

**ARTÍCULOS/*ARTICLES***



**UN ANÁLISIS DE LA CONDICIÓN DE LOS  
TRABAJADORES ASALARIADOS RURALES:  
EL CASO DE LOS COSECHADORES  
DE NARANJA Y ARÁNDANOS  
EN SALTO, URUGUAY**

*A ANÁLISE DA CONDIÇÃO DOS  
TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS:  
O CASO DOS COLHEDORES DE LARANJA  
E MIRTILO EM SALTO, URUGUAI*

***Irene Gissel Viera Teodoro***<sup>1</sup>

Fecha de recepción: 14/08/2018

Fecha de aceptación: 10/04/2019

---

<sup>1</sup> Maestranda en la Facultad de Agronomía de la Universidad de la República Uruguay (UdelaR) e investigadora del *Grupo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa sobre Capitais Transnacionais, Estado, Classes Dominantes e Conflitividade na América Latina e Caribe (GIEPTALC)*. Correo electrónico: irenegviera@hotmail.com

## RESUMEN

El presente artículo se centra en el análisis de la condición de los cosechadores de naranja y arándanos en el departamento de Salto, Uruguay, que laboran directa e indirectamente para las empresas de Caputto y Gamorel. De esta forma, tiene el objetivo de examinar y caracterizar un tipo de relaciones laborales dentro del mundo rural en Uruguay, dándole voz y visibilidad a la fuerza de trabajo que crea la riqueza y produce ganancias para sus empleadores. Se analizan para tal fin: la jornada laboral, el salario y las condiciones laborales, en un mundo rural que aparenta una cierta armonía.

**Palabras clave:** Uruguay – trabajadores asalariados rurales – cosechadores.

## RESUMO

O presente artigo se centra na análise da condição dos colhedores de laranja e mirtilo no departamento de Salto, Uruguai, que trabalham direta ou indiretamente para as empresas de Caputto e Gamorel. Desta forma, pretende examinar e caracterizar o tipo de relações trabalhistas do mundo rural no Uruguai, dando voz e visibilidade à força de trabalho que cria riqueza e produz lucros para seus empregadores. Será analisado para esse fim: a jornada de trabalho, o salário, as condições de trabalho, no mundo rural que parece ter certa harmonia.

**Palavras-chaves:** Uruguai – trabalhadores assalariados rurais – colhedores.

## Introducción

Es importante tener en cuenta que existe un estudio creciente y variado en relación al campo uruguayo, principalmente en los últimos años, tomando relevancia aspectos sociales y políticos, examinando la dinámica del capitalismo agrario y su expansión (Morales, 2013; Wood, 2016) en nuestra región. Ya que durante muchas décadas se ha dado invisibilidad a la figura del trabajador, el cual, se ve inmerso en un “mundo rural”, que es caracterizado como en un estado de completa armonía (Riella, 2006).

El Uruguay es un país que se ha reconocido por ser predominantemente agro exportador desde el siglo XIX, principalmente de carne, cuero y lana de oveja. Pero en las últimas décadas ha surgido un fuerte impulso destinado a la producción agroindustrial. De este modo, en la presente investigación, haremos énfasis en las producciones de citrus (naranja, mandarina, limón y pomelo) y arándanos, que se encuentra localizada en diversas regiones del país. Específicamente le daremos relevancia a la región litoral norte del río Uruguay, exactamente en el departamento de Salto<sup>2</sup>, por la importancia que tienen en la zona y en el mercado.

La plantación de citrus en Salto representa aproximadamente 10.000 hectáreas cultivadas y alrededor de unas 500 hectáreas de arándanos. Se reconoce que la producción de citrus ha estado presente desde la década de 1970 y 1980, mientras que el cultivo de arándanos cobra relevancia y empieza a ser exportado en la década del 2000. Según datos de las diferentes encuestas citrícolas de primavera del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca –MGAP – a partir del año 2016<sup>3</sup> la producción citrícola ha decaído, lo que tiene que ver con los cambios climáticos, principalmente.

En cuanto a las relaciones laborales, se presentan ambas plantaciones como una de las fuentes de trabajo más significativas en el departamen-

2 Salto se encuentra ubicado al litoral norte del río Uruguay, limitado entre los departamentos de Artigas, Paysandú y Tacuarembó. Según el censo Población y Vivienda del año 2011 tiene una población total de 124.861 habitantes de los cuales 117.012 viven en zona urbana y 7.849 viven en zona rural. Cuenta con 30.350 ocupados y 2.525 desocupados. Es interesante destacar que los trabajadores cosechadores de naranja y arándanos en su gran mayoría viven en las zonas urbanas o en su periferia, esto quiere decir, que en su gran mayoría no pertenecen a la población que vive en medio rural.

3 Encuesta Citrícola “Primavera” MGAP 2017 y 2018. La variación del total de producción citrícola entre el año 2017-2016: es de -3% y un total de -7.063 de toneladas producidas. En el caso de la variación de 2018-2017: descendió un -18% del total y -47.191 de toneladas producidas.

to de Salto y sus alrededores, debido a la gran demanda de trabajadores de las distintas fases de producción como lo son: plantación, cosecha, packing y exportación. Asimismo, destacamos dos actores que nos interesa especialmente para nuestra investigación: los cosechadores y las empresas tercerizadas. Los primeros son contratados para realizar la zafra temporal, y suelen residir en el departamento de Salto y zonas aledañas<sup>4</sup>. Los segundos, comúnmente contratan a *enganchadores o jefes de cuadrilla*, quienes reúnen a los cosechadores para trabajar en las zafras de las empresas agroindustriales.

Esta temática es importante ya que presenta un análisis sobre los asalariados rurales, los cuales constituyen una parte fundamental de la cadena productiva de estas frutas y sus derivados. A su vez, estos trabajadores forman parte de la franja más importante de la economía uruguaya, como lo es el sector agrícola – ganadero. No solo en lo que tiene que ver con la producción para el consumo interno del país, sino también las exportaciones tanto a Estados Unidos, como a Europa y China, entre otros.

En las páginas siguientes, se intentará mediante diferentes fuentes de investigación (escritas y orales) realizada durante el año 2017, examinar y caracterizar a los trabajadores rurales, analizando específicamente la labor de los cosechadores de naranja y arándanos en el departamento de Salto, que laboran directamente o indirectamente para las empresas de *Caputto* y *Gamorel* localizadas en Salto<sup>5</sup>.

