintéticos

Calidad subjetiva	Calidad objetiva			Total
	Baja	Media	Alta	
Baja	3,2	9,1	2,5	14,7
Media	8,3	24,0	8,8	41,2
Alta	4,9	26,5	12,7	44,1
Total	16,4	59,6	24,0	100,0

Como se observa en la tabla 6.6, 4 de cada 10 encuestados (39.9%) tiene un valor igual en ambos índices. 2 de cada 10 (20.4%) muestran una mayor calidad objetiva en relación a la calidad subjetiva. Y finalmente, 4 de cada 10 (39.7%) tienen una mejor valoración del trabajo en relación a las condiciones objetivas del mismo.

Tabla 5.7
Calidad objetiva y subjetiva del empleo (en porcentaje)

Calidad	Porcentaje
Coincidencia calidad objetiva y subjetiva	39.9
Sobrevaloración condiciones objetivas	39.7
Sub-valoración condiciones objetivas	20.4
Total	100.0

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 medida.

Cabe señalar que la calidad del empleo 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 alta 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 semi-mecanizada, que presentan mayores carencias relativas de calidad objetiva.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Farné, S. *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. OIT. 2003.
- MGAP - DIRECCION GENERAL FORESTAL, *Boletín Estadístico* 2005.
- MGAP, DIEA. *La actividad forestal a través del Censo Agropecuario*. Montevideo, Junio de 2003.
- MGAP. *Censo General Agropecuario - 2000*.
- Piñeiro, D. *Trabajadores de la esquila. Pasado y presente de un oficio rural*. Universidad de la República. Secretariado Uruguayo de la Lana. Montevideo, 2003.
- 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. *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 ando policy*. OIT. Santiago, 1997.
- 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/dqf.htm
- Rosario Pou & Asociados. *Uruguay forestal en cifras*. Montevideo, 2006.
- 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.

VII. ANEXO

7.1 Índices de calidad del empleo

7.1.1 Índice completo

Dimensión	Indicador	Categorías	Calidad
Ingresos	Ingreso total mes pasado en la forestación	Menos a 1 SMN Igual o mayor a 1 SMN	Igual o mayor a 1 SMN
	Opinión 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
	Opinión sobre condiciones generales de trabajo	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Opinión sobre lugar para comer	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Opinión sobre baños	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Tipo de traslado	Tractor con zorra Camión Ómnibus u otro y cuenta propia	Ómnibus u otro y cuenta propia
	Opinión sobre condiciones de traslado	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Percepción sobre esfuerzo físico	Muy alto Alto Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo	Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo
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	0 -No tiene 1 1 y ½ y más	1 1 y ½ 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

7.1.2 Índice Sintético

Dimensión	Indicador	Categorías	Calidad
Ingresos	Ingreso total mes pasado en la forestación	Menos a 1 SMN Igual o mayor a 1 SMN	Igual o mayor a 1 SMN
	Opinión 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
	Opinión sobre lugar para comer	Muy malas Malas Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas	Ni buenas ni malas Buenas Muy buenas
	Tipo de traslado	Tractor con zorra Camión Ómnibus u otro y cuenta propia	Ómnibus u otro y cuenta propia
	Percepción sobre esfuerzo físico	Muy alto Alto Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo	Ni alto ni bajo Bajo Muy bajo
Accidentabilidad	Percepción sobre probabilidad de accidente	Alta Media Baja	Media Baja
	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
	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
	Nº de días libre fijos a la semana	0 –No tiene 1 1 y ½ y más	1 1 y ½ y más
Estabilidad	Nº de días trabajados el mes pasado	1 en adelante	20 y más
	Tenencia de periodos sin trabajo	Si No	No
	Cambió de empresa/contratista	Si No	No
Representación	Afiliación a sindicato forestación	No Si	Si