

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**La sindicalización rural (2005-2011): el caso del
grupo 22 de consejos de salarios**

Agustín Juncal Pérez
Tutor: Diego Piñeiro

2012

1. Índice de contenidos.

Introducción-	4
Agradecimientos-	6
1. ANTECEDENTES	7
1.1 Contextualización del sindicalismo rural en Uruguay	7
1.2 Los Consejos de Salarios en Uruguay	10
1.3 Contextualización de los cambios normativos en las relaciones laborales del sector rural.	12
2. MARCO TEÓRICO	17
2. 1 Las clases sociales del medio rural.	17
2. 2 Relación de dominación	20
2.3 Los asalariados rurales y la exclusión de los ámbitos públicos.	21
2. 4 Obstáculos para la sindicalización rural	22
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	28
3.1 Formulación del problema de investigación	28
3.2 Objetivos	29
3.3 Hipótesis	30
3.4 Fundamentación del problema	31
4. METODOLOGÍA	32
4.1 Tipo de abordaje.	32
4.2 Técnica de relevamiento	32
4.3 Muestra	33
4.4 Realización del trabajo de campo	34
5. LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PLANTACIONES DE ARROZ	35
5.1 El complejo agroindustrial arrocero	35
5.2 El proceso de trabajo en el arroz	38
5.3 Representación colectiva en las relaciones laborales	40
5.4 Dificultades para la acción colectiva.	44
6. LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR	53
6.1 Complejo agro-industrial azucarera	53
6.2 Proceso de trabajo en la caña de azúcar	55
6.3 Representación colectiva en las relaciones laborales	57
6.4 Obstáculos para la acción sindical	60
6.5 Factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva	64
7. LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIMARIO DE LA LECHERÍA	71
7.1 Cadena agro-industrial de la lechería	71
7.2 Proceso de trabajo en los tambos	73
7.3 Representación colectiva en las relaciones laborales	75
7.4 Dificultades para la acción colectiva.	78
7.5 Factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva	84
8. NUEVO CONTEXTO NORMATIVO DESDE 2005	86
La opinión de los involucrados en los Consejos de Salarios Rurales	86
8.1 Plantaciones de Arroz	86
8.2 Plantaciones de Caña de Azúcar	90
8.3 Sector primario de la lechería	94
9. CONCLUSIONES	101
Bibliografía.	109

II. Índice de tablas

Tabla 1. Entrevistas realizadas	34
Tabla 2. Evolución de la producción arrocerá 2004-2011 según superficie, producción, rendimiento y número de productores. 2011	37
Tabla 3: Mano de obra permanente y zafral en explotaciones arroceras, según escala CGA 2000.	44
Tabla 4: Superficie sembrada y mano de obra utilizada, según tamaño de chacra Zafra 2005/2006.....	45
Tabla. 5 Área de cosecha, producción y rendimiento de caña de azúcar según zafrá 2004/2005 a 2010/2011.....	54
Tabla. 6. Características del sector que declara tener actividad de lechería comercial.....	72
Tabla 7. Número de trabajadores de la lechería. (1)	78
Tabla 8. Número de trabajadores permanentes, jornales contratados y estimación de trabajadores zafrales en la lechería	79
Tabla 9. Productividad de la mano de obra según escala.....	79
Tabla 10. Síntesis del impacto del nuevo contexto normativo en la sindicalización rural.....	100

III. Índice de mapas

Mapa 1. Sindicatos rurales del grupo 22. Año 2011.	15
Mapa 2. Principal área geográfica de incidencia de SUTAA.....	43
Mapa 3. Principal área geográfica de incidencia de UTAA.....	59
Mapa 4. Principal área geográfica de incidencia de SUTTA.	78

-Introducción-

“Si el animal laborans necesita la ayuda del homo faber para facilitar la labor y aliviar su esfuerzo, y si los mortales necesitan su ayuda para erigir un hogar en la Tierra, los hombres que actúan y hablan necesitan la ayuda del homo faber en su más elevada capacidad, esto es, la ayuda del artista, de poetas e historiógrafos, de constructores de monumentos o de escritores, ya que sin ellos el único producto de su actividad, la historia que establecen y cuentan, no sobreviviría”.

(Hannah Arendt. “La condición humana”, 2004: 191).

Los asalariados rurales constituyen el grupo de trabajadores pertenecientes a un sector donde la sindicalización ha tenido históricamente mayores dificultades, tanto por las características de la producción como por los actores que integran las relaciones de trabajo. En tal sentido, los asalariados rurales han sido desplazados del ámbito del derecho laboral, como consecuencia de su consideración como “*personas rurales*” más que de “*trabajadores rurales*” (Barbagelata, citado en González Sierra, 1994). Según esta visión, la clásica armonía con la cual viven trabajadores y empleadores rompería con la oposición entre trabajo y capital. Por tal motivo, se ha obstaculizado la sindicalización de los asalariados.

De esa manera, los asalariados rurales han sido bloqueados en su capacidad de organización como derivación de las características de dominación, de la relación de trabajo y de vida del sector, al igual que una dominación en el plano simbólico mediante la *naturalización* de las relaciones laborales y sociales, impuesta por los empresarios rurales.

➡ Sin embargo, a partir del año 2005 se comienza a evidenciar cierto impulso a la sindicalización rural. Por ello, el propósito de este trabajo es analizar dicho proceso en tres rubros: plantaciones de arroz, plantaciones de caña de azúcar y tambos.

Así, además de presentar los factores obstaculizadores en los tres contextos, se pretende analizar los elementos que permiten superar las adversidades de la acción sindical rural. Vale señalar, que este estudio está enmarcado dentro de un nuevo contexto normativo que promueve la participación de los asalariados rurales en sindicatos mediante varios instrumentos legales. En particular, el interés estará centrado en la influencia de los Consejos de Salarios Rurales de 2005, la Ley de libertad sindical (17.940) de 2005 y la Ley de limitación de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural (18.441) de

2008. Por lo tanto, este conjunto de normas se considerarán con especial atención como posibles estímulos a la participación de los asalariados.

El trabajo se estructura en nueve capítulos. En el primer capítulo se encontrará un somero repaso por los antecedentes del sindicalismo rural, al igual que del nuevo contexto normativo.

El capítulo 2 está destinado a presentar los elementos teóricos que sustentan este estudio. Allí podrá encontrarse cuatro apartados destinados a: i) las clases sociales en el medio rural; ii) la dominación de los empresarios rurales; iii) la exclusión de los asalariados rurales de los ámbitos públicos y iv) los principales obstáculos a la acción colectiva de los asalariados rurales.

El capítulo 3 está dedicado a la formulación del problema de investigación, su fundamentación, los objetivos y la pregunta que guía esta investigación.

En el capítulo 4 se presentan las características metodológicas del proyecto de investigación.

→ En los capítulos 5, 6 y 7 se analizan los principales obstáculos a la sindicalización al igual que los elementos que permiten superarlos, y fomentan la formación de un sindicato en los contextos del medio rural estudiados: las plantaciones de arroz, las plantaciones de caña de azúcar y los tambos.

→ El capítulo 8 se dedica a analizar como perciben los actores involucrados los cambios generados por el nuevo contexto y su incidencia en la sindicalización.

Por último, el trabajo se cierra con el capítulo 9 destinado a las conclusiones, donde se presentan los principales hallazgos, al igual que un balance del proceso de investigación realizado.

-Agradecimientos-

En primer lugar, quisiera agradecer a las entrevistadas y los entrevistados, quienes estuvieron abiertos en todo momento a mis cuestionarios. Inclusive, brindando más de lo que era dable esperar.

A Graciela Lescano y Virginia Rojo, mis docentes del taller Central de Sociología Económica, quienes guiaron el estudio a lo largo de dos años.

A los integrantes de las unidades de extensión en Bella Unión y Cerro Largo del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio. Gracias a ellos fue posible establecer algunos contactos para la realización de entrevistas y siempre estuvieron dispuestos a evacuar mis inquietudes.

A Ángel Rocha, Raúl Latorre, José María “Chongo” Olivera, Nicolás “Colacho” Estéves, Antonio Rammauro y Walter Marrero, mi más sincero agradecimiento. Ellos han compartido sus reflexiones y experiencias sobre el sindicalismo rural. Este estudio también se nutrió de sus aportes.

Asimismo, este trabajo no hubiera sido posible sin los comentarios, aportes y sugerencias de los compañeros del Núcleo de Estudios Sociales Agrarios (NESA): Diego E. Piñeiro, Joaquín Cardeillac, Matías Carámbula, Bolívar Moreira, Alejandra Gallo, Paula Florit, Victoria Menéndez, Emilio Fernández, María Fernanda de Torres y Joaquín Marqués.

A los compañeros Efraín Camacho, Lucía Rivero, Sara Pereira, Lucía Egaña, Alejandro Arbulo y Erik Russi. Con ellos hemos conformado un equipo de trabajo estudiantil dedicado a estudiar la situación de los asalariados de los tambos. Espero que este trabajo contribuya a seguir con esa labor y profundizar esos estudios. A los docentes de Agronomía: Matías Carámbula, Gregorio Martirena, Cecilia Blixen y Soledad Figueredo, porque siempre alentaron y apoyaron las iniciativas de nuestro equipo.

Mi reconocimiento especial a Matías Carámbula, a quien le debo grandes charlas dedicadas a discutir éste y varios otros proyectos sobre asalariados rurales. Sin lugar a dudas, su aporte ha sido muy valioso en este proceso de formación.

A mi orientador Diego E. Piñeiro, le agradezco sus enseñanzas y contribuciones durante éste último período de tiempo de trabajo junto a él. Mi agradecimiento excede los alcances de este trabajo. Asimismo, la elección del tema y mi preocupación por la situación de los trabajadores asalariados rurales mucho le deben a su labor docente en la Facultad de Ciencias Sociales.

Finalmente, debo mencionar a todos los que me apoyaron constantemente y fueron testigos de mis alegrías, de mis angustias y que a veces aguantaron mis “ausencias”. Mi profundo agradecimiento a mis amigos y compañeros; a la familia Dossetti; a mi familia y, particularmente, a mis abuelos. En especial, reconocer el soporte que me brindaron mi madre y Lucía, que además leyeron cada una de mis versiones preliminares y compartieron en todo momento mis avances del proyecto.

-Capítulo 1- ANTECEDENTES

1.1 Contextualización del sindicalismo rural en Uruguay

El sindicalismo rural se ha caracterizado históricamente por su fragilidad organizativa. Dentro de los factores explicativos, pueden encontrarse: las particularidades del mercado de trabajo rural, el rol de las gremiales, la ausencia de regulación de derechos laborales, la fuerte persecución sindical, entre otros¹. De esta manera, es recurrente encontrar en la bibliografía abocada a su estudio, una periodización con dos etapas claramente marcadas (Latorre, 1986; Rocha, 1993; González Sierra, 1994). Una primera etapa, ubicada entre los años 1930-1973, comienza con el surgimiento de las primeras organizaciones sindicales rurales hasta el cese de las garantías democráticas por el golpe de Estado militar. Puede ser caracterizado como un momento de alto grado de clandestinidad en sus orígenes, donde recurrentemente se utilizaron “*listas negras*” como efecto disuasivo a la sindicalización². Las apariciones de sindicatos rurales en este período son básicamente a través de organizadores externos, principalmente asociados a partidos de izquierda, quienes según la consideración de Rocha (1993) actuaron como una especie de “*palanca*” para organizar y sostener las primeras formas de agremiación. Esta etapa culmina con el golpe de Estado y durante el mismo (1973-1985) no se registrará actividad sindical rural.

Una segunda etapa comprende desde 1985 hasta principios de dos mil. Este período se caracteriza por un auge en la sindicalización hasta los años noventa, donde destaca la conformación de la Federación Nacional de Asalariados Rurales (FENARU). En ese sentido, hasta 1993, los sindicatos rurales lograron participar de los Congresos del PIT-CNT y tener un departamento de Asalariados Rurales³. Luego del impulso que se evidenció con el regreso democrático y ante la imposibilidad de efectivizar ciertas demandas (Consejos de Salarios en el sector rural, modificación del Estatuto del Trabajador Rural, limitación de la jornada laboral a todos los trabajadores rurales, entre otras), el sindicalismo rural fue perdiendo capacidad organizativa. De esa forma, se

¹ Esta breve presentación del sindicalismo rural en Uruguay se realiza en base a los antecedentes existentes en la temática que se han podido recabar. Ver: Rocha (1993, 2008); Latorre (1986, 1993); González Sierra (1994).

² Las “listas negras” es un mecanismo de comunicación utilizado entre los empleadores con la finalidad de no dar trabajo a quienes están bajo la sospecha de ser “revoltosos”, es decir, con ideas de agremiación.

³ En el Congreso del PIT-CNT de 1987 participaron 20 delegados de la FENARU, que contaba con 4000 afiliados, al igual que participaron 3 delegados por UTAA que tenía 623 afiliados. Vale aclarar que UTAA no integraba la FENARU en ese entonces. (Errandonea, 1989: 136).

podrían distinguir dos sub-períodos dentro de esta etapa, una de fuerte sindicalización hasta 1993-1994 y otra de bajo nivel sindical desde dicha fecha hasta 2004⁴.

Como se dijo en la introducción, el propósito de este trabajo es analizar la sindicalización en los tres sindicatos rurales. Sus antecedentes sindicales se repasarán brevemente en las próximas páginas.

a) Antecedentes sindicales en las plantaciones de arroz

Período 1940-1973:

En 1932, en el departamento de Treinta y Tres, una huelga motivó la protesta de los asalariados mediante diversas denuncias que llevaron a la investigación parlamentaria sobre la condiciones de trabajo en el sector arrocero. Esto tuvo como principal consecuencia que en 1940 el parlamento aprobara, luego de varias discusiones y reelaboraciones durante algunos años, la ley 9.991, donde por ejemplo se limitaba la jornada de trabajo a ocho horas (González Sierra, 1994). A mediados de los años cincuenta, en La Charqueada (Treinta y Tres), se conforma el Sindicato Único de Arroceros (SUDA) con el importante apoyo del obrero metalúrgico y militante del Partido Socialista Orosmán Leguizamón⁵. Posteriormente, durante la década de los sesenta se registraron dos experiencias más en los arrozales: desde 1963, la UTAA arrocera en Bella Unión -filial del sindicato de caña de azúcar-, y la Unión de Trabajadores Arroceros del Este (UTAE) en Treinta y Tres; y desde 1964 el Sindicato Único de Peones Arroceros (SUPA) en la zona de Cebollatí (Rocha) (González Sierra, 1994; Rocha, 1993). Todo este período se caracteriza por experiencias efímeras y dispersas temporal como espacialmente.

Período 1985-2004:

En el sector arrocero se registran dos antecedentes de sindicatos rurales desde la recuperación democrática. La primera, desde 1985, fue el Sindicato Único de Obreros Rurales (SUDOR) con sede en la ciudad de Melo. La segunda, localizada en Vergara

⁴ En el año 2002 solamente existían 8 sindicatos rurales en el país, básicamente en el sector agroindustrial. Ver: <http://www.lr21.com.uy/trabajo/96051-encuentro-de-obreros-rurales-reclama-que-se-cumpla-la-legislacion-en-el-trabajoinfantil>. 27/10/2002. Consultado: 8/09/2011.

⁵ A los pocos años sufrió un accidente de tránsito, lo que llevó a la posterior desaparición de la actividad sindical de los arroceros de La Charqueada (González Sierra, 1994).

(Treinta y Tres) fue el Sindicato Único de Trabajadores Arroceros (SUTA) desarrollando actividad entre los años 1985 y 1986. (González Sierra, 1994).

Durante el período que comprende 1986 y 2004 no se registra información sobre sindicatos rurales en el arroz.

b) Antecedentes sindicales en las plantaciones de caña de azúcar

Período 1940-1973:

El sindicato de la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA) fue fundado el 3 de setiembre de 1961 en Bella Unión⁶, nucleando a los asalariados zafrales dedicados al corte de la caña de azúcar. Aquí también existió apoyo externo a la organización, en una primera etapa por intermedio de Raúl Sendic y militantes del Partido Socialista y, posteriormente, a través del Movimiento de Liberación Nacional - Tupamaros (MLN-T) (González Sierra, 1994). UTAA tuvo una intensa actividad desde su fundación hasta el golpe de estado de 1973, donde se destaca la incesante lucha por mejorar las condiciones de vida y de trabajo, al igual que la conformación de una demanda distintiva: “*tierra pal que la trabaja*” (González Sierra, 1994). De esa forma, se realizaron durante 1964 y 1971 cuatro marchas cañeras hacia Montevideo en reclamo de tierras para los asalariados rurales (González Sierra, 1994; Rocha, 1993).

Período 1985-2004:

Con el retorno democrático, UTAA fue reconstituido en 1985. No obstante, ese mismo año se organiza otro sindicato rural en Bella Unión, el Sindicato Único de Trabajadores Rurales y Afines (SUTRA), con el cual UTAA disputará la representatividad de los trabajadores de la caña de azúcar hasta 1993. En ese año el SUTRA abandonaría la actividad, por lo cual hasta la actualidad UTAA es el único sindicato que representa a los trabajadores de la caña de azúcar (González Sierra, 1994).

c) Antecedentes sindicales en los tambos

Período 1940-1973:

En el sector lechero desde 1943 se registra la organización de peones de tambos en la zona de Mendoza (Florida) y formalmente desde 1953 sería el Sindicato Único de

⁶ Vale señalar que hay quienes manejan fechas diferentes. Por ejemplo, Rosencof (2006) plantea que es el 21 de Setiembre y según González Sierra (1994) hay quienes plantean el 4 de setiembre. Sin embargo, el 3 de Setiembre es la fecha que ha adoptado el sindicato.