Las estrategias metodológicas que adoptamos para la investigación tienen como fin abordar el objetivo que nos hemos propuesto en el presente trabajo, por lo que en primer lugar, nos valdremos de entrevistas semiestructuradas. De esta forma, fueron realizadas 10 entrevistas a trabajadores rurales en el departamento de Salto, durante el año 2017, principalmente a cosechadores de naranja y arándanos y jefes de cua-

---

4 Distintos estudios a lo largo de los años han denotado que en 1997 se estimaba 4.517 trabajadores en épocas de zafras y para el año 2000 se discrimina en 2.398 asalariados permanentes y 1.234 trabajo no asalariado (Piñeiro, 2008; Riella y Tubío, 1997). Tanto Riella y Tubío (1997) como Piñeiro (2008) presentan números no sólo de trabajadores pertenecientes a las empresas salteñas sino también a las empresas del departamento de Paysandú

5 El presente artículo pretende abarcar aspectos importantes de nuestra tesis de grado *Trabajadores asalariados rurales: cosechadores de naranja y arándanos en Salto, Uruguay*, defendida en el año 2017 en la Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), bajo la orientación de Fernando Romero Wimer.

drilla, tercerizados. La técnica utilizada para llevar a cabo las entrevistas fue la llamada técnica de “bola de nieve”. En segundo lugar, se utilizaron fuentes escritas secundarias, como encuestas realizadas años anteriores por diferentes autores uruguayos (Riella y Tubío, 1997; Piñeiro, 2008). En tercer lugar, se reunió información derivada de periódicos locales y fuentes oficiales de carácter gubernamental, como lo son datos estadísticos del Censo General Agropecuario (CGA) del año 2011 del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), y datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Es de destacar que, las entrevistas realizadas durante el año 2017<sup>6</sup> son testimonios que para tal investigación tienen mucha importancia, las cuales dan un panorama de la situación y las preocupaciones de los diferentes entrevistados, por lo que, entendemos que este artículo cumple con una aproximación en base a testimonios que forman parte del debate en las ciencias sociales de la situación laboral de los asalariados rurales en el Uruguay.

Dividiremos el artículo en dos partes: en primer lugar, realizaremos una breve presentación de las plantaciones de citrus y arándanos en el Uruguay. En segundo lugar, analizaremos las entrevistas realizadas a los cosechadores y jefes de cuadrilla, teniendo en cuenta la jornada laboral, el salario, la sindicalización y la tercerización en la producción de naranja y arándanos en Salto. Por último, expondremos las conclusiones generales que se fueron dando en el transcurso de la investigación.

## **La producción de citrus y arándanos en el Uruguay**

El desarrollo del complejo agroindustrial citrícola (naranja, mandarina, limón y pomelo) data de una larga presencia en el campo uruguayo, desde la década de 1970 cuando el Estado impulsó la implementación de complejos agroindustriales. Ya para la década de 1990, la producción citrícola toma mayor relevancia, pasando a ser Uruguay “el cuarto mayor

<sup>6</sup> Es importante resaltar que las entrevistas y el análisis de las mismas, están enmarcadas en una realidad que se vivía en el campo uruguayo, principalmente, en el año 2017 ya que en la actualidad han sucedido ciertos hechos, no solo en lo que tiene que ver con la producción de citrus, sino también con el campo uruguayo en general, a la cual este artículo no está evocado a analizar. Se pretende abordar estas cuestiones en una segunda investigación.

exportador de fruta fresca del Hemisferio Sur” (Estadística Agropecuaria – DIEA-, 2003:31).

Según datos del Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) existen dos grandes zonas que producen cítricos en el Uruguay: la Zona Norte y la Zona Sur: la Zona Norte (Salto, Paysandú, Río Negro y Rivera), con aproximadamente una superficie de 83% cítrícola, alrededor de 14.200 hectáreas, producen principalmente naranja, mandarina y pomelo. La Zona Sur (Montevideo, Maldonado, Colonia, San José, Soriano y Florida) dedicada fundamentalmente a la producción de limón, abarcando un total de 17% que representa 2.818 hectáreas efectivas en citrus (Figueroa; Farías; Cazabán, 2011).

Es de destacar que en la presente investigación realizaremos un análisis específico de los trabajadores de las cosechas de naranja en Salto, ya que históricamente se ha referido a este departamento como productor de esta fruta, siendo sus niveles de producción y comercialización más altos, en relación a los demás cítricos<sup>7</sup>.

En cuanto a la producción de arándanos, a fines del siglo XX y principios del siglo XXI, se comenzaron a instalar en Uruguay y en países de la región – Argentina y Chile – complejos agroindustriales donde pasaron a predominar indiscutiblemente capitales extranjeros, en su mayoría europeos y norteamericanos.

Las condiciones climáticas templadas de los países sudamericanos como Uruguay representaban posibilidades de producir arándanos en gran escala con fines de exportación. Algunos autores uruguayos han observado que: “El objetivo de estas empresas (...) es obtener, al menor costo posible y con el menor grado de riesgo, una oferta continua del producto para abastecer a sus mercados durante todos los meses del año” (Riella; Tubío; Lombardo, 2013:115).

<sup>7</sup> Según datos del Censo General Agropecuario 2011 del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP), sobre el número de explotaciones productoras y superficie plantadas de citrus en el Uruguay por departamento, del 100% de la superficie plantada a nivel nacional, Salto representa un 38,6%, y 253 número de explotaciones en el mismo departamento, sobre un total de 656, siendo este uno de los departamentos de producción cítrícola con mayor importancia a nivel nacional. Es importante destacar que según datos del MGAP en la *Encuesta cítrícola de primavera 2017* (Estadísticas Agropecuarias, 2018:1), el total de cítricos en toneladas fueron 264.052, de los cuales se cosecharon 131.972 toneladas de naranja. Esto refleja que la producción de naranja acapara una gran parte del total de la producción cítrícola del país.



Si bien tanto la producción de citrus como de arándanos existen pequeños y medianos productores en la ciudad de Salto, hay dos grandes empresas agroindustriales sobre las que nos centramos para realizar la investigación: en el caso de la naranja es *Caputto* quien para el año 2010 fue la principal empresa que exportó el 39,6% del total de la producción (Amengual; Carabio; Ferreira, 2012:22). En el caso de los arándanos, en el año 2015 se contabilizaron doce empresas, dentro de las cuales, dos exportaban un total de 77% de la producción a nivel país. Por un lado, se encuentra Gamorel S.A, la agroindustria más importante en el rubro (en el 2015 produjeron 1.351 toneladas). Y por el otro lado, Brisa del Lago S.A con una producción total de 179 toneladas en el mismo año (Uruguay XXI, 2016).

La exportación de fruta fresca representa un modelo de producción, cosecha y pos-producción que necesita de cuidados especiales y alta tecnología para la conservación de la fruta; inmersa dentro de una lógica global del capital que promueve la instalación de estas agroindustrias. Ahora bien, la naranja en el Uruguay ha abastecido no solo el mercado externo sino también el mercado interno. En las últimas zafas ha bajado el nivel de exportación y a su vez, la demanda de mano de obra para la misma (Estadísticas Agropecuarias 2018).

En el 2014, las exportaciones de naranja fueron de US\$ 4.454 millones por un total de 6,9 millones de toneladas vendidas. Los principales destinos de las exportaciones fueron a los Países Bajos, Europa, Estados Unidos, Brasil, China, Rusia, Asia (Anuario DIEA, 2016).

Cabe señalar que gran parte de las exportaciones de arándanos han tenido como destino principal: Estados Unidos, Europa, Canadá y, desde octubre 2016, China. Así, en el diario de la ciudad de Salto, “El Pueblo”, en el 2016 ya salía en sus páginas el nuevo pacto comercial de Uruguay con China por medio del cual el gigante asiático, mediante un protocolo de requisitos fitosanitarios, comenzó a comprar citrus y arándanos desde el Uruguay. En palabras de por entonces ministro del MGAP, Tabaré Aguirre: “China es el principal mercado de Uruguay en muchos productos, le hemos dado, como es obvio, una importancia estratégica y fundamental

a todo lo que tiene que ver con la inserción comercial, los aspectos sanitarios, fitosanitarios, las normas vinculadas a inocuidad” (El Pueblo, 2016).

Una vez presentadas en líneas generales la producción de naranja y arándanos en el Uruguay, con el objetivo de que el lector pueda tener conocimiento de la situación a nivel país, y lo que representan estas frutas para la economía uruguaya, podemos continuar con el análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores, quienes son una parte fundamental en la cadena de producción de tales frutas. De esta forma, poder entender sus vivencias, y con ello el mundo rural en el Uruguay actual.

### **Asalariados rurales y tercerización laboral en Salto**

A continuación, analizaremos las entrevistas realizadas en 2017, a los cosechadores y jefes de cuadrilla tanto de naranja como de arándanos, haciendo énfasis en la cuestión laboral, sindical y tercerización. También tendremos en cuenta los principales aspectos teóricos que fueron sistematizados en la tesis de grado.

Planteamos que a la hora de analizar las relaciones laborales en el sistema capitalista, entendemos como trabajador asalariado rural, al obrero que vende su fuerza de trabajo, el cual deja de producir para sí, y pasa a producir un producto social a cambio de una remuneración, por lo que, el ser humano que es desposeído de los medios de producción, se vende en forma de fuerza de trabajo.

### ***Jornada de Trabajo***

Marx (1999) entiende que la fuerza de trabajo, se mide por la cantidad de trabajo necesario para producirla. Pero va más allá de ello, diciendo que el valor de la fuerza de trabajo se encuentra en estrecha relación con los medios de subsistencia necesarios para que el trabajador satisfaga sus necesidades y se reproduzca. Así lo plantea el autor: “el valor de la fuerza de trabajo se determina por el valor de los artículos de primera necesidad imprescindibles para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo” (Marx, 2010:51). “Se compra y se vende por su

valor. Este valor se determina, como el de cualquier otra mercancía, por el tiempo de trabajo necesario para su producción” (Marx, 1999:177). La jornada de trabajo va de la mano de cómo se mide la fuerza de trabajo.

En el caso de los cosechadores de naranja y arándanos, los horarios de trabajo nunca son los mismos, varía según la zafra y las condiciones climáticas. La zafra de naranja se da entre los meses de marzo y noviembre (estos meses pueden ir variando según el año), y la de arándanos, va desde agosto hasta diciembre, en el mejor de los casos. En estos últimos años, los tiempos de cosecha han sido más cortos. En este sentido, cuando les preguntamos a los trabajadores por la duración de la jornada de trabajo y su labor en ella, las respuestas variaron en algunos aspectos: “Ahora actualmente vamos a las 10 [de la mañana] y comenzamos la tarea a las 12 [del medio día], comemos arriba del ómnibus y después cosechamos. Usas la escalera el bolso y la tijera. Un día de trabajo son 6 horas (...) [la época fuerte de la zafra] en invierno, de abril hasta noviembre (Entrevista a Cristian, cosechador de naranja, Salto, 26 de febrero de 2017). No obstante, Pedro decía:

La situación del zafra es el que más preocupado hoy en día, ya que contamos con zafra que antiguamente duraban de 10 a 12 meses, hoy en día por la renovación de variedades, contamos con una zafra de 8 meses. Vivimos bajo una amenaza de parte de la empresa, de que hoy o mañana doy quiebra, que estoy por cerrar. Vivimos una situación preocupante, ya que esta zona la única fuente de trabajo de mayor capacidad para el obrero es Caputto (...). Así que bueno, se vive preocupantemente, día a día, uno se levanta con ese miedo de decir bueno hoy no hay más trabajo y bueno a la calle y sería como matar dos pueblos, verdad (Entrevista a Pedro cosechador de naranja, Villa Constitución, Salto, 8 de agosto de 2017).

Mediante los nuevos procesos de producción, las empresas han intensificado la explotación hacia los trabajadores, ya que hay más control de la jornada de trabajo y mayor disciplina en los procesos técnicos:

Los controles eran muy estrictos... porque se puede equivocar el que está cosechando la fruta, hay muchos que renuevan personal, otros no les gusta el trabajo, como es muy amplio el rango, después está el bandejero, el que recibe las bandejas, pasa por muchas cadenas, pero el que toca la fruta en sí es una persona sola, que es el cosechador. (...) El que no se puede equivocar es el que marca el tiquete, es el que autoriza que la camioneta se la lleve al packing, autoriza que esa fruta salga del campo derecho al packing. [El] que hace eso es el colector, el que hace el tiquete, el colector no se puede equivocar en la fruta, por eso se recibe una capacitación (Entrevista a Ernesto ex cosechador de arándanos Salto, 27 de octubre de 2017).

El jefe de cuadrilla está encargado de reunir en cada zafra al personal para la cosecha, quienes pueden formar previamente una lista, a partir de zafras anteriores, o también los reclutan, ya sea mediante avisos en medios de comunicación, como radio, televisión y periódicos, o mediante redes sociales.