Peones de Tambo (SUPT) con base organizativa en Isla Mala (Florida) (Rocha, 1993; González Sierra, 1994). Este sindicato tuvo una organización que fue de las más estables (González Sierra, 1994). Por otra parte, fue el sindicato rural que inauguró el ciclo de marchas hacia la capital (1956) reivindicando mejoras en las condiciones de trabajo y aumentos salariales para los trabajadores de tambos. El SUPT tuvo una estrecha vinculación orgánica con el Partido Comunista (PCU) y con el Frente Izquierda de Liberación (FIDEL), al igual que con organizadores externos como Pedro Aldrovandi⁷ (González Sierra, 1994).

Período 1985-2004:

El SUPT fue reorganizado en 1985 y logró convertirse en uno de los sindicatos rurales que lideró el proceso de conformación de la Federación Nacional de Asalariados Rurales (FENARU). Los cambios tecnológicos producidos en el sector durante el período dictatorial impactaron fuertemente en las posibilidades de organización y desapareció comenzada la década de los noventa. A partir de los noventa hasta el año 2004 no se registra experiencia sindical en los tambos.

1.2 Los Consejos de Salarios en Uruguay

Primera etapa de Consejos de Salarios (1943-1968)

Los Consejos de Salarios fueron creados por Ley 10.449 en 1943, luego del informe de una comisión parlamentaria destinada al estudio de las condiciones de vida de la clase trabajadora. A partir de la sanción de la ley, se establecieron instancias tripartitas entre sindicatos de trabajadores, empresarios y representantes del Estado.

La modificación de la base social y productiva a partir de 1930, con una orientación hacia la industrialización y el incentivo de la producción para el mercado interno, sumado a un marco normativo protector de los derechos laborales y sindicales generaron cambios en el sindicalismo uruguayo (Errandonea y Costáble, 1969). Al respecto, Supervielle y Pucci (2008) establecen que “*el funcionamiento de la Ley de*

⁷ Aldrovandi (1919-2012) nació en Minas, Lavalleja. En Montevideo trabajó como vendedor de flores, portero de edificios y en la fábrica Saint Hnos. Miembro del Partido Comunista (PCU). Organizador del Sindicato del Dulce y miembro fundador de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Colaborador de la organización de trabajadores en el interior del país, en particular de los asalariados rurales. Esta tarea la realizó en las distintas etapas del sindicalismo uruguayo. Así, durante los años cuarenta fue en la Unión General de Trabajadores (UGT), en los cincuenta y primeros años de los sesenta en la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) y finalmente, desde la segunda mitad de los años sesenta en la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). (González Sierra, 1994).

Consejos de Salarios tuvo como resultado el desarrollo de la actividad gremial y el incentivo a la creación de nuevos sindicatos en muchos sectores hasta la fecha desorganizados, debido a que la Ley exigía un mínimo de organización y representatividad de los gremios sindicales para poder participar en las negociaciones” (Supervielle y Pucci, 2008: 5-6). De esa manera, desde un punto de vista cuantitativo, en este período aumentaría la actividad sindical de forma considerable (Errandonea y Costáble, 1969).

Durante el período 1943-1968 los Consejos de Salarios fueron convocados normalmente y se funcionaron como una herramienta esencial para el reparto de la riqueza. Posteriormente, durante el gobierno de Pacheco Areco (1967-1972) son suprimidos y sustituidos por la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos (COPRIN) desde donde se comenzaron a decretar los precios y salarios⁸.

Segunda etapa de Consejos de Salarios (1985-1992)

En 1985, luego de re-establecida la democracia, se convocan nuevamente los Consejos de Salarios para la actividad privada. Funcionaron hasta 1992, cuando el gobierno del Partido Nacional encabezado por el presidente Luis Alberto Lacalle decide no convocarlos más, inmerso en un escenario de políticas tendientes a la flexibilización y desregulación laboral. Desde ese entonces, la negociación colectiva quedaría supeditada a la voluntad de las partes, la cual generalmente era a nivel de empresa (Supervielle y Quinoñes, 2000).

En el período 1985-1992 el sector rural no fue incorporado a los Consejos de Salarios de la actividad privada, aunque sí existieron intentos que no alcanzaron su propósito.

A modo de ejemplo, en esos años, surgió una rispidez entre el ministro de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Fernández Faingold y los directivos de las gremiales ganaderas (ARU y FRU). El ministro había lanzado la propuesta de generar espacios de negociación colectiva entre asalariados y empresarios rurales. De forma inmediata, los *dirigentes de las gremiales patronales* salieron al cruce con fuertes declaraciones y *argumentaron en su favor que el ministro desconocía la realidad de las relaciones laborales del sector, e intentaba “trasladar el marxismo al campo”* (Maschironi, 2010;

⁸ Jorge Pacheco Areco (1920-1998) fue electo vicepresidente en las elecciones de 1966. Asumió la presidencia de la República el 6 de diciembre de 1967, luego del deceso del por entonces presidente Gral. Oscar Gestido. Durante su período de mandato fue sistemática la utilización de medidas por decreto, como fue caso de la COPRIN. La COPRIN fue un organismo creado por la ley N° 13.720 del 16 de diciembre de 1968

González Sierra, 1994). La presión de las gremiales empresariales ganaderas terminó por desestimar las propuestas de establecer espacios de negociación colectiva en el sector rural.

Tercera etapa de Consejos de Salarios (2005-actualidad)

Con el ascenso del Frente Amplio al gobierno nacional en 2005, los Consejos de Salarios son convocados nuevamente. Así, se hacía efectiva la ley 10.449 de noviembre de 1943, luego de 13 años de ausencia. La novedad fue la inclusión del sector rural –al igual que el sector doméstico- dentro de los Consejos de Salarios por primera vez en la historia del país⁹.

1.3 Contextualización de los cambios normativos en las relaciones laborales del sector rural.

a) Consejos de Salarios Rurales (CSR).

Tomando los aportes de Barrios, Ciarniello y Moreira (2007), puede establecerse que *“recién ahora, con la convocatoria a Consejos de Salarios, es que el colectivo de los trabajadores rurales ha sido ‘puesto’ en el espacio simbólico, como un interlocutor legítimo y por lo tanto se encuentra con el desafío y la necesidad de organizarse, y darse el espacio para la discusión interna necesaria para su desarrollo y madurez, que les permita conformarse como organización sólida e independiente para sentarse a la mesa frente a un interlocutor con dos siglos de experiencia en negociación como lo es el sector empresarial rural”* (Barrios, Ciarniello y Moreira, 2007: 146).

Consejo Tripartito Rural (CTR)

El Consejo Tripartito Rural está integrado por seis delegados de empleadores, seis delegados de los trabajadores y nueve delegados del Poder Ejecutivo, que representan al Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (MGAP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Por un lado, la representación de los empleadores rurales está conformada por las siguientes seis gremiales: la Asociación Rural del Uruguay (ARU), la Federación Rural del Uruguay (FRU), las Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), la Asociación

⁹ Los sectores rural y doméstico fueron incorporados por intermedio del decreto N° 105/2005, del 7 de marzo de 2005.

Nacional de Productores de Leche (ANPL), la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA) y la Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR). Por otra parte, los trabajadores están representados por la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), la cual está afiliada al PIT-CNT (Barrios, Ciarniello y Moreira, 2007).

Las funciones del CTR fueron establecer los grupos de CSR, que comenzaron a funcionar en 2005. Posteriormente se le asignó el carácter de órgano consultivo. A grandes rasgos, significaba debatir y acordar lineamientos generales de una política laboral en el sector agropecuario sobre: a) la determinación y fijación del salario mínimo nacional en el sector agropecuario; b) establecer condiciones de trabajo en el sector; c) pautas que permitan una relación fluida y dinámica entre las organizaciones de empleadores y trabajadores; d) garantías que aseguren el efectivo ejercicio de los derechos de sindicalización y negociación colectiva; e) políticas de formación profesional y generación de trabajo; f) pautas que aseguren la no discriminación.

En segundo término, el CTR tendría que realizar el seguimiento de las actividades de los Consejos y Sub Consejos de Salarios que se instalan en el sector agropecuario. (Decreto N° 139/005).

Los temas principales del Consejo Tripartito Rural desde su instauración atravesaron dos grandes líneas, a saber: un conjunto de garantías sobre el ejercicio de la sindicalización rural que facilitarían los procesos de negociación, y la limitación de la jornada laboral.

Las trabas pasaron por las dificultades en lograr acuerdos tripartitos, los que generalmente fueron precedidos por largas negociaciones. Para sintetizar se puede referir a las consideraciones de Mascheroni (2010), quien señala que *“en los principales temas tratados, libertades sindicales y limitación de la jornada laboral, la complejidad de alcanzar acuerdos puso de manifiesto la actitud de las gremiales [empresariales] rurales de intentar quitar legitimidad a los Consejos de Salarios y su búsqueda de consolidar por la vía formal las condiciones de trabajo en el campo buscando bloquear iniciativas tendientes a favorecer por ley alguna de las reivindicaciones de los trabajadores. La efectividad de los Consejos de Salarios estuvo supeditada a la debilidad del movimiento sindical y capacidad de negociación del Poder Ejecutivo”*. (Mascheroni, 2010: 256).

Conformación del grupo 22 de Consejos de Salarios Rurales (CSR)

En el CTR se establecieron tres grupos de CSR con sus respectivos sub-grupos en caso de que fuera necesaria.

El grupo 22 corresponde a Ganadería, Agricultura y actividades conexas, y sus dos subgrupos son: 1) plantaciones de caña de azúcar y 2) plantaciones de arroz¹⁰.

En el grupo 22 de Consejos de Salarios participaron tres gremiales empresariales: la ARU, la FRU y la ANPL. A su vez, en el subgrupo de arroz la representación estuvo a cargo de la ACA, mientras que en el subgrupo de caña de azúcar la representación empresarial fue de la Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo (APCANU).

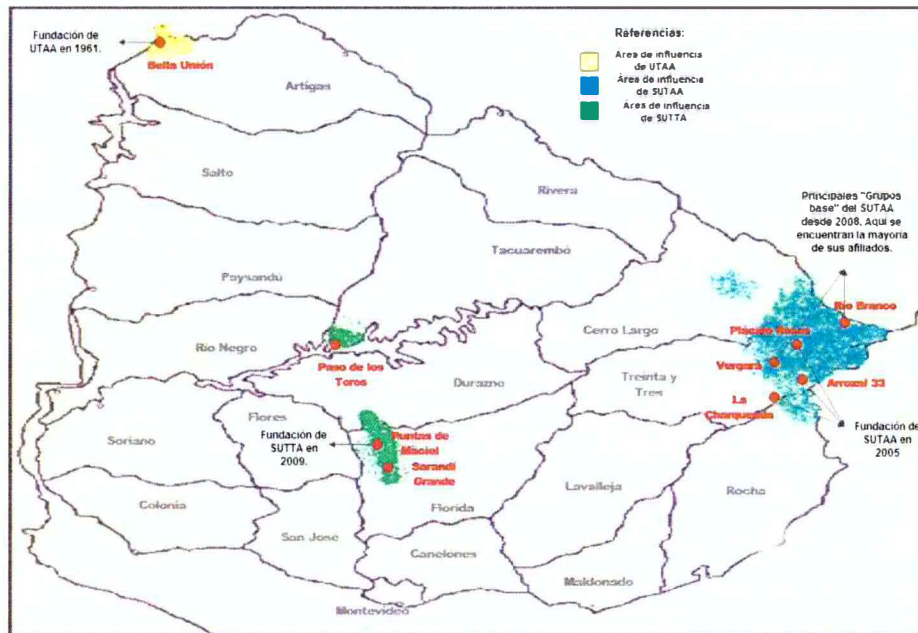
Por su parte, la representación sindical estuvo a cargo de la UNATRA, al igual que en el Consejo Tripartito Superior. Aquí, tendría participación desde la ronda 2010 la representación del Sindicato Único de Trabajadores del Tambo y Afines (SUTTA).

No obstante, la representación por subgrupos fue la siguiente: el Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA) en el arroz y la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA) en la caña de azúcar (Mascheroni, 2010).

En los grupos y sub-grupos, los temas principales fueron los salarios y las categorías laborales. Antiguamente, los salarios rurales eran fijados por el Poder Ejecutivo, por lo que se convirtió en un tema relevante. A su vez, respecto a las categorías se consideró pertinente actualizarlas a la realidad de las tareas desempeñadas en el sector agropecuario. Aquí, se encuentra que existieron escasos acuerdos tripartitos en la fijación de los salarios mínimos por categoría, manteniendo la tónica del Consejo Tripartito Rural. Dentro de los subgrupos, la excepcionalidad se presentó en el arroz donde sí se registraron acuerdos tripartitos. Sin embargo, según José María Alonso los avances, respecto a las categorías, fueron prácticamente nulos desde 2005 hasta 2008 (en Rocha, 2008).

¹⁰ Originalmente estaba previsto que fueron cuatro subgrupos sumándose tambos y agricultura de secano pero éstos nunca fueron convocados. Los restantes grupos son: Grupo 23, integrado por Viñedos, fruticultura, horticultura, criadero de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22; y Grupo 24, integrado por Forestación (incluidos montes, bosques y turberas).

Mapa 1. Sindicatos rurales del grupo 22. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas

b) Libertad sindical. (Ley 17.940 de 2005)

La formación de gremios en el Derecho uruguayo tiene carácter constitucional. El art. 57 establece que *"la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica (...) declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad"*. Sin embargo, tal derecho ha sido recurrentemente negado a los trabajadores asalariados rurales, donde la organización no ha estado exenta de persecución sindical, al igual que el apoyo represivo por parte de los poderes públicos (González Sierra, 1994).

La libertad sindical se concibe como *"el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses"* (Villavicencio, 2007: 33). A fines de 2005, conforme a lo estipulado por el art. 57 de la Constitución, y a disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del MERCOSUR, el Parlamento nacional sancionó la Ley 17.940 sobre libertad sindical. Dicha Ley plantea en su art. 1 que *"...es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:*

A) *Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*

B) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.” En el art. 4 de la ley se reconoce el goce de la licencia sindical para dicha actividad, el cual debe ser reglamentado en los Consejos de Salarios¹¹.

c) *Limitación de la jornada laboral y descansos en el sector rural (Ley 18.441 de 2008).*

La Ley 18.441 que refiere a la reglamentación de la jornada laboral y el régimen de descansos en el sector rural, en su art. 1 establece: *“declárase que la duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias”*. Esta disposición puede derivar en dos reflexiones iniciales. En primer lugar, se equipara la histórica postergación de la limitación de la jornada de los trabajadores asalariados rurales respecto a los trabajadores urbanos, que desde 1915 tienen limitada la jornada laboral. En segundo lugar, al señalar que *“todo trabajador rural”* tiene tal derecho, refleja lo significativo de la ley, dado que se constituye como un hecho novedoso para el total de los asalariados rurales, sean permanentes o zafrales; a pesar de que algunas leyes específicas ya han regulado con antelación la jornada de trabajo en algunos rubros productivos¹².

Por último, es de destacar la creación de una comisión de seguimiento que puede ser convocada por cualquiera de las partes involucradas (trabajadores, empleadores, ministerios, legisladores)¹³.

¹¹ Art 4 de la Ley 17.940: *“se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo”*.

¹² En el caso de las plantaciones de arroz fue mediante la mencionada ley 9.991 de 1940. En el caso de los trabajadores de la caña de azúcar la regulación se logró implementar mediante sucesivos convenios colectivos. (González Sierra. 1994).

¹³ Art. 11 Ley 18.441: *“Créase una Comisión de Seguimiento, integrada por los delegados del Poder Ejecutivo, del sector empresarial y de los trabajadores en los Consejos de Salarios de los Grupos Nos. 22, 23 y 24, a la cual podrán integrarse representantes designados por las Comisiones de Ganadería, Agricultura y Pesca, y por las de Asuntos Laborales y Seguridad Social y de Legislación del*

-Capítulo 2- MARCO TEÓRICO

2. 1 Las clases sociales del medio rural.

Las diferencias entre las clases, desde una perspectiva marxista, se determinan en relación con la propiedad de los medios de producción, el papel en la producción y en la forma de distribución de la riqueza generada (Latorre, 1993; González Sierra, 1994).

Los empresarios rurales son considerados como *“aquellos propietarios de la tierra que la trabajan empleando mano de obra asalariada. Abarcan todos los rubros productivos pero tienen una fuerte presencia en la ganadería de carne y lana y la agricultura extensiva (cereales y oleaginosos)”* (Piñeiro y Moraes, 2008: 121-122). Según los autores se pueden distinguir dos sub-tipos de empresarios rurales. Por un lado, se encuentran los estancieros que se dedican a la ganadería, quienes se caracterizan por una escasa inversión y baja productividad, basando su ganancia en la posesión de tierra. Por otro lado, se encuentran los empresarios agrícola-ganaderos orientados a la producción de rubros más intensivos, con mayor inversión y productividad (Piñeiro y Moraes, 2008).

En segundo lugar, los asalariados rurales pueden identificarse por los siguientes rasgos: venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario (puede ser compuesto en dinero y especie); el salario es el único o principal ingreso; pueden o no poseer tierra; son productores de bienes; generan plusvalor que es apropiado por el capital; cumplen una función dependiente en la organización del trabajo; son un grupo subordinado; y sus intereses son diferentes de los propietarios rurales (Latorre, 1993).