Igualmente, logramos obtener dos entrevistas a trabajadores de empresas tercerizadas las cuales responden a la empresa Gamorel, por lo que también haremos énfasis en la jornada laboral de los jefes de cuadrilla, con el fin de poder entender cuál es su papel en esta organización del trabajo:

Soy encargado de cuadrilla, que sería así jefe de cuadrilla. Mi labor consiste en recoger la gente que va hacia la cosecha en el recorrido del ómnibus por todo Salto, llegar a Gamorel de ahí ir al puesto de control nos dicen a qué sector vamos de la empresa, desde ahí vamos hacia ese sector, organizo a la gente de que tenga todas las herramientas necesarias para ir a la chacra a trabajar de ahí nos dirigimos hacia el campo y empezamos en el tema de cosecha. Bueno yo me encargo también de controlar la calidad de la fruta de que las plantas sean bien tratadas de que se cumplan todas las reglas y normas que exige la empresa. Y horas de trabajo, son ocho que estamos en la quinta, más una de descanso, más dos horas de recorrido, así que son nueve, diez, onces, horas de trabajo diario, mientras dure la zafra (Entrevista a Daniel, jefe de cuadrilla arándanos, Salto, 1 de agosto de 2017).

Este año entré como supervisor de cuadrilla, para supervisar la gente tenía alrededor de 20/25 personas a cargo, bueno, básicamente supervisar de que salga todo el trabajo bien y como piden de la empresa, no... Tema de calidad, de higiene del personal y todo, es una fruta bastante delicada. Yo las llamo [a los trabajadores] (...) un poco de gente que ya sabe que uno trabaja en eso que se acerca, se contacta... Nosotros estábamos entrando a las 8 hasta las 15 y 30 de la tarde (Entrevista a Lucas, jefe de cuadrilla de arándanos, Salto, 12 de febrero de 2017).

Una jornada de trabajo de los cosechadores durante los tiempos de zafra representa un esfuerzo físico muy importante, teniendo en cuenta que las condiciones laborales son precarias, así como gran parte del empleo rural en Uruguay. Aunque el trabajo temporal no se puede precisar exactamente las condiciones laborales, es de destacar que según estudios realizados por Piñeiro (2008; 2011) la situación de los zafrales en el país es precaria, tanto objetivamente como subjetivamente. Las quintas no están limpias, los baños químicos se encuentran lejos del predio donde trabajan, y resulta una pérdida de tiempo acceder a ellos en plena cosecha, ya que eso representa un cajón o una bandeja menos, considerando que el sueldo no llega a cubrir todas sus necesidades. Así, continuaremos analizando el salario y su percepción acerca de ello.

## ***Salario***

Es de destacar que el núcleo de la crítica a las relaciones laborales está basado en la explotación que existe del trabajador asalariado, el cual convive dentro de un espacio de desigualdad distributiva: salarial, sociales y de derechos. Como afirma Villulla (2015:5) “En este sentido es necesario volver sobre el hecho básico de que los propietarios no pagan a los obreros por todo su trabajo, sino que sólo les abonan el tiempo que les llevó crear las riquezas para pagarse sus salarios, sean altos o bajos, dependiendo de sus luchas y negociaciones”.

El trabajador recibe un salario a cambio de su fuerza de trabajo, pero en el caso de los sujetos que estudiamos, ellos son trabajadores

temporarios, los cuales reciben como base un salario por tiempo y como incentivo sobre esa base, el equivalente a su producción fuera de lo exigido, a destajo. De este modo, comenzaremos partiendo de la concepción que Marx tiene del salario.

El salario representa el trabajo necesario, o sea, los medios de vida para su subsistencia y su reproducción; “el valor y los precios de la fuerza de trabajo se transfiguran en forma de salario” (Marx, 1999:451).

Ahora bien, la diferencia entre trabajo necesario y trabajo excedente<sup>8</sup> en una jornada de trabajo, a la hora de percibir el salario por parte del obrero se esfuma, “la forma de salario borra toda huella de la división de la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente, en trabajo pagado y trabajo no retribuido” (Marx, 1999:452) por lo que, a simple vista, parecería que toda la jornada de trabajo es retribuida.

Marx divide al salario por piezas y salario a destajo, “el valor de cada pieza no se mide por el tiempo trabajado materializado en ella, sino al revés: el trabajo invertido por el obrero se mide por el número de las piezas que produce” (Marx, 1999:463). El salario a destajo no es más que otra forma de salario por tiempo, en donde el trabajador recibirá un salario dependiendo de lo que haya producido. Para el autor (1999:434), es “fiscalizado por la empresa”, al mismo tiempo esta espera del trabajador un mínimo de producción, que pueda llegar no solo a cubrir el tiempo necesario para el obrero, sino también el tiempo excedente de producción.

El salario a destajo que en nuestros días y mayoritariamente en lo que tiene que ver en el agro, como en las épocas de zafra de los países latinoamericanos, representa una de las mejores opciones para el sistema capitalista, ya que el obrero acepta libremente las condiciones que esta modalidad de salario conlleva. El capitalista no debe exigir que su obrero aumente su intensidad ya que este proporciona mayor eficacia a su labor, para mejorar individualmente su salario.

Mediante las entrevistas realizadas podemos llegar a la conclusión de que esta modalidad corresponde a la remuneración que obtienen los

---

8 En ejemplos de Marx (1999), el obrero trabajando 6 horas, completa lo necesario para sobrevivir y reproducirse, el autor llama a esta sección de tiempo trabajado, *trabajo necesario*. Ahora bien, este obrero deberá trabajar más horas para completar el *trabajo excedente*, el cual representa las horas de trabajo que el obrero produce ganancia para su capitalista.

cosechadores de naranja y arándanos. El sueldo base es el pactado por día y el cosechador deberá llegar a los estándares de productividad que la empresa exige; por encima de ese límite por día, se le suma un incentivo por cada cajón – de naranja – o bandeja –de arándanos – de más.

Han buscado una nueva forma de contrato basada en el pago de un jornal con una producción obligatoria, al que se le suman además premios por productividad, dando como resultado un pago por destajo encubierto. En la práctica, este tipo de remuneración no da los beneficios esperados, produciendo más bien un doble perjuicio, tanto en la calidad de la fruta como en el agotamiento físico de la mayoría de los trabajadores” (Riella, Tubío y Lombardo, 2012:120).

Según Riella, Tubío y Lombardo (2013) lo que promueve la concentración de mano de obra hacia el contratista es la flexibilidad en los pagos del salario, ya que si bien la empresa paga quincenalmente al contratista, éste paga semanalmente o por día, lo que hace más fácil para el trabajador ya que, teniendo en cuenta la situación económica en la que se encuentra la población que trabaja en la zafra, el pago por día resulta una mejor opción, para solucionar las necesidades cotidianas.

Estábamos ganando 520 [pesos uruguayos] el día. (...) cuando es por cajones te cambia la variedad [de fruta], ganas los 520 [pesos uruguayos] por día y más los cajones extras que hagas, pero viste que cambiaron los nombres los nombres de la variedades y te cambian los precios también, porque, unos que salen, ponele la [variedad] valencia no llega a 7 pesos el cajón, hay otra que está a 10 pesos, y todo así, te cambian los precios. Siempre te va quedando una semana para atrás, cuando empiezas la zafra esa semana no la cobrás, la cobrás a la segunda semana, los sábados (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto, 25 de febrero de 2017).

Cuando se les preguntó a los trabajadores la satisfacción o no con respecto a su sueldo, plantean que no existe correlación entre la remuneración y el verdadero gasto físico que estos trabajadores ejercen en cada zafra. Más allá de que existe una concepción de que el sueldo “no da para nada”,

para muchos de ellos la situación se presenta como una batalla perdida frente a su patrón. Hay otros que no lo ven de la misma forma, son los que plantean la necesidad de afianzar un sindicato de cosechadores, en el caso de los trabajadores de naranja: “A no no no, nunca estuve, estando en plena zafra podés sacar 16 o 17 mil pesos, pero ahora no sacamos ni 5 mil” (Entrevista a Martín cosechador de naranja, Salto, 26 de octubre de 2017). “Cobramos los días trabajados y lo vamos cobrando semana a semana. Y la verdad que con el sueldo el salario que se tiene para el trabajo que se hace, no estamos nada satisfechos. [Es]tamos a 150 kilómetros de Paysandú, un ejemplo y la gente que cumple la misma función están por encima del salario que tenemos nosotros” (Entrevista a Pedro cosechador de naranja, Villa Constitución, Salto, 8 de agosto de 2017).

Es de destacar algunos puntos como el hecho que, aunque el trabajador reconoce que su sueldo no alcanza continúa aceptándolo como algo que está bien, que no se puede cambiar. Al mismo tiempo – como dice Marx (1999)-, el obrero no percibe que solo recibe como salario una parte de su trabajo. El salario a destajo propicia al obrero esa sensación de ganar por lo que produce.

Ahora bien, recalcaremos algunos puntos importantes acerca de la sindicalización, ya que este es un derecho de todo trabajador: la libertad de formar sindicato, con el fin de reivindicar sus derechos laborales, como mejoras salariales, mejor condición de trabajo, pago del seguro de paro, entre otros. La sindicalización, además, representa una unión entre pares, dando mayor poder de lucha frente a las patronales. Pero algo que parece dado como inherente, propio al trabajador, en la práctica no sucede, y menos en el mundo rural. A continuación, se buscará plantear las limitaciones para la sindicalización.

### ***Organización sindical***

La organización sindical es un derecho en cualquier relación laboral. No obstante, la igualdad de derechos ciudadanos no se da de la misma forma para el trabajador urbano como para el trabajador rural (Riella, 2006). Es cierto que en los últimos años, se han propagado leyes labo-



rales, derechos sociales y cívicos, aun así sigue habiendo una deuda, en la que se pueden interrelacionar diversos factores.

La abertura al diálogo y las políticas de derechos sociales y laborales que ha implementado el Frente Amplio en sus gobiernos han buscado combatir distintas falencias dentro del mercado laboral, principalmente en el mundo rural. Como por ejemplo, la regulación del salario mínimo<sup>9</sup>, o los derechos sindicales, entre otros. Para la regulación del salario se retomaron en el año 2008, los Consejos de Salarios previsto en la ley N° 10.449 del año 1943, que por primera vez desde su creación, comenzaron a regular anualmente el salario de los trabajadores rurales, previendo, licencia sindical, 8 horas diarias de jornada de trabajo rural, seguro de paro especial, obligatoriedad del registrado en el Banco de Previsión Social (BPS) de cada trabajador por parte de su empleador (Riella, Tubío y Lombardo, 2013; Mascheroni, 2011).

Ahora bien, cuando se les preguntó a los entrevistados su relación con las organizaciones sindicales tuvimos variadas respuestas que hacen dialogar con la realidad en la que los trabajadores están insertos, y de qué forma poder hacer visible sus luchas, captar cuales son las verdaderas limitaciones para formar un sindicato estable que reivindique sus derechos y necesidades. El factor miedo es una limitación para la sindicalización, el miedo a formar parte de una lista negra, a que no los contraten en la próxima zafra: “La mayoría tiene miedo, porque vos decís vamos a hacer tal reunión, pero la gente tiene miedo, y dicen, si yo me presento y después me corren (...) la gente tiene miedo, la fuente más grande acá es la naranja, que mueve miles de personas trabajando, que las personas esas que trabajan mantienen a la familia (...) y ese es el miedo que tiene, y a veces no dan la cara por el miedo” (Entrevista a Antonia cosechadora de naranja, Salto, 25 de febrero de 2017).

Con el tema de la lista negra, ha existido, sigue existiendo, y creo que va a seguir existiendo. Nos ha pasado con 110 trabajadores en la localidad de

---

9 Según datos proporcionados por el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, el salario mínimo nacional en Uruguay, regulado el 1 de enero del 2019, es de 15.000 pesos uruguayos. Información disponible en: <http://www.ine.gub.uy/salario-minimo-nacional> (Consultado el 15 de enero del 2019).

Belén, que eran los que más estaban sindicalizados. Hubo una represalia de la empresa, con el pretexto de que no había tanta fruta como para tomar tanta gente, decidió dejar esas 110 personas que eran las que estaban en el sindicato. Las dejó afuera, esa fue una de nuestras luchas en base de eso se logró la extensión del seguro especial, para toda esa gente, ya que no va hacer llamada este año a trabajar, y bueno, se va a seguir luchando para que el año que viene sean las primeras personas que sean llamadas. Bueno, con el miedo de la lista, mucha gente hoy en día sigue con ese miedo, y sigue opinando desde lejos pero no arimándose, pero de apoco se va perdiendo y eso se va demostrando con logros (Entrevista a Julia cosechadora de naranja, Villa Constitución, Salto, 8 de agosto de 2017).

No estamos diciendo que no haya sindicato, es más, en la página del sindicato Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA)<sup>10</sup>, están como afiliados el Sindicato de Trabajadores de la Citricultura y Afines (SITRACITA), el Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines (SUDORA) y el Sindicato de Trabajadores de Arándanos (SITRAA).