A su vez, para el caso de los asalariados rurales, existen diversos tipos de clasificación. En un primer orden, los trabajadores asalariados rurales pueden ser clasificados por la función de jerarquía que tienen dentro del proceso productivo, identificando así diversas categorías, como ser: administradores, capataces, puesteros, peones, entre otros. Del mismo modo, se puede distinguir entre asalariados según el vínculo con el proceso productivo identificando permanentes y/o zafrales. (Latorre, 1993; Piñeiro y Moraes, 2008; Moreira, 2009).

Por su parte, Latorre (1993) plantea una agrupación en categorías de asalariados rurales en base a cuatro franjas. En una primera, están los asalariados que mantienen un *status*

Trabajo de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Representantes, respectivamente, con la finalidad de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del régimen de jornada y descanso semanal.” Hasta el día de hoy, esta comisión no ha sido convocada por ninguna de las partes.

cuasi formal de propietarios, estos son casos de productores familiares donde los ingresos exteriores al predio se han convertido en fundamentales. En una segunda categoría se encuentran los *asalariados puros que trabajan en predios chicos donde el productor se ocupa de tareas rurales*. En esta situación ingresan predios con uno o dos peones, situación que dificulta la identidad de clase. Una tercera situación refiere a *los peones ocupados en predios ganaderos extensivos* (básicamente carne y lana). En una cuarta categoría se encuentran los *asalariados rurales ocupados en cultivos intensivos*.

Por otra parte, el abordaje teórico de Bourdieu, propone pensar en agentes que se posicionan dentro del espacio social según la distribución del volumen global y composición del capital, al igual que por la trayectoria dentro del espacio social (Bourdieu, 2001). En ese sentido, Bourdieu no considera únicamente al capital económico como fuente de diferenciación social, sino que adiciona otras formas de capital, a saber: capital cultural y capital social. De esta manera, el capital cultural, puede presentarse de tres formas: *incorporado* en el sentido de disposiciones; *objetivado* a través de la posesión de bienes culturales; o *institucionalizado* cuando es reconocido, por ejemplo, a través de los títulos universitarios (Bourdieu, 2001).

En otro orden, el capital social "*está constituido por la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos. Expresado de otra forma, se trata aquí de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo*" (Bourdieu, 2001: 148). Las formas de capital pueden convertirse en capital simbólico, mediante la acumulación de determinados recursos de forma diferencial en la sociedad, de esa forma se intenta establecer una *naturalización y universalización* de esa distribución de los recursos¹⁴. Siguiendo esta perspectiva, las clases se podrían encontrar en los grupos de agentes que comparten posiciones similares como consecuencia de la distribución de capital (económico, cultural, social, simbólico) dentro del espacio social. Bourdieu (1997) señala que "*lo que existe es un espacio social, un espacio de diferencias, en el que las clases existen en cierto modo virtual, en punteado, no como algo dado sino como algo que se trata de construir*" (Bourdieu, 1997:25).

¹⁴ Esto puede verse en el caso del capital simbólico del Estado en la acumulación de meta-capital, que se ejemplifica en el mecanismo de recaudación de impuestos. Ver Bourdieu (1997) pp. 97-114.

La referencia a las clases conduce a precisar sobre la noción de *campo*, que se presenta “como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (*situs*) en la estructura de distribución de poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera)” (Bourdieu y Wacquant, 2005: 150). En la elaboración de Bourdieu se plantea como fundamental la relación entre campo, capital y habitus. En palabras del autor, para comprender el campo es necesario identificar qué tipos de capital intervienen en él, al igual que una mejor descripción del capital se logra a través de reconocer el funcionamiento del campo. (Bourdieu y Wacquant, 2005).

Por otra parte, en el *campo* se conforman grupos de agentes con disposiciones similares que tienden a realizar prácticas afines dado que “aquéllos que ocupan las mismas posiciones tienen todas las posibilidades de tener los mismos habitus, al menos hasta el punto de que las trayectorias que les han llevado hasta estas posiciones son ellas mismas similares” (Bourdieu, 2001: 108). Es decir, dentro de las clases se tiende a localizar agentes que poseen *habitus* semejantes, en base a la experiencia que se encuentra dentro de las trayectorias y espacios sociales, en los cuales se desenvuelven los individuos. Los *habitus* se pueden entender como “un sistema de disposiciones duraderas y exportables (esquemas de percepción, apreciación y acción), producidas por un entorno social particular, que funciona como principio de generación y estructuración de prácticas y representaciones” (Bourdieu, 2001: 81). Por lo tanto, se puede hablar de *habitus de clase*, en la medida que el *habitus* expresa o refleja un grupo como sistema subjetivo, pero no individual, de estructuras exteriorizadas que plantean esquemas comunes de percepción (Bourdieu, 2001).

Así, los grupos sociales tienen diferentes formas de estrategia e inversión (*illusio*), las que se encuentran en relación con la posición social que se ocupa dentro del campo (Bourdieu y Wacquant, 2005)¹⁵. En ese sentido, las estrategias de un sindicato rural no serían las mismas que la de un empleador o una gremial empresarial porque están

¹⁵En efecto, se tomará como señala Bourdieu (2005) que el campo “es también un *campo de luchas tendientes a preservar o transformar la configuración de dichas fuerzas (...)* las estrategias de los agentes dependen de su posición en el campo, esto es, en la distribución del capital específico y de la percepción que tengan del campo según el punto de vista que adopten *sobre* el campo como una visión desde un punto *en el campo*” (Bourdieu y Wacquant, 2005: 155-156).

separados socialmente en la distribución de los recursos de capital, por ejemplo, económico y cultural.

2. 2 Relación de dominación

Adoptando la posición teórica de Alfredo Errandonea (1985), la tierra es considerada como el principal elemento para la distribución de clases sociales en el medio rural.

Asimismo, el autor establece que la distribución de la sociedad en clases no solamente configura una relación de explotación, sino que determina estructuras basadas en la dominación. Para su conceptualización añade a los términos marxistas, conceptos provenientes de la sociología weberiana¹⁶ y entiende por dominación una relación bilateral que *“involucra necesariamente a dominante (o dominantes) y dominado (o dominados); y es normativa, consiste en una ‘probabilidad’ compuesta por expectativas mutuas internalizadas --que se hacen comunes-, las cuales configuran ‘contenidos’ posibles de mandatos. Vale decir, que el hecho de la obediencia -con algún grado mínimo de voluntad-, tiene ‘límite’ en la ‘legitimidad’ (...) una relación de dominación requiere su constante actualización por medio de su ejercicio. Es de hecho y no norma jurídica, aunque ésta pueda existir consagrándola, reforzándola o para darle respaldo jurisdiccional.”* (Errandonea, 1985: 76-77).

La dominación tiene como límite la participación, allí donde se comienza a ejercer el *“poder sobre sí mismo”* se conforma el límite de la dominación. (Errandonea, 1985; Errandonea, 1987). De esta manera, por participación se entiende *“la capacidad de incidencia e iniciativa propia en las decisiones que le afectan personal, grupal o colectivamente”* (Errandonea, 1985: 122).

Así, se establece un sistema de dominación en base a las desigualdades estructurales de clase, donde los empresarios rurales adoptan el rol de dominantes¹⁷.

Retomando los apuntes de Bourdieu, se podría considerar que las relaciones de trabajo entre empresarios y asalariados rurales conforman un campo específico donde el capital simbólico ha adquirido gran relevancia. En tal sentido, las organizaciones empresariales (los estancieros en especial) han logrado imponer un extraordinario poder en el medio

¹⁶Weber define a la dominación como *“la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos).”* (Weber, 1978: 170) A su vez, el autor propone tres tipos ideales de dominación que son: la racional, la tradicional y la carismática.

¹⁷ Errandonea establece que *“las clases dominantes, normalmente, entre otros, disponen de los medios que les permiten defender, mantener y hasta acrecentar sus privilegios. En realidad, es su principal posesión”* (Errandonea, 1985: 105)

rural constituyéndose como el grupo dominante, generando una visión del *mundo rural* que elimina de forma simbólica los conflictos entre capital y trabajo.

Esta dominación se hace manifiesta en las asimetrías de participación, mediante la universalización de la visión particular, de los empresarios rurales presentándose como los “*representantes de todos los intereses del campo*” (Riella, 2006).

De esta manera, la dominación se vincula con la participación o no dentro en la esfera pública, en el entendido de que los empresarios rurales han participado desde la creación de sus organizaciones colectivas¹⁸. La ausencia de visibilidad de los trabajadores asalariados rurales es una de sus características sustanciales que se puede encontrar en la mayor parte de nuestra historia social.

En tal sentido, el poder simbólico expresaría la capacidad de naturalizar relaciones de dominación y de poder, haciéndolas concebir como legítimas. Esto se evidencia, fundamentalmente, a través de la visión de excepcionalidad de las relaciones laborales del sector agropecuario que han impuesto los grupos dominantes del medio rural. En ella, se expresa la concepción de relaciones laborales carentes de conflictos y sustentadas en la noción de una “*gran familia del campo*” que componen empresarios y asalariados.

2.3 Los asalariados rurales y la exclusión de los ámbitos públicos.

La permanencia de los asalariados rurales en la esfera privada puede ser entendida como un efecto de la dominación ejercida por los empresarios, quienes bloquean su participación en dos planos: por un lado, como consecuencia de la explotación que se traduce en dominación generada por la relación de trabajo. Por otro lado, como dominación simbólica que se presenta sobre los propios trabajadores asalariados rurales, pero también se ejerce hacia el resto de la sociedad¹⁹.

Hannah Arendt (2004) en *La condición humana* describe el significado que en las sociedades antiguas (en particular Grecia) adquiriría la composición de las esferas pública y privada²⁰. Salvando las distancias espacio-temporales que operan en la descripción de

¹⁸ Principalmente a través de la Asociación Rural del Uruguay (ARU) y la Federación Rural del Uruguay (FRU).

¹⁹ La influencia simbólica se ha logrado mediante el control del aparato estatal por parte de los representantes ganaderos o en su defecto mediante la capacidad de presión que han tenido históricamente para dirigir las políticas agropecuarias, incluidas las relaciones laborales del sector rural. Véase: Piñeiro y Fernández (2008).

²⁰ Arendt (2004) al respecto de la esfera privada señala que “*el rasgo privativo de lo privado, indicado en el propio mundo, era muy importante; literalmente significaba el estado de hallarse desprovisto de algo,*

Arendt (2004), se puede considerar que la exclusión de la esfera pública (dominación), es uno de los principales canales para entender el relativo rezago de los asalariados rurales en materia de derechos, respecto a otros grupos sociales.

Al respecto, la autora señala que *“vivir una vida privada por completo significa por encima de todo estar privado de cosas esenciales a una verdadera vida humana: estar privado de la realidad que proviene de ser visto y oído por los demás, estar privado de una ‘objetiva’ relación con los otros que provienen de hallarse relacionado y separado de ellos a través del intermediario de un mundo común de cosas, estar privado de realizar algo más permanente que la propia vida. La privación de lo privado radica en la ausencia de los demás; hasta donde concierne a los otros, el hombre privado no aparece y, por lo tanto, es como si no existiera.”* (Arendt, 2004: 67).

Aquí, deben reflejarse dos puntos importantes. En primer lugar, la ausencia del discurso de los asalariados rurales debido a sus carencias en las organizaciones de clase y, por ende, la falta de participación en los ámbitos públicos. En segundo lugar, esa carencia de discurso se presenta como limitación de la acción de los asalariados rurales y lo que determina la exclusión de la esfera pública. Lo público es definido por Arendt (2004) en dos sentidos *“en primer lugar significa que todo lo que aparece en público puede verlo y oírlo todo el mundo y tiene la más amplia publicidad posible. Para nosotros, la apariencia- algo que ven y oyen otros al igual que nosotros- constituye la realidad. (...) en segundo lugar, el término ‘público’ significa el propio mundo, en cuanto es común a todos nosotros y diferenciado de nuestro lugar poseído privadamente en él”.* (Arendt, 2004: 60-61).

2. 4 Obstáculos para la sindicalización rural

En este apartado se intentan describir algunos de los obstáculos que históricamente han bloqueado la participación y sindicalización de los asalariados rurales.

a) Mercado de Trabajo.

Sobre las particularidades del mercado de trabajo rural Víctor Rau (2006) plantea que *“en el medio rural, las costumbres, tradiciones y normas informales tienden a conservar una importancia sustantiva como elementos reguladores del funcionamiento real de las relaciones entre oferentes y demandantes de fuerza de trabajo. (...) Uno de*

incluso de las más elevadas y humanas capacidades. Un hombre que sólo viviera su vida privada, a quien, al igual que el esclavo, no se le permitiera entrar en la esfera pública, o que, a semejanza del bárbaro, no hubiera elegido establecer tal esfera, no era plenamente humano”. (Arendt, 2004: 49).

los procedimientos más adecuados para esclarecer la forma en que un mercado de trabajo agrario se halla instituido en la sociedad consiste, sin duda, en recurrir a la indagación genética, esto es, atender a la dimensión temporal o histórica involucrada en su constitución” (Rau, 2006: 380). La temprana asalarización de buena parte de la Población Económicamente Activa (PEA) rural producto de la estructura agraria es una de las distinciones del país. En ese sentido, al quedar afianzada la propiedad privada desde fines del siglo XIX, se podría decir que se constituye un mercado de trabajo cuya característica principal es la de presentar un excedente en la oferta, como consecuencia de la baja demanda que genera la ganadería extensiva.

Si bien la génesis del mercado de trabajo rural esta principalmente asociada a la ganadería, a medida que se fomenta la agricultura, el país comienza a tener diferentes comportamientos al interior del mercado de trabajo. De esa forma, se podría referir a una segmentación, donde por un lado, se encuentra la existencia de una baja demanda de trabajadores en la ganadería con cierta permanencia en las tareas que se realizan en el año; y por otro lado, una mayor concentración de trabajadores rurales en actividades con mayor intensificación en el trabajo, como son las agrícolas, pero con menor estabilidad en el empleo producto de los ciclos biológicos de los cultivos (Piñeiro, 2008).

En ese sentido, se van generando obstáculos a la sindicalización que pueden variar según el segmento del mercado de trabajo donde se desempeñen las tareas. Las principales dificultades para la sindicalización como consecuencia de las características del mercado de trabajo rural son las siguientes:

- Alto grado de dispersión de los asalariados rurales.

Este mercado de trabajo fue conformado en base a la modelación de la gran estancia ganadera. De esta forma, una de las particularidades de la ruralidad del país fue la de ser expulsora de población²¹.

Este mercado de trabajo tiene como una de sus principales características la alta dispersión geográfica de los asalariados rurales. Según refiere Rocha (2008), se ocupa un trabajador de la ganadería cada trescientas hectáreas.

²¹Según un estudio realizado por Raúl Jacob (1984), como consecuencia de la modernización a partir de 1870, fueron desplazadas unas 40.000 personas del medio rural debido al desempleo tecnológico, representando el 10 % del total de la población rural de aquel momento.

- Zafralidad y flexibilidad del trabajo rural.

La estacionalidad de la producción como consecuencia de los ciclos biológicos es una de las peculiaridades del proceso productivo agropecuario (Piñeiro, 2008). Por lo tanto, en muchos rubros de producción existen altos grados de zafralidad en el trabajo.

A su vez, existe una considerable flexibilidad asociado a la condición zafral de las tareas, que se ve aumentada por los procesos de incorporación tecnológica (Riella y Tubío, 1997).

- Precariedad

Siguiendo a Guerra (2001), se considera precario todo trabajo que no tenga por un lado, un contrato de trabajo indefinido en el tiempo, ya sea porque no exista el mismo o porque sea por tiempo definido. Por otro, es precario todo trabajo que no tenga cumplimiento de normas de seguridad social y legislación laboral. (Guerra, 2001). Por su parte, Piñeiro (2008) ha estudiado la precariedad atendiendo los factores objetivos como subjetivos²². Siguiendo esta línea, la precariedad puede concebirse no solamente como estar en la precariedad sino además por sentirse en la precariedad (Piñeiro, 2008).

b) Contexto social: habitus rural vs habitus de clase.

El medio rural ha sido retratado por la clase dominante, desde tiempos remotos, como relaciones de trabajo carentes de conflictos, ancladas en relaciones de comunidad donde habita “*la gran familia del campo*”. Es decir, tanto los empresarios como los trabajadores socializan mediante relaciones de trabajo caracterizadas por su “armonía”, siendo el principal indicador la ausencia de conflictos de clase. Así, los vínculos sociales se verían reforzados a través de lo que Moreira (2009) ha denominado la “*atmósfera cultural ruralista*”, la cual es concebida como “*la identidad común, o como el factor que define a la población rural como una comunidad, armonizando al agente con el mundo social y operando como un sistema en el cual las estrategias de reproducción y los estilos de vida se corresponden*” (Moreira, 2009: 93).

²²Piñeiro (2008) siguiendo a Rodgers, señala cuatro factores objetivos de las ocupaciones precarias, ellos son: 1- presentar un período de trabajo por tiempo determinado, 2- generar ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador, 3- presentar carencia de protección social, y 4- no poseer un adecuado control de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores. Sobre el sentido subjetivo, Piñeiro se basa en Paugam quien plantea la insatisfacción con el trabajo en torno a tres esferas: 1- (in)satisfacción con el producto de su trabajo, 2- (in)satisfacción con las retribuciones económicas logradas por el trabajo y 3-(in)satisfacción con las relaciones sociales del lugar de trabajo (Piñeiro, 2008).