En el caso de los entrevistados, notamos que, por un lado, estaban los trabajadores de arándanos que se mostraban desconfiados de organizar o pertenecer a un sindicato. Por el otro, los trabajadores de naranja que hacían énfasis en la necesidad de crear un sindicato que tenga como principal objetivo abordar problemas y dificultades que los trabajadores industriales no sufren. También, observamos la experiencia de un sindicato nuevo que se conformó en el pueblo de Villa Constitución – Sindicato Único de Belén Salto y Constitución (SUCO BE-SALCO) – la cual resultó una circunstancia referenciada<sup>11</sup>.

---

10 Información disponible en: <http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/sindicatos-afiliados> (Consultado el 26 de junio del 2018).

11 Es de destacar que en el mes de enero del 2019, frente a los continuos enfrentamientos entre los cosechadores y la empresa *Caputto*, se produjo la unión de los sindicatos de SITRA – CITA, SITRACOR, SUCOBESALCO, formando así un Sindicato Único de Citricola Salteño. Ellos plantearon la unión de las fuerzas como una forma mas efectiva de lograr mayor visibilidad. Asimismo, en lo que va del año 2019 se han presentado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), haciéndole frente a los incumplimientos de Caputto (*La Diaria*, 2019).

SUCO BESALCO, sindicato único de cosecheros Belén, Salto y Constitución, lo creamos hace un año, fue con la necesidad, teníamos un sindicato SITRACITA, que abarcaba todos los trabajadores todo sobre el citrus, las luchas generalmente de ese sindicato, no nos definida mucho a los cosecheros, eran luchas más para la gente del packing, al cosechero nunca lo defendieron, no hubo ni una conquista clara, como para el tema cosechero. La lucha principal de nosotros hoy en día, es que se respeten los convenios colectivos firmados y pautados, ya que en el sindicato anterior firmo sin el consentimiento de los cosecheros, firmó un contrato que abarcaba hasta este año, el año que viene nosotros nos podemos presentar, un proyecto colectivo para mejorar el proyecto anterior. Por el poco tiempo que tenemos de sindicato, no contamos con la mayoría, verdad, hay mucha gente defraudada con el sindicato anterior(...) Hoy en día cuando empezamos éramos 5 y un ejemplo hoy tenemos más de 100 personas no es el total de la gente, pero apostamos a mucho más, y bueno creo que a poquito a poquito se va a ir conquistando mas cosas no con palabras sino con hechos, uno logra la conquista y que la gente pueda acompañar. (Entrevista a Julia cosechadora de naranja, Villa Constitución, Salto, 8 de agosto de 2017).

La tercerización de las empresas es un factor fundamental a la hora de analizar las posibles limitaciones que existen para formar sindicatos, ya que, mediante la constante vigilancia del jefe de cuadrilla, se genera la intensificación del trabajo y la estricta supervisión de que se produzca a tiempo y en forma. Así, Villulla (2015) analizando los contratistas en el capitalismo agrario argentino plantea que:

Los trabajadores agrícolas se quedan con una parte muy pequeña de la riqueza que producen. Esto configura una situación de explotación económica importante, no tanto por las situaciones que vulgarmente se asocian a ese concepto –tales como condiciones laborales precarias o extremadamente duras, sobre todo en lo que hace al esfuerzo o el sufrimiento físico de los

trabajadores – sino a la diferencia entre el valor total que producen, y la mínima parte que les es retribuido para ello (Villulla, 2015:124).

A la hora de analizar las dos entrevistas a los Jefes de Cuadrilla, prevalece una visión de que el sindicato es innecesario, o necesario sólo para casos en que suceda una situación injusta: “Yo creo que hay un sindicato también por fuera, pero [es]tá, eso normalmente cuando pasa algo dentro de la empresa que la empresa no se haga cargo, o cosa injusta, vamos a decir así, que suceda dentro de la empresa se puede ir para que por medio del sindicato se pueda hacer algo. Y, yo en mi caso, y con el contratista que trabajo, creo que no sería algo necesario, pero igual estaría bueno estar en el tema, porque nunca se sabe cuándo e podría precisar, ¿no?” (Entrevista a Lucas, enganchador arándanos, Salto, 12 de febrero de 2017). “No, en la empresa Gamorel hay sindicato, pero nosotros como tercerizados no tenemos nada que ver. Mira la verdad que no, para mí no. Mi padre es presidente de uno de los sindicatos rurales más grandes acá en el norte, de SITRACITA, tengo mucha experiencia en tema sindical. La verdad que no, yo apuesto más al diálogo con la empresa que arman un sindicato, hay veces que sirve, pero hay veces que no” (Entrevista a Daniel enganchador arándanos, Salto, 1 de agosto de 2017).

Las limitaciones para la sindicalización son múltiples. En este apartado presentamos algunos aspectos que se destacaron en las entrevistas. Si bien, hay trabajadores que mediante la unión sindical han hecho visibles sus luchas y demandas en el año 2018<sup>12</sup>, sus demandas tomaron relevancia a nivel nacional, las cuales lograron formar parte de la agenda política del Estado. Creemos que es un estudio que necesita de otro tipo de profundización, al mismo tiempo poder analizar si este tipo de sindicalización que se dan en nuestros países, verdaderamente tienen el

---

12 Las entrevistas en las que se basa el artículo se plantearon en el marco de las luchas que se dieron en el año 2017, por lo que durante el 2018 y lo que va del 2019, se han hecho visibles diversos conflictos dentro del mundo rural y que no están presentes en las entrevistas: huelgas realizadas en 2019 a la empresa Caputto, intentos de diálogo entre empresa, sindicatos y Estados y que han resultado fallidos. De todos modos, las entrevistas que se encuentran en el artículo, si bien son del 2017, reflejan los conflictos que han vivido y siguen viviendo los cosechadores de naranja y arándanos en Salto. Véase Gutiérrez, 2018; *El País*, 2017, *La Diaria* 2018.

efecto que se necesita, o si quizás habría que buscar nuevas formas de organización y movilización.

### ***Tercerización laboral***

Para analizar la tercerización laboral y su impacto en los cosechadores de naranja y arándanos, tendremos en cuenta ciertas preguntas como: ¿Porqué se recurre a la tercerización? ¿Cómo ello repercute en los asalariados rurales?