El conflicto de clases ha sido despojado de la centralidad de la vida rural y sustituido por “*el cisma campo-ciudad*”²³, clivaje que refuerza la idea de comunidad (basada en la *atmósfera cultural ruralista*), la cual se encontraría amenazada por los vicios del medio urbano. Sin embargo, como señala Piñeiro (2002) siguiendo a Tavares dos Santos, esa ausencia de conflictos no implica que no exista violencia. De esta forma, si bien no se manifiesta una violencia política, se instauran modalidades de violencia cotidiana, “*que es aquella inserta en las relaciones sociales de trabajo y que es una expresión de las relaciones de dominación entre clases y grupos sociales o de las relaciones de dominación de género, etnia o categoría social*”. (Piñeiro, 2002: 207).

Finalmente, como señala González Sierra (1994), se plantea la dificultad para mostrar las ventajas de lo colectivo frente a la acción individual, al igual que se afianza el miedo a la sindicalización por los propios trabajadores (Malig, 2003). González Sierra (1994) plantea que “*las organizaciones sindicales rurales al mismo tiempo que se propusieron como canales de protesta y reivindicación, debieron mostrar su validez y eficacia frente a los propios trabajadores. La lucha entablada por los sindicatos rurales desde el momento de su fundación, a la vez que intentaba evitar la destrucción por las patronales, procuraba también sobrepasar límites de sobrevivencia y eficacia reivindicativa que los legitimaran frente a los trabajadores, demostrando que la acción colectiva se justificaba y tenía ventajas frente a la ‘costumbre’ –sin duda comprensible– de la aceptación pasiva de los atropellos o la desconfianza que podía generar una respuesta de conjunto*” (González Sierra, 1994: 240-241).

c) Rol de las gremiales empresariales

Un elemento clave para entender la baja sindicalización de los asalariados es la oposición patronal y de las organizaciones gremiales empresariales (González Sierra, 1994). Se puede ejemplificar con la fuerte represión sindical y la distribución de “*listas negras*”. La argumentación empresarial para llevar a cabo dichas acciones se sustenta en su concepción del “*mundo rural*”, anclada en la creencia de cierta naturaleza de las relaciones laborales rurales, constituida por “*una gran familia del campo*”. En lo que respecta a las consecuencias sobre los asalariados, Riella (2006) señala que “*la representación impuesta como universal por las elites ganaderas dominantes puede considerarse como una de las mayores trabas para la plena ciudadanía de los*

²³Véase Jacob, 1981:57 y ss.

asalariados rurales y, por tanto, un bloqueo para la democratización real de la vida social en el campo” (Riella, 2006: 164-165).

d) Dificultades organizativas

En la bibliografía dedicada al estudio de los sindicatos rurales, se encuentra un análisis de los obstáculos organizativos (González Sierra, 1994). Así, se han plasmado *dificultades asociadas a algunas reivindicaciones excesivamente politizadas*. Esto guarda relación con la trayectoria de las organizaciones sindicales rurales, las cuales en muchos casos fueron apoyadas por organizadores externos de izquierda en la gestación y sostenimiento de las mismas. No obstante, este apoyo externo también implicó el desarrollo de elementos disuasivos dentro de un gran conjunto de asalariados. Las posiciones ideológicas de los distintos actores políticos de izquierda (centrales sindicales, partidos y movimientos sociales) que procuraban la sindicalización rural, no siempre coincidían con los niveles de conciencia de los propios asalariados rurales. Los diferentes niveles de concientización, entre unos y otros, estimulaban que las reivindicaciones fueran plataformas más cercanas a las posiciones de los actores externos que a la situación real de los asalariados rurales que se intentaba organizar. Lo cual en muchas oportunidades, se transformó en un elemento disuasivo para la sindicalización de la gran masa de asalariados rurales (González Sierra, 1994).

Un segundo elemento, es la *incapacidad para trazar planes de trabajo que fueran más allá de los conflictos*. Muchos sindicatos rurales surgieron ante conflictos puntuales y una vez superados estos fue muy difícil mantener la organización. Esto se refleja en la oscilación de muchas organizaciones que surgieron y prontamente desaparecieron. (González Sierra, 1994)

Finalmente, debido a la dispersión geográfica y la baja adhesión de trabajadores a los sindicatos, se manifiesta *la incapacidad para generar la formación necesaria de nuevos cuadros en un ámbito sindical de gran movilidad*, haciendo que no exista una circulación de dirigentes en los rubros productivos. De esta forma, ante los obstáculos del mercado de trabajo y la oposición patronal, al retirarse los referentes del sindicato de la zona donde se había comenzado la organización, ésta se diluía. (González Sierra, 1994).

e) Normativa Laboral.

Una variable sustancial para entender la relación de dominación, y por ende, la baja participación de los asalariados es la ausencia o débil presencia del Estado como garante de derechos (González Sierra, 1994). Como señala Mantero (2006) “*el resultado más importante dado por el derecho uruguayo a los trabajadores rurales ha sido, hasta hoy, mantenerlos al margen de las instituciones del derecho colectivo del trabajo (sindicalización, huelga y negociación colectiva), que constituyen el rasgo diferencial y más característico del Derecho del Trabajo*” (Mantero de San Vicente, 2006: 46)²⁴.

Esto se configura por la concepción jurídica de establecer una legislación laboral diferencial entre medio urbano y rural. Sin embargo, los casos en que se pudo avanzar en favor de los asalariados rurales, se presentó una dificultad adicional: la falta de cumplimiento en la práctica de los derechos formalmente consagrados (Plá Rodríguez, 1989).

Como señala Bourdieu (2001) el derecho actúa como una fuerza legitimadora de la dominación simbólica que se ejerce por un grupo social sobre otro, de dominantes sobre dominados, elemento que se manifiesta en el relativo retraso del derecho laboral dentro de las relaciones de trabajo del medio rural. Esto se hace aún más notorio dada la disparidad de fuerzas entre empresarios y asalariados en el medio rural. Por otra parte, además de la menor incidencia del derecho, los trabajadores rurales sufrieron la coacción pública y/o privada. La permanencia dentro de la esfera privada aumenta considerablemente las probabilidades de que se perpetúen los mecanismos de coacción tanto pública como privada hacia los trabajadores asalariados rurales (González Sierra, 1994).

²⁴Barbagelata ha señalado que el derecho uruguayo históricamente consideró a los asalariados rurales como “*personas rurales*” y no como “*trabajadores rurales*” (Barbagelata, referenciado en González Sierra, 1994).

-Capítulo 3-
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación del problema de investigación

El medio rural ha sido un sector que se distinguió durante el siglo XX por presentar un bajo nivel de sindicalización producto de las características del mercado de trabajo y el relacionamiento entre los grupos sociales. Así, se puede hablar de asimetrías de poder entre empresarios y asalariados rurales expresado principalmente en sus posibilidades de organización colectiva. El sector empresarial, mediante la canalización de diferentes formas de capital (económico, cultural y social) en poder simbólico, ha generado la universalización de su propia visión del *mundo rural* hacia los demás actores, tanto urbanos como rurales. A modo de ejemplo, pueden plantearse las diferencias considerables que existen en derechos relativos al trabajo y la seguridad social entre asalariados rurales y urbanos, observando una nítida desprotección de los primeros.

El estudio se centra en los trabajadores y las organizaciones sindicales del grupo Número 22 de Consejos de Salarios perteneciente a “*Ganadería, agricultura y actividades conexas*”. La creación de este grupo es consecuencia de la política laboral desarrollada en el país desde el ascenso del Frente Amplio al gobierno nacional. Esto se enmarca en un contexto específico que presenta dos tendencias opuestas: por un lado, el aumento de la flexibilización laboral como fenómeno global y, por otro, el reconocimiento de ciertos derechos históricamente postergados de los asalariados rurales (Carámbula, 2009).

La investigación pretende ***indagar sobre los mecanismos que posibilitan la superación de los obstáculos a la sindicalización rural en el caso de tres rubros: plantaciones de arroz, plantaciones de azúcar y tambos.***

Se intentan responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los factores que permiten superar los obstáculos de la sindicalización rural?
2. ¿Cómo perciben los actores involucrados los cambios normativos en materia laboral impulsados en los gobiernos del Frente Amplio (2005-2011)?

3.2 Objetivos

Objetivo general:

Describir y analizar la sindicalización de los trabajadores asalariados rurales de los rubros: plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz y tambos en el período 2005-2011.

Objetivos específicos:

- 1- Describir las relaciones laborales y la incidencia de los obstáculos a la acción colectiva de los asalariados, en cada uno de los rubros: plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz y tambos.
- 2- Analizar las estrategias que permiten superar los obstáculos a la sindicalización/participación en el medio rural.
- 3- Indagar sobre la percepción de los efectos de los cambios normativos producidos en las relaciones laborales (2005-2011) en la sindicalización de los trabajadores rurales.

3.3 Hipótesis

Hipótesis 1. Los obstáculos históricos que bloquean la sindicalización rural se mantienen inalterados. El poder de las gremiales empresariales es clave para entender la limitación a la sindicalización. Las dificultades de los trabajadores, para avanzar en la sindicalización rural, se vinculan con la oposición de los empresarios rurales, como consecuencia de la dominación (simbólica) ejercida sobre los asalariados. De esa forma, el mayor nivel de sindicalismo rural se generaría en rubros intensivos (arroz y caña de azúcar) donde existen gremiales más proclives a aceptar la actividad sindical de los asalariados del sector. Por el contrario, habría un menor nivel sindical en los tambos como consecuencia de la mayor oposición gremial del sector.

Hipótesis 2. Los cambios normativos implementados desde 2005: Consejos de Salarios rurales, Ley de libertad sindical (Ley 17.940) y Ley de limitación de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural (Ley 18.441) posibilitaron avances en los derechos ciudadanos de los trabajadores rurales.

Hipótesis 3. Las posibilidades de organización se relacionan con los *habitus* de los asalariados rurales. Se considera que el trabajador de la ganadería-lechería, en relación al trabajador de la caña de azúcar y arroz, tiene más obstáculos para la organización, no sólo por las características productivas sino por el *habitus* y la experiencia en la trayectoria laboral-sindical.

3.4 Fundamentación del problema

Uruguay es un país netamente urbano desde principios de siglo XX, cuestión que se ha ido acentuando con el paso de las décadas, registrando altos niveles de urbanización en comparación al resto de los países latinoamericanos. Este hecho se confirma en la actualidad, prácticamente el noventa y cinco por ciento de la población reside en centros urbanos²⁵. Más allá de esta consideración, es difícil catalogar que el país no tenga una relación directa con el medio rural, teniendo en cuenta el importante rol que cumple en la economía nacional como vendedor de materias primas en los mercados externos. De esta manera, la relación histórica de la producción agropecuaria con las exportaciones se mantiene, y por lo tanto, se expresa como un elemento clave en el sostén de la economía nacional.

La fundamentación del problema de investigación se sustenta en tres pilares. En primer lugar, desde un punto de vista social se considera que el tema reviste importancia porque dentro de las clases sociales rurales, los asalariados desempeñan un rol fundamental en la generación de buena parte de la riqueza del país. A pesar de que han sido ignorados por los estudios académicos. A su vez, ello se agudiza aún más en el caso de la sindicalización de los asalariados rurales donde los estudios son aún más escasos.

En segundo lugar, el actual escenario en las relaciones de trabajo se instaura dentro del nuevo papel que intenta llevar a cabo el Frente Amplio en materia laboral, lo que posibilita nuevas expectativas y posibilidades para el impulso sindical de los asalariados rurales.

En tercer lugar, la relevancia sociológica de la investigación se sustenta en que las ciencias sociales no han desarrollado con rigor el estudio de la sindicalización de asalariados rurales, como sí se han desarrollado sobre la organización colectiva de empresarios rurales y productores familiares.

En resumen, uno de los propósitos planteados es avanzar sobre un área a la cual la sociología rural del país no ha destinado estudios suficientes que den cuenta de la situación de los asalariados rurales y sus organizaciones colectivas.

²⁵ El reciente censo del Instituto Nacional de Estadística (2011) solamente registra un 5% de población rural, descendiendo considerablemente del 9% relevado en 1996.

-Capítulo 4- METODOLOGÍA

4.1 Tipo de abordaje.

El abordaje realizado está basado en una metodología cualitativa, por varias cuestiones que se pasan a describir a continuación.

La complejidad de analizar la sindicalización de los asalariados rurales estriba en la escasez de antecedentes descriptivos y de las dificultades existentes al acceso de fuentes de información cuantitativa, tanto primaria como secundaria. De esta forma, se ha optado por la utilización de una metodología cualitativa que permita una mayor flexibilidad en el diseño, brindando espacio a aquellos elementos que no fueron previstos o conocidos por el investigador al inicio del proyecto. Así, por intermedio de la flexibilidad del diseño se dejó lugar a la aparición de elementos *emergentes*.

La investigación tiene como finalidad comprender y captar el significado que le brindan los diferentes actores al proceso de protección de ciertos derechos de los trabajadores rurales y al proceso de sindicalización. En tal sentido, la metodología cualitativa brinda un mejor abordaje para los objetivos propuestos en el presente trabajo. Siguiendo los preceptos que menciona Ruiz Olabuénaga (1999) al señalar que su objetivo es la captación y reconstrucción de significado, el lenguaje es básicamente conceptual y metafórico, el modo de captar la información es flexible y desestructurado, con un procedimiento inductivo, y por último, el significado se plantea en una realidad concreta y no es generalizable (Ruiz Olabuénaga, 1999: 23).

Este tipo de abordaje permite una mejor aproximación al proceso subjetivo que se genera en los entrevistados (trabajadores, empleadores, etc), en lo que refiere a las normas y a la capacidad de organización de los trabajadores en sindicatos.

4.2 Técnica de relevamiento

La técnica de relevamiento de información consistió en la entrevista semi-estructurada, es decir, con un guión predeterminado pero lo suficientemente adecuado para el caso de que aparecieran elementos no considerados. Teniendo en cuenta la heterogeneidad de rubros productivos que se abordaron, la entrevista flexible permitió dejar abierta la posibilidad de incluir elementos no considerados en la pauta de entrevista, la cual fuera diseñada antes de la realización del trabajo de campo. La justificación de la técnica elegida puede argumentarse por dos elementos esenciales. En primer lugar, el estilo

abierto de la entrevista permite obtener gran riqueza informativa sobre diferentes aspectos del objeto de estudio, a través de la interacción directa (preguntas y respuestas) que se logra por medio de este instrumento. En segundo lugar, y no por ello debe entenderse como un aspecto de menor relevancia, la entrevista es la técnica de relevamiento más económica al compararla con otras técnicas sean cualitativas como cuantitativas. En resumen, las entrevistas se realizaron con un grado de apertura que permitieran, en aquellos casos donde fuera posible, la aparición de nuevas dimensiones.

4.3 Muestra

La muestra fue determinada teóricamente para todos los conjuntos de entrevistados, a saber: dirigentes sindicales, representantes de gremiales empresariales, representantes del Poder Ejecutivo, representantes del Poder Legislativo e informantes calificados.

En los casos de los dirigentes sindicales, representantes de gremiales empresariales y representantes del Poder Ejecutivo se priorizó aquellos que tuvieron participación en las instancias de negociación colectiva de los Consejos de Salarios perteneciente al grupo 22 de “Ganadería, agricultura y actividades conexas”.

La elección se sustentó en los criterios de heterogeneidad como en la accesibilidad. Con esta elección se intentó contemplar la heterogeneidad de los asalariados rurales, dado que a pesar de estar en el mismo grupo de Consejos de Salarios (22), los diferentes subgrupos representan trabajadores de cadenas con diversas características productivas que derivan en diferentes posibilidades en cuanto a la organización sindical de los trabajadores. A su vez, dentro del mencionado grupo de Consejos de Salarios se encuentran diferentes tipos de empleadores rurales, lo que otorga un elemento que enriquece los alcances descriptivos. En dicho grupo están incluidos rubros productivos que ofrecen diferentes situaciones: concentración de trabajadores, historia sindical, urbanización, residencia en el predio, zafralidad, disposición patronal respecto a la sindicalización, introducción de tecnología del sector, entre otros aspectos. De esta forma, se logró identificar tres sindicatos rurales (UTAA, SUTAA y SUTTA), tres gremiales empresariales (APCANU, ACA y ANPL) y dos representaciones del Poder Ejecutivo (MGAP y MTSS).

Para relacionar a representantes de los partidos políticos con representación parlamentaria, se considero como criterio para entrevistarlos, la participación dentro de alguna de las comisiones existentes en el Poder Legislativo: Asuntos Laborales y de

Seguridad Social (Cámara de Senadores) y/o Legislación del Trabajo (Cámara de Representantes).

Por último, en el caso de los informantes calificados se utilizó como criterio la pertenencia a algunas organizaciones e instituciones que brindaron apoyo a la organización sindical desde 2005 al igual que algunas personas de connotada trayectoria en el asesoramiento de sindicatos rurales. Así, se entrevistaron integrantes del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) de la UdelaR; el Programa Uruguay Rural (PUR); Comisión de Asuntos Agrarios del PIT-CNT y asesores legales de los sindicatos rurales.

4.4 Realización del trabajo de campo

La recolección de información para la presente investigación se realizó en el marco del Taller Central de Investigación de Sociología Económica (edición 2010-2011). El periodo del trabajo de campo fue entre los meses de mayo y setiembre de 2011. En total se realizaron entrevistas a 18 personas entre representantes de los sindicatos de asalariados rurales y gremiales empresariales, representantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo e informantes calificados (ver descripción en tabla 1).

Tabla 1. Entrevistas realizadas

	Total	Representación
Sindicatos Rurales	5	Sindicato Unico de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA)
		Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA)
		Sindicato Unico de Trabajadores del Tambo y Afines (SUTTA)
Gremiales Empresariales	3	Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA)
		Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo
		Asociación Nacional de Productores de Leche
Poder Ejecutivo	2	● Oficina de Planificación y Políticas agropecuarias (MGAP)
		■ Dirección Nacional de Trabajo (MTSS)
Poder Legislativo	2	Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social (CC.SS)
		Comisión de Legislación del Trabajo (CC.RR)
Informantes calificados	6	Asesores legales de sindicatos rurales y la UNATRA
		Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM)
		Programa Uruguay Rural (PUR)
		Asuntos Agrarios /PIT-CNT

-Capítulo 5-
LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PLANTACIONES DE ARROZ

5.1 El complejo agroindustrial arrocero.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX se comienzan a desarrollar los primeros ensayos sobre el cultivo de arroz en Uruguay. Sin embargo, es recién desde 1919 en la zona de Bella Unión donde se puede identificar el primer plantío arrocero.

Posteriormente, en el decenio 1925-1935, las plantaciones de arroz comienzan a adquirir relevancia, y de allí en más aparecen los primeros registros seriados de los cultivos. A modo de ilustración, la siembra arrocera superó en la zafra de 1935/1936 las 4.000 hectáreas (ACA, 2012)²⁶.

En la actualidad, el sector arrocero está integrado, en más de un 90%, de forma vertical entre las distintas fases o sub-sectores que lo componen: agrícola, industrial y comercial (ACA, 2012).

Fase agrícola

Las plantaciones de arroz se realizan en varios puntos del país, generalmente se suelen distinguir tres zonas productivas, a saber: Norte, Centro y Este. La Zona Norte se extiende por toda la cuenca del río Cuareim, conformada por los departamentos de Artigas y Salto.

La Zona Centro incorpora a la cuenca del río Negro, donde se incluyen los departamentos de Rivera, Tacuarembó, el oeste de Cerro Largo y el norte de Durazno.

Por último, la Zona Este abarca las planicies de la Laguna Merín y del Atlántico, entre los departamentos de Rocha, Treinta y Tres, Lavalleja y el este de Cerro Largo. En ésta última zona es donde se encuentran los suelos más aptos para el cultivo y, como consecuencia de ello, donde existe una mayor concentración de la producción arrocera del país (DIEA, 2003).

En nuestro país, existen dos modalidades de producción arrocera: una se sustenta en la combinación con la actividad ganadera, mientras que otra modalidad es la dedicación exclusiva a las plantaciones de arroz. En ese sentido, se entiende que *“los arroceros puros son todos los que tienen 5 o menos vacunos de carne y leche y los ovinos -en caso*

²⁶ Para ahondar sobre la historia del arroz en Uruguay y sus principales características puede consultarse la página web de la Asociación de Cultivadores de Arroz: <http://www.aca.com.uy/>

de haber- son únicamente para el consumo; los arroceros-ganaderos son todos los demás". (DIEA, 2003: 14).

Según los datos de Censo General Agropecuario (CGA) 2000, en la producción arrocera el 58% de los productores eran "arroceros-ganaderos", mientras que el 42% se consideraban como "arroceros puros" (DIEA, 2003).

A su vez, los empresarios arroceros tienen algunas particularidades que los diferencian del resto de los productores agrícolas, fundamentalmente por el nivel de inversión que utilizan en el paquete tecnológico. Por ello, es muy probable encontrar productores que se dediquen casi exclusivamente al arroz como cultivo de grano (DIEA, 2003).

Entre otros factores necesarios, el cultivo requiere tener acceso a riego controlado desde un recurso hídrico cercano: sea cauce natural, represa o tajamar. Asimismo, existen diversos grados en el nivel de inversión que se vinculan precisamente con las formas de suministro del riego. En ese sentido, existen fundamentalmente dos modalidades, la más expandida es suministrar por medio de la conexión a una red eléctrica. En aquellos casos que no existiera electrificación aplicada al riego, se suele utilizar gas oil para el abastecimiento (DIEA, 2003).

Por otra parte, la maquinaria implementada también exige una alta inversión, la que según los datos del CGA 2000 es el doble de la necesaria para la agricultura de secano (DIEA, 2003).

Estas características señaladas hacen que el número de productores arroceros tenga alteraciones año a año. En la tabla 2, se puede apreciar la evolución de la producción arrocera y del número de productores en el período 2004-2011. Un primer aspecto a resaltar es la oscilación que se registra en la evolución del número de productores, allí se puede encontrar que los *picos* están al comienzo y final del período considerado. En segundo lugar, es precisamente en la última zafra del período en consideración donde se encuentran los mejores indicadores. En ese sentido, los productores alcanzan el número de 627, se mejoran con creces los rendimientos de producción por hectárea y se aumenta el área de superficie dedicada al arroz.

Tabla 2. Evolución de la producción arrocerá 2004-2011 según superficie, producción, rendimiento y número de productores. 2011

Zafra	Superficie (has)	Producción ton. Arroz con cáscara	Rendimiento arroz c/cáscara KG/HA.	Número de productores.
2004/2005	184.000	1.214.500	6.600	610
2005/2006	177.300	1.292.000	7.290	582
2006/2007	145.000	1.145.500	7.900	496
2007/2008	172.959	1.375.024	7.950	527
2008/2009	167.488	1.336.000	8.017	554
2009/2010	162.000	1.149.228	7.094	551
2010/2011	195.000	1.657.500	8.500	627

Fuente: ACA (2012)

Fase industrial

Las fases de industrialización y comercialización están concentradas en grandes molinos, los cuales en su mayoría están controlados por capitales extranjeros. Según datos de 2010, solamente entre cinco empresas manejan casi el 90 % de la producción de la fase industrial (Hernández, 2010). Las empresas según participación en el volumen total se ordenan de la siguiente manera: SAMAN S.A. (46 %), COOPAR S.A. (15 %), CASARONE AGROINDUSTRIAL S.A. (14 %), GLENCORE S.A. (6 %) y ARROZAL 33 S.A (6 %) (Hernández, 2010). Asimismo, varias de estas empresas están asociadas entre sí, tal es el caso de ARROZUR S.A.²⁷

Fase de comercialización

Como se ha mencionado, en el complejo arrocerá existe una integración entre sus distintas fases, incluyendo la comercialización. El 95% de la producción está destinado a su colocación en los mercados externos, cuyos principales destinos son: Brasil, Perú, Irán, Irak y la Unión Europea (Uruguay XXI, 2011). Las mismas empresas mencionadas, de la fase industrial, son quienes comercializan el grueso de la producción.

²⁷ Esta es una empresa que tiene como finalidad la parboilización del arroz, al igual que la elaboración de aceites. ARROZUR S.A se compone de al menos las siguientes empresas: COOPAR, CASARONE, ARROZAL 33 y SAMAN.

5.2 El proceso de trabajo en el arroz

El proceso de trabajo del arroz, dentro del contexto del sector agropecuario, se caracteriza por demandar un número de trabajadores asalariados que conservan una cierta estabilidad (ver con más detalle: punto 5.4. referido al mercado de trabajo arrocero).

En general, los asalariados viven en ciudades cercanas a las zonas de cultivos arroceros, aunque existen algunos casos en que todavía viven dentro de las explotaciones agropecuarias donde son contratados. Incluso, es más probable encontrar esta configuración laboral en aquellas explotaciones que combinan arroz con ganadería.

En las diferentes etapas del proceso productivo se cuenta con un alto grado de mecanización de las tareas, las que pueden dividirse en seis.

En primer lugar, se encuentra la preparación del suelo y la construcción de las taipas. Esta parte del proceso está altamente mecanizada, donde la utilización de laboreo y los días de disponibilidad para ello dependen de los suelos de las chacras.

En segundo lugar, entre los meses de setiembre y noviembre se realiza la siembra. Aquí también las tareas tienen un alto grado de mecanización, variando según sea el tipo de sembradora en las cuales están a cargo los operarios.

Una vez implantado el cultivo, se desarrollan las tareas de riego, que ocupan un rol central en el proceso productivo por la dependencia del recurso hídrico. Generalmente, estas tareas se les asignan a aquellos trabajadores que poseen un cierto conocimiento específico del terreno.

Posteriormente, se encuentran las tareas vinculadas a la protección del cultivo, siendo las principales: el control de malezas, de insectos y de enfermedades. Aquí existen diversas tareas, ya sean con control mecánico (incluyen uso de agroquímicos) como tareas manuales (tareas de raleo).

Finalmente, las tareas de cosecha están -de igual modo que en otras instancias del proceso productivo- totalmente mecanizadas. Habitualmente, son realizadas durante los meses de marzo y junio mediante cosechadoras de gran porte.

Las jornadas de trabajo suelen ser superiores a las ocho horas y no existe cumplimiento en base a la normativa de horas extras. Sin embargo, se entiende desde el sector empleador, que el mayor nivel salarial compensa las horas extras, aunque no sea el

régimen ideal²⁸. Por su parte, el tiempo de trabajo puede ser descrito de la siguiente manera: *“estés en zafra o no, ella te ocupa de tu tiempo aproximadamente entre diez y catorce horas, porque tenés el viaje (...) tenés el viaje ida y vuelta que ahora se ha normalizado un poco pero generalmente tenías que estar una hora antes esperando el camión y después cuando el camión venía, hecho que nosotros sabemos que para hacer veinte kilómetros lo haces en treinta minutos, pero se llegaba mucho tiempo antes en la empresa y también el horario intermedio de descanso te ponían dos horas, entonces estabas catorce horas a disposición, muchas veces ganabas nueve”*²⁹. Aquí se puede reflejar como la dominación del sistema de trabajo supera los límites de la jornada laboral, generando un dispositivo que permite tener los trabajadores a la orden por varias horas más de las que realmente son remuneradas.

A su vez, desde la percepción sindical, el sector presenta condiciones de trabajo *“muy jodidas”*, principalmente por los accidentes laborales que suelen ocurrir, al igual que por la posible vulneración de la salud como consecuencia de enfermedades vinculadas a las tareas laborales. Se señala que *“el tema de los agrotóxicos también en los aguadores está generando problemas, (...) hay empresas que tienen condiciones muy jodidas, otras empresas tienen condiciones muy jodidas en el tema de salud laboral y todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo porque no tienen la vivienda de los trabajadores como deberían tenerla”*³⁰.

²⁸ *“se trabaja, y como se está trabajando por encima de...de los...mínimos, asumimos que estamos pagando...” es difícil y hasta como te diría, la realidad es que lo que estamos haciendo está mal hecho, porque si vos decís no...si yo tengo que pagar trescientos cincuenta pesos por ocho horas y pago quinientos, tengo que desglosar ocho horas, la ley dice...tengo las ocho horas y después tengo que desglosar las extras...que no todo el mundo tiene la posibilidad de hacerlo, hasta inclusive de quién controla”* (Directivo de ACA. 26/05/2011).

²⁹ Dirigente de SUTAA. 03/08/2011.

³⁰ Entrevista dirigente de SUTAA. 03/08/2011

5.3 Representación colectiva en las relaciones laborales

a) *Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA)*

Objetivos

Es una organización fundada el 18 de Agosto de 1949, con cobertura a nivel nacional en la representación de los empresarios arroceros. Su sede central se encuentra en Montevideo y cuenta con comisiones delegadas regionales en el interior del país, a saber: Artigas, Bella Unión, Tacuarembó, Río Branco, Treinta y Tres y Cebollati.

Según se desprende de su estatuto, dentro de sus finalidades se encuentra, además de reunir a los empresarios, ejercer incidencia sobre los poderes públicos con el propósito de la promoción y el mejoramiento del cultivo del arroz, tanto en escalas de emprendimientos que requieran grandes inversiones como en las pequeñas chacras³¹.

La ACA tiene dos objetivos básicos: en primer lugar, *“el gremio a lo que apunta es a negociar con la industria que nos compra la materia prima que producimos nosotros, negociar lo mejor posible el grano”*³² y ampliar, o en su defecto mantener, los mercados de comercialización. En segundo lugar, se procura apoyar y perfeccionar la investigación que se realiza en el sector arrocero. De esa manera, se tienen convenios con organismos como el Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (INIA), el Fondo Latinoamericano del Arroz y Riego (FLAR), entre otros³³.

La ACA cuenta con la revista *Arroz*, de aparición trimestral, como instrumento oficial de divulgación.

Logros desde 2005

El principal logro alcanzado desde 2005 es el posicionamiento dentro del plano nacional, principalmente a nivel simbólico. Así, la agricultura arrocera se ha convertido en el ejemplo a seguir desde el Poder Ejecutivo durante las dos administraciones del Frente Amplio. Esto tiene como corolario el nombramiento del ex Presidente de la ACA, el Ing. Agr. Tabaré Aguerre como ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca

³¹ La finalidad de la organización queda expresada en el art 1º de su estatuto, donde se señala que *“es una organización de carácter nacional que aspira a reunir en su seno a todos los cultivadores de arroz de País y se constituye para protegerlos, orientarlos, representar sus intereses y tomar a su cargo la defensa y el fomento del cultivo del arroz y de sus industrias derivadas”*. Disponible en: <http://www.aca.com.uy>

³² Entrevista directivo de ACA, 26/05/2011

³³ En pocas palabras, se busca *“fomentar la investigación es lo que nosotros hacemos. (...) estamos abocados a hacer una guía de buenas prácticas agrícolas, para producir un arroz que sea lo menos agresivo al medio ambiente y trabajar en esa guía de buenas prácticas agrícolas, trabajamos en varias patas: cuidado del recurso suelo, cuidado del recurso agua, producir lo que el mercado exterior nos pide y hacer una producción de un producto inocuo para el medio ambiente y para la salud humana, que sea realmente lo que es”* (Entrevista directivo de ACA, 26/05/2011).

desde 2010 a la fecha³⁴. Si bien existió un buen relacionamiento con otras administraciones de gobierno nacional, desde la llegada de Aguerre al MGAP, sin dudas, se presenta un escenario de mayor sintonía entre la ACA y el Poder Ejecutivo. En ese sentido, se establece que *“ahora, hay un relacionamiento tal vez que más fluido que antes. Y bueno, ahora ya estamos... al presidente que se sentaba acá lo llevaron de ministro, así que imaginate. Pero siempre ha habido... el relacionamiento ahora es más fluido, no quiere decir eso que obtengamos regalías, ni dadas, ni atención a todo lo que planteamos, pero que el relacionamiento es más fluido es más fluido. En el otro gobierno anterior teníamos dificultades hasta para hablar con los ministros, ahora levantas un teléfono y estás ahí...este, repito, es mucho más fluido el relacionamiento sin que eso llegue a decir ehh... somos oficialistas o estamos alineados, ni recibimos todos lo que queremos”*³⁵.

b) Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA)

Fundación

Fue fundado en 2005, en torno a los poblados de Plácido Rosas³⁶, La Charqueada y Arrozal 33 por un colectivo de veintiocho trabajadores, ante la inminente convocatoria de los Consejos de Salarios. A partir de 2007, la mayoría de los representados se encuentran en las ciudades de Melo, Río Branco (Cerro Largo) y Vergara (Treinta y Tres) donde se integran trabajadores de las chacras de plantaciones de arroz y obreros de los molinos de arroz.

Afiliación

La afiliación sindical muestra oscilaciones en el período considerado. En ese sentido, el sindicato comenzó reuniendo unos treinta asalariados en 2005, hasta alcanzar el pico máximo de afiliación en los años 2007-2008 donde llegó a ser cercano a los mil asalariados³⁷. Sin embargo, desde 2008 se registra un descenso de la afiliación,

³⁴ En palabras del actual ministro se sostiene que *“el sector arrocero no es novedad para nadie y las cosas hay que decir las por su nombre. El Ministro de Agricultura es Ministro de Agricultura porque sin duda alguna en la decisión del Señor Presidente tuvo mucho que ver que hubiera participado en el Sector Arrocero y ha hecho público muchas veces el Sr. Presidente, que muchas de las buenas cosas de la integración que tiene el Sector Arrocero deberían ser consideradas en otras cadenas productivas...”*. Discurso del ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca, Ing. Agr. Tabaré Aguerre, con motivo de la inauguración oficial de la cosecha de arroz 2011. Revista *ARROZ*, publicación de la Asociación de Cultivadores de Arroz del Uruguay – Mayo 2011 – Año XV – N° 65.

³⁵ Entrevista directivo de ACA, 26/05/2011.

³⁶ La localidad también es conocida como Pueblo Dragón.

³⁷ La consideración de trabajador afiliado se toma en base a la expresión de cobertura que los entrevistados plantean. Esto no es igual al número de cotizantes efectivos que tengan los mismos. En definitiva, la situación del medio rural se parece en cierto modo a los sindicatos de poco volumen

determinando que en la actualidad el sindicato cuente con aproximadamente seiscientos asalariados sindicalizados. Dentro de los factores explicativos de este descenso, se perciben desde la dirigencia sindical, principalmente dos: la persecución existente en el sector y los magros resultados obtenidos en las últimas rondas en los Consejos de Salarios³⁸.