La tercerización laboral en los últimos años se ha formalizado. El vínculo de las empresas agroindustriales con las empresas tercerizadas, ha sido cada vez más fuerte. Hoy en día la mayoría de las cuadrillas, en el caso de la naranja y el arándano, están tercerizadas. Cada cuadrilla tiene un *jefe de cuadrilla o enganchador*, quien es contratado por la empresa tercerizada, para que reclute a los cosechadores, “formando una red cada vez más compleja de captación de trabajadores. Es importante aquí resaltar a las órdenes de su enganchador, quien es responsable de pagar a los trabajadores, darles las indicaciones durante la jornada de trabajo y, en caso de incumplimiento o indisciplina, aplicar la sanción que entienda conveniente en cada situación” (Riella; Tubío; Lombardo, 2013:121).

El contratista no solo pacta con la empresa la cantidad de fruta a cosechar, el requerimiento para la contratación de mano de obra y las normas técnicas, entre otras cuestiones. El mismo recibe una cantidad de dinero por el deber de reclutar personal para la zafra (se debe hacer cargo de los sueldos, de la seguridad social, entre otros), además, se hace cargo del transporte de los trabajadores:

Tercerizados significa que la empresa Gamorel planta los arándanos, [es] tá, los cuida todo a su debido tiempo, y cuando están prontos para su cosecha, la empresa se vale de contratistas. Ellos nos contratan a nosotros [jefe de cuadrilla] para que llevemos gente para cosechar. O sea, Gamorel paga a terceros para que vayan a cosechar. No venimos a ser empujados directamente de Gamorel, somos zafrales y subcontratados, todos debemos

estar en caja<sup>13</sup>, pero esto es responsabilidad del contratista, si él no lo hace y la empresa lo detecta el será expulsado del establecimiento (Entrevista a Daniel jefe de cuadrilla arándanos, Salto, 1 de agosto de 2017).

Uno de los derechos de todo trabajador es estar registrado en el Banco de Previsión Social (BPS), para la obtención de beneficios médicos para él y su familia, licencia vacacional, posibilidad de cobrar asignación familiar (en el caso de tener hijos menores de 18 años, y cumplir con otros requisitos), jubilación, entre otros. El funcionamiento es fácil: la empresa tercerizada pasa datos del trabajador y aporta una cantidad de dinero al BPS, en razón de los días que este trabajada.

Pero la cuestión, es que mediante la subcontratación muchas veces pasa que los contratistas registran al BPS solo un día o la mitad de los días trabajados. Es en este punto que se puede también rescatar la plusvalía que la empresa tercerizada quita del trabajador, al no registrar todos los días trabajados en el Banco de Previsión Social a su empleado: “Yo trabajaba para la empresa [Caputto S.A]. La empresa te paga todos los derechos, la empresa no te deja afuera de nada, si trabajas en medio día, ese medio día va a la caja. Por eso la seguridad de trabajar en la empresa” (Entrevista a Cristian cosechador de naranja, Salto, 26 de febrero de 2017).

Otras entrevistas permiten entender las luchas que existen con respecto a los aportes al BPS:

Cuando se trabajaba por la empresa, la empresa te pedía un certificado, si vos faltaba por un día no pasa nada, pero si vos faltas más de tres días consecutivos y no avisas a la empresa o no le presentas un certificado la empresa te da baja. En el tema de nosotros tercerizados, no, por ley y por derecho nuestro, si la persona falta tres cuatro cinco días y no da aviso nosotros lo damos de baja porque el BPS te cobra multa sino, porque vos estas aportando y la persona no está figurando entonces depende de la situación si, tu estas cosechando conmigo y faltas tres cuatro cinco días pero me avisas, mira que no voy por tal cosa, entonces nosotros estamos

---

13 Anotar al trabajador en la caja jubilatoria por accidente, licencia, entre otros beneficios, en el Banco de Previsión Social BPS.

al tanto, no te vamos a dar de baja porque estas avisado, pero en caso de que no haiga notificación normalmente se da de baja a la persona (Entrevista a Lucas, jefe de cuadrilla arándanos, Salto, 12 de febrero de 2017).

Un último aspecto a tener en cuenta, es el caso de la empresa citrícola salteña –Caputto S.A – que desde hace unos años viene atravesando un difícil momento financiero, ya sea porque han perdido mercado principalmente europeo, cambios climáticos en los últimos años y el cambio de variedad de la fruta.

El presente apartado buscó aproximarse a las condiciones laborales de los trabajadores asalariados rurales, en particular, el caso de los cosechadores de naranja y arándanos a partir de varios testimonios. Para ello analizamos la jornada laboral, el salario, las organizaciones sindicales, y la modalidad de tercerización, que en los últimos años se ha profundizado en las relaciones laborales dentro del capitalismo agrario del siglo XXI. En este sentido, las entrevistas fueron útiles dándole voz y visibilidad a los trabajadores, quienes mediante sus trabajos son los que generan la riqueza y la expansión del sistema capitalista en nuestros países. Asimismo, pudimos mostrar su condición laboral, desde sus perspectivas, y cuáles son sus luchas, sus reivindicaciones, y la satisfacción o descontento con respecto a su salario.

## **Conclusiones generales**

A modo de conclusiones generales, podemos destacar ciertos puntos que fueron apareciendo mediante el transcurso de la investigación. La condición laboral es precaria, son muchas horas realizando un trabajo que representa un verdadero esfuerzo físico, existe un alto el nivel de explotación por parte de las empresas, ya que estas, no pagan lo que le deben a sus trabajadores, estos trabajan en predios carentes de necesidades básicas, entre otros.

El trabajador percibe que lo que produce es lo que gana, y esto no es así, ya que siguiendo la crítica marxista, no habría plusvalía, o sea ganancia para el productor. Esta plusvalía sale del trabajo del obrero, siendo ese

otro punto a resaltar: no es la tierra la que genera la riqueza, sino que es el obrero quien cada jornada de trabajo busca aumentar su producción con el fin de obtener mejores ganancias. El nivel de sindicalización es realmente bajo; si bien existen sindicatos, en las entrevistas se percibe en algunos trabajadores cierto recelo a formar parte de una organización.

En tercer lugar, la tercerización en las relaciones laborales es un fenómeno que ha tomado lugar en los últimos años, ya que cada vez más las empresas agroindustriales en este caso, contratan a empresas tercerizadas para la época de zafra. Ya no existe en su gran mayoría una relación entre empresa madre y cosechador, lo que ha traído algunas complicaciones y efectos más negativos que positivos para el trabajador.

Como destacamos en páginas anteriores, en la actualidad estos sujetos continúan en conflictos principalmente con la empresa madre, reclamos de seguro de paro, pago de sueldos y de licencias, siendo los sindicatos quienes han tenido un papel fundamental a la hora de hacer visible estas preocupaciones, no solo para la empresa en la que trabajan y al Estado, sino también a la sociedad civil.