Funcionamiento interno

La conformación interna del sindicato está constituido por la sumatoria de los diferentes grupos de base que existen en las zonas o empresas donde se cuenta con afiliados, teniendo delegados en cada uno de ellos. Al respecto, se señala que *“se trata de que los grupo base tengan su autonomía, generalmente el vínculo se da mucho por vía telefónica por los problemas que surgen, si el problema amerita una asamblea o una reunión se pide por medio de esos trabajadores y se hace...”*³⁹.

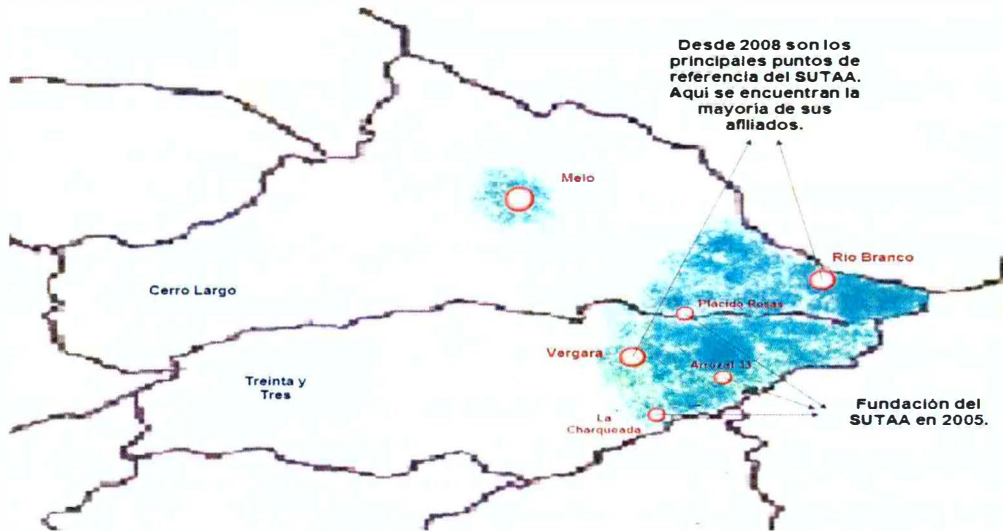
En definitiva, el sindicato está conformado por núcleos de varios militantes que mantienen las diversas actividades dentro de los grupos de base. Los principales grupos de base están localizados en Vergara y Río Branco. En ésta última ciudad, el sindicato tiene un local donde se realizan las asambleas del grupo de base de dicha localidad. Por otra parte, existe un nivel de representación nacional mediante la elección de cuatro delegados (dos titulares y dos suplentes), quienes son encargados de concurrir a los Consejos de Salarios. La elección se realiza antes del inicio de cada ronda de negociación.

caracterizados por Errandonea y Costáble (1969), quienes señalaban que *“son los sindicatos cuya organización los limita a un sector de una rama. Dentro de este grupo distinguimos a los sindicatos de oficio, es decir, los que organizan a obreros agrupados de acuerdo a su especialización profesional”*. (Errandonea y Costáble, 1968: 78).

³⁸ De ese modo, uno de los dirigentes de SUTAA señala que *“tuvo su auge y después en virtud de las persecuciones como que declinó un poco, como que el sindicato hincó pie en algunas empresas y en otra como que quedo el resquemor principalmente en las empresas donde los trabajadores están lejos de los pueblos, que tienen que vivir en las empresas...”* (Dirigente de SUTAA, 03/08/2011).

³⁹ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011

Mapa 2. Principal área geográfica de incidencia de SUTAA.



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas.

Objetivos

Los objetivos del sindicato están orientados a la defensa del salario y las condiciones de trabajo, siendo el principal instrumento la concurrencia a Consejos de Salarios. Dentro de las condiciones de trabajo, el tema que se afronta con mayor preocupación refiere a la utilización de agroquímicos en el cultivo de arroz y sus repercusiones en la salud de los asalariados.

Por otra parte, desde hace un par de años se ha introducido la necesidad de plantear el acceso a tierras para trabajar de forma colectiva. En ese sentido, un grupo de trabajadores ha presentado un proyecto ante el Instituto Nacional de Colonización (INC), con el propósito de comenzar a producir arroz orgánico: *“tenemos un proyecto presentado en el Ministerio de Ganadería [MGAP], en el Instituto de Colonización [INC] de una cooperativa de alimentación orgánico, de arroz orgánico para entre diez y quince familias ir a trabajar en esa cooperativa, se presento ya un grupo y bueno estamos a la espera a ver si tenemos la oportunidad, el proyecto ha gustado y está...o sea, ese grupo está como aspirantes a colonos”*⁴⁰.

⁴⁰ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011.

5.4 Dificultades para la acción colectiva.

a) Mercado de Trabajo

Características de la contratación de trabajo

El mercado de trabajo arrocero se caracteriza por demandar trabajadores que realizan tareas en calidad de permanentes. Esto sucede tanto en explotaciones arroceras “puras” como en arroceras-ganaderas. En tal sentido, en la tabla 2 que presenta información del Censo General Agropecuario (CGA)⁴¹, se puede visualizar la distribución de trabajadores permanentes y zafrales en base al tamaño de la superficie arroceras. Allí, se encuentra una mayoría de trabajadores permanentes (4.178) sobre los zafrales (832), tanto en el total como en los distintos estratos de superficie de arroz. A su vez, el número de trabajadores asciende a medida que se aumenta el tamaño del estrato de superficie, a excepción de las explotaciones mayores a 1.000 hectáreas donde se aprecia un leve descenso de la contratación de trabajadores, tanto de los permanentes como de los zafrales.

Tabla 3: Mano de obra permanente y zafral en explotaciones arroceras, según escala CGA 2000.

Superficie de arroz (ha)	Asalariados permanentes	Asalariados zafrales (1)	Total
Total	4.178	832	5010
Hasta 100	603	245	848
101 a 300	1.169	349	1518
301 a 1000	1.454	194	1648
Más de 1000	952	44	996

(1) Equivalente hombre. Considerando 200 jornales por año.

Fuente: DIEA, 2003. Datos según CGA 2000.

Por otra parte, la tabla 3 presenta datos correspondiente a la encuesta de la zafra arroceras 2005/2006, ésta es la última información disponible referida al registro de trabajadores del sector arrocero. Allí, se mantiene la tendencia de encontrar una mayoría de trabajadores permanentes (3.148) sobre los trabajadores zafrales (458).

No obstante, según la perspectiva del sector empleador se estima un número de asalariados cercano a los seis mil. Así, se señala que *“hay seis mil obreros en el país (...) de funcionarios arroceros, según...no he tenido un censo, pero calculando por las*

⁴¹ Este es el último CGA con datos disponibles. En agosto de 2011 se realizó un nuevo CGA pero no se han divulgado aún los resultados. El CGA subregistra la cantidad de trabajadores zafrales producto de la metodología utilizada. por ejemplo, con relevamiento en invierno (periodo de menor presencia de trabajo zafral).

hectáreas plantadas y la cantidad de hectáreas por trabajador, capaz que puede ser hasta alguno menos”⁴².

Este predominio de trabajadores permanentes del sector arrocero, es uno de los factores que según la visión empresarial genera una relación obrero-patronal particularmente estrecha, diferenciándose de otros rubros productivos⁴³.

Tabla 4: Superficie sembrada y mano de obra utilizada, según tamaño de chacra Zafra 2005/2006

Tamaño de chacra (ha)	Superficie sembrada (ha)	Trabajadores totales	Trabajadores permanentes	Trabajadores zafrales	Hectáreas por trabajador
Total	177.292	3.606	3.148	458	49
Hasta 200	35.995	884	777	107	41
200 a 500	50.487	1.072	905	167	47
Más de 500	90.810	1.650	1.467	183	55

Fuente: Encuesta zafra de arroz, DIEA-MGAP. 2006

Dispersión geográfica

Por otro lado, según los datos de la zafra 2005/2006 se puede hacer referencia a la dispersión geográfica de los trabajadores arroceros. En ese sentido, se puede señalar que la media del sector presenta la ocupación de un trabajador arrocero cada 49 hectáreas. La distribución presenta diferencias entre los tres estratos de tamaño de superficie, encontrando que las hectáreas por trabajador son sensiblemente mayores a medida que aumenta el área de superficie arrocera. Así, ésta pasa de 41 hectáreas por trabajador en el estrato de menos de 200 ha, hasta alcanzar el nivel de 55 ha por trabajador en las explotaciones de más de 500 ha. Esto podría explicarse por la mayor incorporación tecnológica existente en los predios de más de 500 ha, en comparación con los predios de menor tamaño.

Esta dispersión geográfica conlleva a un bajo nivel de interacción entre pares en el lugar de trabajo, lo cual es observado desde el sindicato como una dificultad para la organización, constituyéndose así en una barrera importante para el acercamiento de nuevos trabajadores. Así, en palabras de uno de los entrevistados se señala que *“es más fácil incluso generar la solidaridad entre los compañeros en una fábrica por el vínculo más cercano que en el medio rural, en el medio rural se termina estigmatizando a los*

⁴² Directivo de ACA, 26/05/2011.

⁴³ De ese modo, se señala que *“la relación en general entre el productor arrocero y el funcionario arrocero o el empleado arrocero es una relación muy estrecha y tiene unas características bastante diferentes a las de otras producciones porque se trabaja con pocos funcionarios zafrales, se trabaja con zafrales, pero en general son permanentes”*. (directivo de ACA, 26/05/2011)

*trabajadores...todavía tienen la persecución de los empresarios y en muchos casos dentro de la empresa termina siendo estigmatizado por los compañeros*⁴⁴.

b) Contexto social

En primer lugar, el contexto social del sector arrocero es presentado por parte de los empleadores como un ámbito donde predomina la cercanía en las relaciones con los trabajadores. Si bien no se apela a la concepción de *“la gran familia del campo”*, expuesta recurrentemente por las gremiales ganaderas, se argumenta sobre las posibilidades de ascenso social que el sector arrocero brinda. En otras palabras, la ACA se desmarca del discurso de las gremiales ganaderas tradicionales, dotándose de un discurso “empresarial” caracterizado por el comportamiento de un sector pujante que brindaría un “ascenso social” a los trabajadores asalariados rurales. Así, se encuentra que *“hay una particularidad del sector arrocero, que tal vez, sea de las pocas actividades productivas nacionales que tenga una movilidad ascendente. (...) capaz que hay varias decenas de plantadores que empezaron de peón, que no se da en todas las actividades, no se da (...) O sea, me parece que eso es lo que ha llevado a que no crezca, me parece, el sindicato”*⁴⁵. A su vez, se señala que *“además están relativamente bien y relativamente mejor que otros asalariados rurales”*⁴⁶.

De esta manera, el “ascenso social” al igual que los mejores salarios relativos en el rubro arrocero se configuran como factores inhibidores de la conformación de conflictos de clase.

En segundo lugar, se puede señalar la falta de *habitus de clase* en una gran porción de los asalariados arroceros. En ese sentido, se plantea que hace unos pocos años *“no había conciencia sindical, conciencia obrera, si bien hay gente que tiene buenas intenciones pero no hay una conciencia de clase en la clase trabajadora”*⁴⁷.

La ausencia de *“conciencia obrera”* puede estar en correlación con la incidencia de una cultura rural robustecida por la residencia rural de buena parte de los asalariados arroceros, sea en pequeños poblados rurales como dentro de los propios predios donde trabajan. En este último caso se pueden encontrar, al menos, dos situaciones diversas:

⁴⁴ Entrevista a dirigente de SUTAA. 03/08/2011.

⁴⁵ Entrevista directivo de ACA, 26/05/2011

⁴⁶ Directivo de ACA. 26/05/2011. La idea de “ascenso social” puede ser considerada como una inversión realizada dentro del campo simbólico que tiene como público no solamente a los asalariados, sino también al gobierno.

⁴⁷ Ex -dirigente de SUTAA. 30/08/2011

038500

por un lado, trabajadores que viven en los predios arroceros “puros”⁴⁸; y por otro lado, aquellos que se encuentran radicados en predios arroceros-ganaderos. En estas situaciones se puede acrecentar las probabilidades de encontrar un *habitus rural* que se contrapone a un *habitus de clase*. La predominancia de un *habitus rural* dentro de los asalariados rurales se convierte en un obstáculo relevante para la organización sindical que va en sintonía con la dificultad de lograr generar espacios para mostrar las ventajas de la acción colectiva, como señala González Sierra (1994).

c) Rol de gremiales empresariales

En el plano discursivo la ACA no se presenta como una gremial que se opone a la sindicalización de los asalariados rurales. Por el contrario, plantea una tendencia al reconocimiento de la actividad sindical, manifestando una postura abierta a integrar los ámbitos tripartitos⁴⁹. A priori, esto podría estar en correlación con el carácter empresarial de la gremial. Como señala el representante de MTSS, “*cuando vos tenés una gremial de empresarios, no de patronos rurales como la Asociación [Rural] y la Federación [Rural], el tipo se da cuenta que a la larga le sirve, todos los problema de interacción con el gobierno, tener un sindicato, tener la variable de decir bueno si no solucionamos esto porque el sindicato va a defender y nosotros vamos a tener que tomar medida y la mar en coche, yo creo que han aprendido a usarlo como un tablero, obviamente funcional a sus intereses*”⁵⁰.

Desde la óptica de los trabajadores, el accionar de la ACA no es fiel a lo que quiere aparentar. En ese sentido, se señala que existe una fuerte represión sindical que no se instrumenta únicamente por parte de los productores individualmente considerados, sino también a nivel de la gremial. Según la perspectiva sindical, el hecho de que gran parte de los empresarios arroceros cuenten con título universitario refuerza aún más la condición de dominación, estableciendo mecanismo “sutiles” de persecución sindical. Así, se plantea que “*la Asociación de Cultivadores de Arroz es como el terú terú grita en un lado y tiene el nido en el otro. Son todos progresistas, vos los escuchas hablar son todos progresistas, todos deben haber leído a Marx para hacer lo contrario, ¿no?*”

⁴⁸ El ejemplo más claro es la empresa Arrozal 33 S.A.

⁴⁹ Así, se puede plantear que “*hay muchas gremiales con visiones a mi criterio un poco diferentes, no es lo mismo la Federación Rural que la Asociación Rural que los lecheros, que la Asociación de Cultivadores de Arroz, cuanto más madura es la gremial este en cuanto a defender realmente los intereses y cuanto más claro hasta que punto necesita de los trabajadores las negociaciones son más fáciles, pueden ser muy ágidas en determinado momento, no es lo mismo negociar en el arroz que negociar en la ganadería*”. (Representante de MGAP, 21/07/2011)

⁵⁰ Representante del MTSS en Consejos de Salarios, 26/08/2011.

Son tipos muy estudiosos, y por eso, son más fascistas incluso, son fascistas. Odian a los trabajadores, eso no me cabe la menor duda, todos. Son tipos que vienen, te saludan, te dan un abrazo, hablan bien de vos, de los trabajadores en ámbito general...este te invitan a todos los eventos que tienen y...pero son los que persiguen más... ferozmente”⁵¹.

Por lo tanto, desde SUTAA se identifica a la represión sindical como uno de los mecanismos utilizados con mayor frecuencia para desmontar la organización sindical. Uno de los dirigentes de SUTAA plantea que *“con el despido mío hubieron empresas que despidieron trabajadores como para marcar la cancha vamos a decir así, y es como te digo sabemos que hubieron más despidos pero el único que va a la justicia por reintegro soy yo”⁵².*

d) Dificultades organizativas.

Dentro de los obstáculos organizativos, se puede encontrar que existe un inconveniente relacionado con la edad de los trabajadores, quienes en muchos casos superan los cuarenta años. Por ello, se sostiene que *“es una población envejecida para sindicalizar, eso es una traba, es una traba importante”⁵³.* Como señala González Sierra (1994) una población de mayor edad sería más difícil de permear en sus concepciones y creencias, y por ende, convirtiéndose en ardua tarea acercarlos a una organización que rompe el esquema de comunidad rural (*habitus rural*).

Por otra parte, se encuentran dos tipos de dificultades para cubrir las grandes distancias espaciales que la actividad sindical del arroz requiere. En primer lugar, muchos asalariados viven lejos del grupo base de referencia por lo que *“los trabajadores no se sienten en la obligación de participar de todas las actividades del sindicato cuando viven lejos del pueblo, es imposible, por un tema de los horarios, por eso es más difícil el tema rural es complicado el tema de la sindicalización por eso, tampoco el sindicato puede tener un delegado que pueda andar recorriendo todas las zonas que sería lo mejor pero no hay como...”⁵⁴.* En segundo lugar, las dificultades se expresan para contactar los grupos de base de distintas localidades entre sí, debido a la dispersión geográfica, no contando con posibilidades de desplazamiento para realizar actividades en conjunto de forma periódica.

⁵¹ Ex dirigente de SUTAA, 30/08/2011

⁵² Dirigente de SUTAA, 03/08/2011

⁵³ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011.

⁵⁴ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011.

5.5 Factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva

a) Trayectorias de los sindicalistas

Al analizar las trayectorias laborales⁵⁵, encontramos situaciones diferentes entre los entrevistados. Las trayectorias sindicales de los entrevistados expresaría el modelo dentro de un rubro que carece de sindicatos rurales desde mediados de los años ochenta. Por un lado, se encuentra un trabajador vinculado a la producción de arroz desde los trece años, pasando por dos experiencias diferentes: primero como asalariado dentro de una producción arrocería de su familia y posteriormente como asalariado, hasta la actualidad, dentro de una empresa de renombre en el sector⁵⁶. Este trabajador entrevistado presenta ausencia de actividad sindical hasta su vínculo con SUTAA en el año 2007. Según sus palabras, *“en la empresa fui uno de los últimos trabajadores a sindicalizarse, participe en una reunión (...) y ahí comienza mi militancia sindical en virtud de los Consejos de Salarios por la representatividad y ahí este empezamos a militar para aprender sobre el tema de la negociación y todo eso”*⁵⁷.

El otro dirigente entrevistado comenzó su actividad laboral en la zona de Plácido Rosas en tareas vinculadas al arroz y la ganadería. Posteriormente, en los años noventa emigraría a Montevideo para enrolarse a la rama de construcción, y una vez de regreso nuevamente a su pueblo se dedica a la actividad agropecuaria durante el período de la recesión económica (2002-2003). Actualmente está dedicado a la actividad política a nivel departamental y nacional dentro del Frente Amplio. Su trayectoria sindical está vinculada a otro rubro de producción, en este caso la construcción, como experiencia previa: *“cuando llego a Montevideo en el noventa por ahí entré a trabajar en la construcción. De campo, que abandona los estudios, va para la construcción y ahí me metí en el SUNCA y estuve un par de años militando en el SUNCA...este... donde estuve, llegué a estar en la dirección del SUNCA... año y pico”*⁵⁸. La trayectoria dentro de un sector con alta incidencia de agentes con *habitus de clase* (la construcción) permite generar una experiencia que después se va diseminando hacia los demás trabajadores arroceros. Vale resaltar que este trabajador fue uno de los fundadores del

⁵⁵ En el nivel de instrucción se encuentran divergencias, uno cuenta con secundaria completa mientras otro alcanzó el nivel de primaria.

⁵⁶ *“Con trece años aproximadamente me fui a la campaña, mi padre tenía...era un productor de arroz, un medianero que le decían, arrendaba tierra y agua y desde esa fecha trabajaba abocado a la producción del cereal. Este...no recuerdo bien la fecha pero en el...dos mil dos si mal no recuerdo empecé a trabajar en la empresa en la cual hasta el día de hoy estoy trabajando, y en el dos mil siete empecé a trabajar...a militar en la actividad sindical”* (Dirigente de SUTAA, 03/08/2011).

⁵⁷ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011.

⁵⁸ Ex Dirigente de SUTAA, 30/08/2011.

sindicato de SUTAA en 2005, del cual hoy se encuentra fuera como consecuencia de la actividad política que desempeña.

b) Actividad social

El SUTAA ha apostado a la organización sindical intentando dotarla de contenidos sociales que excedan la mera reivindicación de salarios y condiciones de trabajo. Por ese motivo, una de las estrategias implementada es acercar a trabajadores arroceros y su familia por intermedio de actividades sociales. Éstas comprenden varios emprendimientos, a saber: una cooperativa de viviendas, equipos de fútbol tanto a nivel de mayores como de niños, una escuela de samba, entre otras.

Si bien la actividad social de SUTAA representa un aporte que puede comprenderse como un fin en sí mismo para las localidades en la cual se desarrolla (Vergara y Río Branco), también tiene como propósito generar la participación de los trabajadores en el sindicato. Como expresa uno de los entrevistados, *“yo creo que el despegue está ahí, nosotros ya lo absorbimos eso, los proyectos sociales transformar la cabeza del trabajador hacia lo social, que el sindicato sea un proyecto de vida y no una herramienta contestaría nada más, ahí vamos a...no solo a resistir sino a ser una herramienta social grande y con gran despegue, sino corremos riesgo de ser una mera organización contestaría con cada día menos diría yo...fuerza”*⁵⁹.

c) Apoyos externos a la organización

Programa Uruguay Rural (PUR-MGAP)

El PUR realizó durante 2006 y 2010 un trabajo en conjunto con SUTAA a través de un convenio de financiamiento cuyo objetivo fue fortalecer el grupo base de Río Branco. De esa forma, *“el proyecto compró N cantidades de equipos de fútbol para distribuir entre los niños hijos de asalariados rurales, fueron tantos que armaron una liga en el este del país, en la zona de Río Branco (...) Armamos cursos de computación para hijos de asalariados rurales y algunas otras cosas más pero que no son específicamente herramientas sindicales pero que ayudaban a mejorar el entorno, a dignificar la familia del trabajador y la trabajadora rural”*⁶⁰.

A esto, debe sumarse que el SUTAA se encontró entre los sindicatos rurales que se vieron beneficiados por el PUR en la financiación de locomoción y alimentación para

⁵⁹ Ex Dirigente de SUTTA. 30/08/2011

⁶⁰ Ex integrante del PUR. 28/06/2011.

trasladarse a Montevideo durante las sesiones de los Consejos de Salarios⁶¹ (período 2006-2010). Como señala el ex integrante del PUR *“todas esas actividades han repercutido que tiene cientos y cientos de afiliados SUTAA”*⁶².

Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM-UDELAR)

El trabajo de la Unidad de Cerro Largo (SCEAM) comenzó hace algunos años y se mantiene hasta la actualidad. El mismo se ha dirigido a fortalecer básicamente tres áreas de trabajo con el sindicato, a saber: a) formación sindical, b) cooperativismo de viviendas⁶³ y, c) investigación y difusión sobre las repercusiones de la utilización de agrotóxicos en la salud. Éste último punto es una de las preocupaciones centrales del sindicato como señala el representante de SCEAM, *“en Cerro Largo se ha trabajado más vinculado al tema de la salud porque es una de las problemáticas que está más fuerte donde están afectados los trabajadores del arroz”*⁶⁴. En ese sentido, desde el año 2010 se lleva a cabo un proyecto en conjunto con SUTAA respecto a la salud de los trabajadores, el cual se presenta como *“una iniciativa surgida del acuerdo entre el SUTAA y un equipo interdisciplinario integrado por docentes y estudiantes universitarios. A partir del intercambio con los trabajadores, el proceso productivo del arroz combinado con las carencias infraestructurales de los servicios de salud de la zona, comprometen fuertemente la realidad sanitaria de la localidad. Enfermedades respiratorias, afecciones a la piel, distintos tipos de cáncer, son algunas de las patologías que los trabajadores describen, pero se carece de un análisis exhaustivo de la situación sanitaria de esa localidad y de las zonas que circundan la Laguna Merín. Es así que el problema de investigación está centrado en identificar las relaciones entre el proceso productivo y el proceso de salud- enfermedad de los trabajadores”*⁶⁵.

⁶¹ *“Sacamos otra línea para financiar congresos o encuentros de ellos, básicamente regionales o nacionales, y la otra fue difusión y propaganda de las cosas que hacía el sindicato, por ejemplo, financiamos emisiones de radio en el interior, todo esto en el interior, la producción a veces de volantes que me acuerdo difundían la jornada de ocho horas, la aprobación de la ley de ocho horas, pero eran casi todas concretas que hicimos nosotros a pedido de ellos básicamente”*. (Ex integrante del PUR, 28/06/2011)

⁶² Ex integrante del PUR, 28/06/2011.

⁶³ *“tenemos la cooperativa de vivienda que no sea solo cooperativas de viviendas que están trabajando con la unidad de extensión la viabilidad de un proyecto de que esa cooperativa tenga más allá de que sea...!o !legar a la vivienda de tener un proyecto de vida”* (Dirigente de SUTAA, 03/08/2011)

⁶⁴ Representante de SCEAM, 24/06/2011.

⁶⁵ Descripción del proyecto *“Los trabajadores arroceros de la cuenca de la Laguna Merín. Análisis de su situación de salud”* enmarcado dentro de los proyectos orientados a la Inclusión Social (Modalidad I), financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) de la UDELAR. Disponible en: http://www.csic.edu.uy/renderPage/index/pageld/202#heading_2030. Última consulta realizada: 4/02/2012.

Este tipo de vínculos externos que va generando la organización sindical son causa y efecto de la generación y consiguiente apropiación de capital social en los términos de Bourdieu: "*red de relaciones*". De esa forma, se va potenciando el capital social de los militantes y la organización sindical, que procura buscar un efecto multiplicador dentro de los asalariados no afiliados, entendiendo a las actividades sociales como enlace. El vínculo con SCEAM permite optimizar algunos recursos y que se vuelvan potenciales recursos a futuro, es decir, capital social.

-Capítulo 6- LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PLANTACIONES DE CAÑA DE AZÚCAR

6.1 Complejo agro-industrial azucarera

A partir de la década del treinta, el directorio de ANCAP resolvió realizar cultivos experimentales de caña de azúcar. Años más tarde, a principios de los cuarenta, se comienzan a realizar en Bella Unión dichos experimentos y sus buenos resultados permitieron iniciar a las inversiones en tierras, riego y finalmente en la construcción de un ingenio azucarero (Moraes, 2012; González Sierra, 1994). Hoy día, la agroindustria suero-alcoholera se desarrolla únicamente en Bella Unión.

Entre los noventa y principios del dos mil, la industria azucarera ingresaría en una importante debacle, como consecuencia de la liberalización económica y el ingreso de nuestro país al Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Luego de los vaivenes acaecidos por la crisis de la Cooperativa Agraria Limitada del Norte Uruguayo (CALNU), desde 2006 existe un reimpulso de la agroindustria con la adquisición del ingenio por parte de ANCAP. De esa manera, se creó la empresa Alcoholes del Uruguay S.A (ALUR)⁶⁶ con el objetivo trazado de crear un proyecto suero-alcoholero. Esto será brevemente presentado en las siguientes páginas.

Fase agrícola

En la fase agrícola de las plantaciones de caña de azúcar, existen al menos tres actores que pueden identificarse como remitentes al ingenio. En primer lugar, se encuentran los plantadores empresariales de caña de azúcar, la mayoría de ellos nucleados en la Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo (APCANU).

En segundo lugar, ALUR tiene plantaciones de caña de azúcar bajo su responsabilidad y para ello conformó una empresa: AGROALUR S.A. Esto se enmarca dentro de una estrategia de la empresa ALUR de poder controlar todas las fases del complejo, incluida la etapa de plantaciones de caña de azúcar (Pereira, 2011).

Por último, algunos trabajadores asalariados han accedido a parcelas de tierra para la producción de caña de azúcar. Las modalidades de acceso a tierras son diversas, y entre

⁶⁶ Inicialmente, ALUR S.A. estuvo integrada en un 90% por ANCAP y un 10% por la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND). Posteriormente, Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) adquiere el 10% del paquete accionario de la CND. No obstante, Ferrando, Lagos y Llanera (2008) señalan que en 2008 PDVSA acuerda con ALUR ampliar su participación accionaria en un 15%. Actualmente PDVSA tiene un 25% de participación.

ellas destacan las siguientes: a) acceso por adjudicación del Instituto Nacional de Colonización (caso Colonia Sendic Antonaccio), y b) a través de un contrato de subarrendamiento con la empresa ALUR (caso del Campo Placeres)⁶⁷.

La reactivación de la caña de azúcar ha permitido aumentar el número de productores, pasando de 150 a 400 entre 2005 y 2011 (ALUR, 2012).

El cultivo de caña de azúcar depende de un buen acceso al riego, sin el cual la producción resultaría inviable. Por lo cual requiere inversión adicional al respecto.

Con relación al uso de maquinaria, puede señalarse que el nivel ha sido históricamente bajo, principalmente en la cosecha. Sin embargo, en los últimos años ALUR ha incentivado la incorporación tecnológica en tareas de mantenimiento y también en la cosecha.

Tabla. 5 Área de cosecha, producción y rendimiento de caña de azúcar según zafra 2004/2005 a 2010/2011

Zafra	Área cosechada	Producción (ton)	Rendimiento
2004/05	3.192	154.208	48.311
2005/06	3.100	172.177	55.541
2006/07	2.961	144.519	48.807
2007/08	5.188	293.187	56.513
2008/09	6.038	334.081	55.990
2009/10	5.815	296.509	50.990
2010/11	6.480	313.301	48.349

Fuentes: DIEA (2005), DIEA (2011) en base a información proporcionada por ALUR S.A (2011)

Fase industrial

Actualmente la fase industrial es realizada exclusivamente por el ingenio estatal de ALUR, que se define como “*agroenergético-alimentario, para la producción de etanol, azúcar, energía eléctrica y alimento animal*” (ALUR, 2012). La remisión de caña de azúcar de la fase agraria se destina para la producción de azúcar y etanol, variando las proporciones según lo considere la industria.

Comercialización

La producción de azúcar tiene como destino, casi exclusivo, el abastecimiento del mercado interno (DIEA-OPYPA, 2011).

⁶⁷ Al respecto puede consultarse en Moraes (2012). Allí se realiza un exhaustivo análisis del proceso de subarrendamiento de tierras con finalidad para la producción de caña de azúcar, realizada por parte de ALUR a los trabajadores vinculados a UTAA. Por otra parte, sobre la Colonia Sendic Antonaccio, puede consultarse el sitio web del INC: <http://www.colonizacion.com.uy>.

6.2 Proceso de trabajo en la caña de azúcar

La caña de azúcar tiene tres grandes etapas durante el proceso productivo: a) implantación del cultivo; b) crecimiento, desarrollo y mantenimiento del cultivo; y c) maduración y cosecha (Moraes, 2012).

La mayor proporción de asalariados son contratados durante la última etapa del proceso, es decir, en la cosecha de caña de azúcar. Usualmente, el período de cosecha se extiende de junio a setiembre, y en algunas ocasiones excepcionales podría alcanzar los meses de octubre y noviembre. No obstante, un número reducido de asalariados son contratados durante algunos meses, principalmente se los contrata para tareas vinculadas a la implantación y mantenimiento del cultivo (Al respecto de la contratación de trabajo, ver más adelante en el punto 6.4).

En base a lo anterior, si bien se considera relevante todo el proceso de trabajo del cultivo de caña de azúcar, a continuación la descripción se centrará en aquellas tareas asociadas a la cosecha⁶⁸.

Como se ha señalado, es tradición en nuestro país que el corte y el despunte de caña se realice de forma manual. Por ello, previo al corte debe procederse a la limpieza de la superficie. De esta forma, se realiza la quema de caña porque el corte debe realizarse lo más cerca posible del suelo (Moraes, 2012).

Una descripción muy gráfica del corte de caña es relatada por Nicolás Esteves. El mencionado dirigente histórico de UTAA, señala que la tarea se realiza *“con una herramienta hecha por los trabajadores, una especie de hacha que se llama ‘cortadora’. Se corta abajo, al pie, se destronca y después, con un palo levantas el brazado al hombro y lo llevas a la cabecera. El brazado puede pesar entre cincuenta y ochenta kilos, y las cabeceras están en los extremos del surco. Después viene un grapo y lo carga en los camiones, se lo pesa, a pesa en la chacra. Por lo general se corta un surco completo, se lo pesa, a veces por secciones, porque no es parejo, y de ahí se saca el promedio”* (Dominguez, 2004: 74).

Finalmente, la caña cosechada se coloca en camiones y zorras para que sean llevadas al ingenio.

El horario de trabajo suele ser como máximo de ocho horas, debido a que es una tarea que demanda un esfuerzo físico muy importante para el trabajador. La forma de trabajo

⁶⁸ Si el lector desea obtener un panorama detallado y consistente de todo el proceso de trabajo de la caña de azúcar véase Moraes (2012).

es individual con pago a “destajo”, priorizando el “rinde”, donde la remuneración aumenta en relación a la capacidad de obtener una mejor productividad individual.

Desde la consideración subjetiva de los asalariados se destaca la precariedad del trabajo del cortador de caña, al señalar que *“las condiciones de trabajo hasta ahora son jodidas, han mejorado un poquito pero siguen siendo la condición muy precaria de trabajo de mucha gente, te digo porque nosotros estamos todos los días recorriendo grupos y hablando con los compañeros y viendo las circunstancias de los compañeros en la chacra, entonces...peleando...y reclamando y peleando siempre por los derechos de los compañeros, me entendés. Entonces ahí es donde nosotros hacemos hincapié con la bonanza que se dice, supuesta, hasta el momento al trabajador rural no le ha llegado”*⁶⁹.

No obstante, cabe destacar que en la última zafra 2010/2011, ALUR S.A. ha incentivado la utilización de máquinas cosechadoras⁷⁰. Entre los factores se encuentran la mejora de la productividad a través de la reconversión productiva, establecer mejores condiciones de trabajo, y evitar la quema de la caña y sus efectos sobre el ambiente.

Esto se presenta como una disyuntiva dentro y fuera del sindicato, generando el horizonte de un nuevo conflicto porque, por un lado, mejoraría las condiciones de trabajo pero, por lado otro, afectaría los puestos de trabajo del sector. Así, los asalariados señalan que *“el tema de las máquinas se está perjudicando a los trabajadores, nosotros no vamos a aceptar las máquinas, y ya le dijimos mientras que no le quite la mano de obra a los trabajadores está todo bien pero si empieza a quitar la mano de obra a los trabajadores bueno...”*⁷¹.

⁶⁹ Dirigente de UTAA, 10/08/2011.

⁷⁰ El directivo de ALUR, Leonardo de León plantea que *“apuntamos a tener entre 30 y 35% del área de cosecha mecanizada. Nadie quiere mantener el trabajo de cortar caña, no es sustentable y todos queremos lograr que se reconvierta, lo que se hará paulatinamente. Este año sería un éxito llegar a 20% de mecanización”* Diario El País, 25/05/2011.

Disponible en: <http://www.elpais.com.uy/suplemento/agropecuario/mezclados/>. Consultado: 19/01/2011.