## Referencias bibliográficas

AMENGUAL, N., Carabio, C. y Ferreira, J., (2012), *Los Sistemas De Costeo en la Industrial Citrícola*, Trabajo de investigación monográfica, UDELAR.

Censo General Agropecuario (2011), Montevideo-Uruguay, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca.

DIEA (2016), *Anuario Estadístico Agropecuario*, Montevideo-Uruguay, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca.

Estadísticas Agropecuarias (DIEA) (2003), "La Citricultura en Uruguay: Contribución a su conocimiento", en: *Citricultura*, Montevideo-Uruguay, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca.



Estadísticas Agropecuarias (DIEA) (2018), *Encuesta cítrica “Primavera 2017”*, N° 351.

Estadísticas Agropecuarias (DIEA) (2019), *Encuesta cítrica “Primavera 2018”*, N° 356.

FIGUEROA, P., FARÍAS, C. y CAZABÁN, R. (2011), *Análisis de las ventajas competitivas de las Naciones en Sectores de Arándanos y Naranja al natural*, Trabajo de investigación, UDELAR.

MARX, Carlos (1999), *El Capital I: Crítica de la economía política*, México, Fondo de Cultura Económica.

MARX, Carlos (2010), *Salario, Precio y Ganancia: Trabajo asalariado y capital*, Centro de Estudios Socialistas Carlos Marx.

MASCHERONI, Paola (2011), *Democracia y ciudadanía en el campo: Los Primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*, Montevideo, ur.fcs.ds, p. 174.

MORALES, Selene (2013), “La ‘sojización’ y la tierra en disputa: desarrollo del capitalismo agrario en Uruguay”, en: *Revista NER*, N° 23, pp. 109-130.

PIÑEIRO, Diego (2008), *El trabajo precario en el campo uruguayo*, Montevideo, Udelar, FCS, CSIC.

PIÑEIRO, Diego (2011), “Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias”, en: *Revista de Ciencias Sociales*[en línea], Montevideo Vol. 24, N° 28.

RIELLA, Alberto (2014). “Estructura agraria, pequeña producción y gobiernos progresistas en Uruguay”, en: *ALASUR*, México, N° 10, pp. 169-185.

RIELLA, Alberto (2006), “Los frenos a la constitución de ciudadanía e el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay”, en: *La cons-*

*trucción de la democracia en el campo latinoamericano*, Buenos Aires, CLACSO, pp. 159-185.

RIELLA, Alberto, Tubío, Mauricio y Lombardo, Rosario (2013), “Cadenas globales y trabajo rural: la producción de arándanos en Uruguay”, en: *Revista de Ciencias Sociales*[en línea], Vol. 26, N° 32, pp. 113-132.

RIELLA, Alberto y Tubío, Mauricio (1997), “Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay”, en: *Unidad de Estudios Regionales*, N° 31.

Uruguay XXI, (2016), *Producción Y Comercio Exterior Frutas Frescas: Inteligencia Competitiva*, Uruguay.

VILLULLA, Juan. M. (2015), *Las cosechas son ajenas: historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio*, Buenos Aires, Editorial Cienflores.

WOOD, Ellen (2016), “Los orígenes agrarios del capitalismo”, en: *Monthly review*, N° 2, pp. 1-25.

## Fuentes

El País, “Citrícola Salteña con problemas financieros”, en: *El País*, 8 de abril de 2017. Disponible en: <https://negocios.elpais.com.uy/negocios/rurales/citricola-saltena-problemas-financieros.html> (Consultado el 17 de enero del 2019).

El Pueblo, “Uruguay logró colocar en China sus cítricos y arándanos, anuncio el ministro de Ganadería”, en: *El Pueblo*, 16 de setiembre de 2016. Disponible en: <http://www.diarioelpueblo.com.uy/titulares/uruguay-logro-colocar-en-china-sus-citricos-y-arandanos-anuncio-el-ministro-de-ganaderia.html>. (Consultado el 21 de noviembre del 2017).

GUTIÉRREZ, F., “Comisión de Legislación del Trabajo de Diputados recibió al gremio de Caputto”, en: *La Diaria*, 15 de noviembre de 2018, Mon-

tevideo. Disponible en: <https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/11/comision-de-legislacion-del-trabajo-de-diputados-recibio-al-gremio-de-caputto/>. (Consultado el 17 de enero del 2019)

La Diaria, “Sindicato de Caputto contestó afirmaciones de Directorio de empresa de que existe ‘incomprensión del aparato sindical’”, en: *La Diaria*, 20 de febrero de 2019, Montevideo. Disponible en: <https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2019/2/sindicato-de-caputto-contesto-afirmacion-de-directorio-de-empresa-de-que-existe-incomprension-del-aparato-sindical/> (consultado el 9 de abril de 2019).

La Diaria, “Trabajadores de Citrícola Salteña SA (Caputto) se declararon en conflicto por licencias y liquidaciones impagas”, en: *La Diaria*, 8 de enero de 2018, Montevideo. Disponible en: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/1/trabajadores-de-citricola-saltena-sa-caputto-se-declararon-en-conflicto-por-licencias-y-liquidaciones-impagas/>. (Consultado el 17 de enero del 2019).

Uruguay, Ley N° 10.440, Negociación colectiva. Consejos de salarios. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943> (Consultado el 25 de marzo de 2019)

## Sitio Web

Sitio web oficial de la empresa *Gamorel S.A.* Disponible: <https://www.gamorel.com/empresa.htm>. (Consultado el 6 de noviembre del 2017).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios> (Consultado el 19 de noviembre del 2017).

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/salario-minimo-nacional> (Consultado el 15 de junio del 2018).

PIT CNT. Disponible en: <http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/sindicatos-afiliados> (Consultado el 26 de junio del 2018).

## **Entrevistas**

Entrevista a Cristian, Salto, Uruguay, 26 de febrero de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Ernesto, Salto Uruguay, 27 de octubre de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Daniel, Salto, Uruguay, 1 de agosto de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Lucas, Salto Uruguay, 12 de febrero de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Antonia, Salto Uruguay, 25 de febrero de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Martin, Salto Uruguay, 26 de octubre de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Pedro, Villa Constitución, Salto, Uruguay, 8 de agosto de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.

Entrevista a Julia, Villa Constitución, Salto, Uruguay, 8 de agosto de 2017. Entrevistadora: Irene Viera.