⁷¹ Dirigente de UTAA, 16/06/2011

6.3 Representación colectiva en las relaciones laborales

a) Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar del Norte Uruguayo (APCANU).

Objetivos

Es una organización de primer grado que reúne a los plantadores de caña de azúcar, fundada en 1959 con sede en la ciudad de Bella Unión. Los objetivos de la gremial son *“defender en todo lo posible y de mejorar las condiciones del cultivo de caña de azúcar”*⁷². A su vez, APCANU está agremiada a la Federación Rural del Uruguay (FRU)⁷³.

La situación de APCANU antes de 2005 no era muy buena, dado que *“esta gremial de productores que estaba prácticamente desactivada, como CALNU se venía terminando, la gremial de productores que es esta, la asociación de plantadores, como consecuencia también se venía terminando. Entonces, al venir ALUR se le dio un nuevo impulso a la gremial, se hizo elección, que hacía años que no se hacía, porque venía trabajando un directorio que hacía no sé, cuatro o cinco que venía manteniendo la gremial pero casi sin actividad. Entonces, en el dos mil seis se hace una nueva elección”*⁷⁴.

Logros desde 2005

Se entiende que el principal logro alcanzado desde 2005 es la nueva orientación que ha tenido la caña de azúcar. Esto se debe principalmente por el apoyo estatal para desarrollar la plantación del cultivo, a través de la presencia de ALUR desde 2006.

En ese sentido, antes de la mencionada fecha, existían apenas un centenar de productores dedicados al cultivo, situación que se evidencia por las 3000 has de área de cosecha existente desde la década de los noventa. Así, solamente quedaron *“heroicos productores”*, que como señala el representante de APCANU *“es gente muy eficiente, muy económica que se mantuvo en los predios haciendo un sacrificio enorme, (...) y son los que han permitido que cuando llegó ALUR, en el año dos mil seis, quedaran esas tres mil hectáreas”*⁷⁵. Para ilustrar el cambio operado puede reseñarse el aumento del área cosechada de caña de azúcar, que en 2011 se situó en 6.480 has de cosecha. (Ver cuadro 5 en punto 6.1).

⁷² Directivo de APCANU. 15/06/2011.

⁷³ Ver en: <http://www.federacionrural.org.uy/federadas.php> Última consulta realizada: 23/01/2012.

⁷⁴ Directivo de APCANU. 15/06/2011

⁷⁵ Directivo de APCANU. 15/06/2011

Organización de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA)

Fundación⁷⁶

Fundado el 3 de setiembre de 1961 en Bella Unión (departamento de Artigas), nuclea principalmente a los trabajadores que se desempeñan en actividades vinculadas al corte de la caña de azúcar. También incorpora, en menor medida, asalariados de la agricultura y horticultura.

Afiliación

Antes del año 2005, el sindicato contaba con un centenar de afiliados según se sostiene por parte de la dirigencia. Esa situación actualmente se ha podido revertir, de modo que en 2011 se cuenta con aproximadamente setecientos cincuenta afiliados, los cuales no todos realizan aportes de cuota sindical. Ésta situación se debe a la inestabilidad de ingresos de los trabajadores durante el año como consecuencia de la zafralidad.

Funcionamiento interno

La organización de UTAA reviste una gran complejidad haciendo que un análisis exhaustivo sobrepase los límites del presente trabajo. Por lo tanto, puede argüirse que una definición de UTAA como sindicato rural presenta ciertas limitaciones. Esta característica, es analizada por uno de sus dirigentes actuales, al señalar que *“nosotros no estamos solo acá para defender los derechos del trabajador, o sea, ocho horas, licencia, aguinaldo, despidos...no. El sindicato va mucho más allá, quizás UTAA está dentro de las organizaciones que a veces no lo podemos definir muy claramente porque nos preocupa la problemática del trabajo, nos preocupa la situación de empleo-desempleo tratando de ver cómo podemos solucionar los problemas a los compañeros de trabajo, defendemos a rajatablas los derechos de los trabajadores, tratamos de vincularlo directamente al grupo de compañeros en el tema de la tierra, el sindicato también hace muchos años...los compañeros se hace una policlínica donde también está el tema de la salud de los compañeros”*⁷⁷. El sindicato funciona con una directiva de once miembros, quienes fueron designados en la última elección celebrada en 2010, que contó con la competencia de dos listas⁷⁸ y fue realizada mediante la implementación del voto secreto. En esa ocasión se hizo extensiva la participación a todos los

⁷⁶ Las etapas de UTAA desde su fundación hasta 2004 han sido reflejadas en los antecedentes de este trabajo. Ver capítulo 1.

⁷⁷ Dirigente de UTAA, 10/08/2011

⁷⁸ *“está integrada, era once de la directiva...de la dirección...o sea, y cuatro de ellos, los cuatro. Como ellos nos plantearon de tener, ellos nos plantearon de que querían la secretaria del sindicato, nosotros le dijimos que no, que la lista ganadora tenía que llevar la secretaria y la presidencia, le dijimos que no y los compañeros se retiraron, no quisieron participar más y bueno hoy por hoy, está constituida por la lista”* (Dirigente de UTAA, 10/08/2011).

trabajadores cortadores de caña, incluso a aquellos que no estuvieran afiliados al sindicato en ese momento.

El sindicato cuenta con un local sindical, ubicado en el barrio Las Piedras de la ciudad de Bella Unión, donde se realizan las asambleas y funcionan regularmente algunas comisiones. Dentro de éstas se puede destacar la Comisión de Tierras⁷⁹ y la comisión que administra la policlínica de UTAA.

Mapa 3. Principal área geográfica de incidencia de UTAA.



Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas.

Objetivos

Los objetivos del sindicato transitan por dos planos diferentes aunque de manera simultánea. Por un lado, se encuentra la defensa de los salarios y las condiciones de trabajo; y por otro, se procura generar propuestas por el acceso a la tierra para los "peludos".

⁷⁹ "Hoy día una comisión que está funcionando todos los martes con un número muy importante, ayer en la comisión de tierras era entre ochenta y pico y cien compañeras y compañeros en la comisión de tierras preparando todo lo que tiene que ver en un proyecto, que hay técnicos trabajando en los proyectos, los cuales son proyectos que el sindicato de acá a dos semanas los va a tener medio definido". (Dirigente de UTAA, 16/06/2011)

6.4 Obstáculos para la acción sindical

a) Mercado de Trabajo.

Características de la contratación de trabajo

Los trabajadores cañeros presentan un alto grado de zafralidad debido a las características del cultivo de caña de azúcar: la cosecha tiene una duración aproximada de cuatro meses durante el año. La misma se realiza, habitualmente, entre los meses de junio y septiembre, aunque en algunas ocasiones puede extenderse hasta los meses de octubre y noviembre. Como señala uno de los dirigentes de UTAA, ello es uno de los principales inconvenientes porque *“la zafra es puntual, son cuatro o cinco meses a veces de trabajo en los cuales después los compañeros tienen muchas, serias complicaciones en lo social, en lo familiar...”*⁸⁰.

Respecto al número de trabajadores que se desempeñan en la zafra, no se cuenta con un número preciso por diversos motivos. Por un lado, el carácter zafral de la actividad los dejaría fuera del registro realizado por el Censo General Agropecuario (CGA) a su vez, el último dato censal disponible corresponde al año 2000. Por otro lado, las encuestas disponibles en DIEA-MGAP, que se realizan anualmente, sobre la zafra de azúcar no indagan respecto a la contratación de mano de obra. Por lo tanto, se debe recurrir a la estimación de los propios asalariados que señalan una cifra de 1200 personas contratadas durante la zafra⁸¹. La contratación de mano de obra se realiza mediante dos vías: por los productores plantadores de caña de azúcar o por la empresa AGROALUR S.A.⁸².

Dispersión geográfica

Por otra parte, respecto a la dispersión geográfica de los trabajadores de la caña de azúcar, se puede acudir al número estimado de trabajadores mencionado anteriormente (1200) y dividirlo por el número de área cosechada en la última zafra (6.644 has)⁸³. De esta manera, se podría estimar que hay un trabajador cada 5 hectáreas. Siguiendo estos números, se puede concluir que las plantaciones de azúcar requieren una alta

⁸⁰ Dirigente de UTAA, 10/08/2011

⁸¹ *“Somos mil doscientos cortadores de caña”* (Dirigente de UTAA, 16/06/2011).

⁸² Es una sociedad anónima que comenzó a operar en 2009 con el propósito de cumplir diversas actividades agrícolas, entre ellas la venta de servicios de cosecha a los productores de caña. Es 100% propiedad de ALUR S.A. Ver balance de ALUR S.A. 2010.

Disponible en: <http://www.alur.com.uy/balances.html>

⁸³ Datos correspondientes a la zafra 2010/2011 de caña de azúcar. DIEA-OPYPA (MGAP). Agosto. 2011.

concentración de mano de obra. Sin embargo, los trabajadores consideran que la dispersión geográfica se convierte en una traba importante al señalar que *“es difícil, nosotros somos muy desparramados, tenemos distintas chacras, distintos grupos de cortador y es muy difícil de poder juntar a esos compañeros, de poder en una asamblea...que los mismos compañeros te plantean somos mil doscientos cortadores de caña y sin embargo, van dos trescientos, doscientos compañeros participando en una asamblea”*⁸⁴.

b) Contexto Social

En los asalariados cañeros existe una fuerte presencia de radicación urbana. Como señala un integrante de SCEAM: *“UTAA tuvo esa condición de tener la gente viviendo en el pueblo yendo a trabajar a campo y volviendo a Bella Unión, en las zonas pobres de Bella Unión pero teniendo la posibilidad de juntarse ahí, eso me parece que es un factor que puede condicionar un nivel de organización mayor”*⁸⁵.

Este elemento ha permitido la consolidación de una organización sindical de larga data. Así, se presenta el hecho de que *“el único sindicato con una trayectoria histórica fue UTAA, es UTAA, que es el único sindicato que se ha logrado consolidar, está por cumplir los cincuenta años”*⁸⁶, generando que los principales dirigentes de la organización sean considerados como *“referentes, son conocidos, no te digo dueños del pueblo pero son personajes”*⁸⁷.

Estos elementos, plantean un escenario en el que probablemente no esté presente la *“atmósfera rural”* típica de la ganadería. Por el contrario, en los cañeros se fundan esquemas de percepción donde radica esencialmente el conflicto capital-trabajo. Esto se halla principalmente en la historia de Bella Unión y especialmente de los cañeros, marcada por el conflicto, que se convierte en un elemento de identidad. Así se plantea una diferencia sustancial con la matriz *“amortiguadora”*, en el sentido de Real de Azúa, que ha caracterizado al país, principalmente al *“mundo”* rural. Aquí se puede identificar claramente la existencia de un *habitus* de clase que se refuerza a través de la experiencia de las generaciones anteriores. Esto puede encontrarse en la identificación de los logros alcanzados a través de *“la lucha”* y la capacidad de movilización que tiene el sindicato en la ciudad. Por ejemplo, puede remitirse a las consideraciones de un dirigente sindical

⁸⁴ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

⁸⁵ Integrante de SCEAM, 27/07/2011.

⁸⁶ Integrante de SCEAM, 24/06/2011.

⁸⁷ Representante del MTSS, 26/08/2011.

de UTAA en ocasión de las últimas negociaciones con APCANU, quien señala que *“habíamos firmado un convenio, después que habíamos firmado un convenio la asociación [APCANU] hace un paro, quiere parar el corte de caña y cercenando el corte de caña para los trabajadores. Se junta la inter sindical y se hizo un contra piquete, UTAA hizo un contra piquete, o sea, con apoyo hasta con todo el pueblo se hizo una movilización que movimos todo el pueblo”*⁸⁸.

Por ello, a diferencia de lo especificado en el marco teórico, el contexto social no parece presentarse como un inhibidor de la acción colectiva de los asalariados cañeros, sino todo lo contrario, como un efecto estimulador de acciones colectivas.

c) Rol de las gremiales

La gremial APCANU tiene un relativamente menor peso simbólico si se lo compara con otras gremiales patronales, básicamente a nivel nacional. En este contexto hay varios elementos que pueden explicar el menor nivel de discursos legitimadores de prácticas sociales desde los empresarios cañeros. En concreto, entre las variables que pueden analizarse se encontrarían: a) la gremial de productores es fundada casi en el mismo contexto histórico que el sindicato de UTAA; b) hay un cierto perfil empresarial entre los productores de caña de azúcar y c) como consecuencia de la trayectoria del sindicato, existe cierta “cultura de negociación”.

En referencia al punto a), puede establecerse que al surgir el sindicato se fue generando un *habitus de clase* entre los asalariados que exigió desde un comienzo su reconocimiento como interlocutor válido dentro de la relación laboral. Las primeras acciones de huelgas, fueron marcando límites a la imposición simbólica de los empleadores sobre los asalariados⁸⁹.

Respecto al punto b) y c), puede señalarse que *“fundamentalmente en la caña de azúcar la cultura del sector empresarial está acostumbrada a que hay un sindicato, está acostumbrada a que hay organización, está acostumbrada a interactuar, a negociar, le*

⁸⁸ Dirigente de UTAA. 16/06/2011.

⁸⁹ Esto puede reflejarse con la siguiente reflexión de Daniel Moraes: *“Ese fue el famoso ingenio [Compañía Azucarera Industrializadora del Norte S.A] que una vez tomó Raúl Sendic (...) acá fue que, en el año 1961. Raúl Sendic y los cañeros tomaron la fábrica de los gringos, que en aquel momento eran gringos de casualidad, por aborto de la naturaleza. Y la oficina donde lo tuvieron de rehén, al gerente, fue esa. Te lo muestro porque es parte de la historia. (...) cuando vieron los líos políticos que había con ellos, Sendic, los obreros, todo el mundo enconado con los gringos, y un movimiento corporativo naciente, se las pelaron”* (Daniel Moraes, ex directivo de Cooperativa Agropecuaria Limitada del Norte Uruguayo [CALNU]; en Domínguez, 2004: 66).

ha servido”⁹⁰. Esto se expresa en la cantidad de años de existencia de negociaciones voluntarias entre APCANU y UTAA, las cuales fundamentalmente se realizan por la capacidad de presión del sindicato. Desde APCANU se admite que *“hubo épocas de buen relacionamiento y hubo épocas malas. (...) me acuerdo de una huelga, de un paro de trabajadores rurales que duró dieciséis días más o menos, te estoy hablando de hace muchos años atrás*”⁹¹.

Por lo tanto, podría plantearse que en la caña de azúcar existe una importante *“cultura”* de negociación colectiva, anclado en el reconocimiento mutuo de los actores.

Por otra parte, la negociación que se mantiene desde 1985, puede ser entendida como la búsqueda de evitar un nuevo escenario de alta conflictividad como el generado previo a la dictadura (Morales en Domínguez, 2004).

En resumidas cuentas, la gremial APCANU no ha podido ejercer una dominación simbólica sobre los asalariados, en quienes se suele encontrar una identidad de clase. Lo anterior no significa que entre trabajadores y empleadores no se configure una relación de dominación, la cual se manifiesta por las características del rubro productivo, donde lo que impera es la zafralidad.

A pesar de lo expuesto, en los asalariados se pueden encontrar posiciones que manifiestan la oposición patronal, ejercida a través de la posibilidad o no de otorgar trabajo durante la zafra. Así, se señala que *“acá existen todavía las listas negras, en todos lados existen las listas negras. (...) Y bueno y yo capaz que conseguía corte en un grupo y para el año ya no me daba, te decían que vos eras del sindicato...”*⁹². Nicolás Estéves (dirigente histórico de UTAA y testigo de todas sus etapas) afianza esta consideración, al sentenciar que *“las grandes patronales de Bella Unión siempre fueron reaccionarias, retrogradas y anti obreras. Al trabajador, especialmente al rural, nunca le reconocieron el más mínimo derecho, ni su capacidad de trabajo. Y al peludo lo desprecian*”⁹³.

d) Dificultades organizativas.

Las debilidades organizativas mencionadas por González Sierra (1994) no parecen tener cabida en el caso de UTAA. Esto se sostiene como consecuencia de que dichas dificultades se presentan como explicaciones de disoluciones sindicales, mientras que el

⁹⁰ Representante de MTSS. 26/08/2011

⁹¹ Directivo de APCANU, 15/06/2011

⁹² Dirigente de UTAA. 16/06/2011.

⁹³ Declaraciones de Nicolás Esteves. (en Domínguez, 2004: 73).

caso de UTAA demuestra la permanencia de una estructura organizativa, aunque en algún momento haya sido frágil, pero suficiente para mantener vitalidad hasta la actualidad. Aquí hay varios elementos que deben analizarse. En primer lugar, puede considerarse que la reivindicación politizada que en otros sindicatos actuó como un elemento repelente hacia el resto de los asalariados rurales, en UTAA tuvo el efecto contrario. Es decir, se convirtió en uno de los factores aglutinadores, que permitieron con el tiempo establecer identidad a la organización como movimiento cañero.

En segundo lugar, se logró consolidar -inclusive después de la dictadura- la permanencia de dirigentes sindicales históricos que fueron formando a los nuevos dirigentes, dando forma a un cuadro sindical estable. Así, *“esas cosas se dan en el cúmulo de la experiencia sindical entonces uno iba como se dice en la jerga de los ciclistas ‘chupando rueda’ ahí con compañeros de la talla de un Colacho Estéves y de otros viejos militantes y de compañeros que estaban en la cabeza del sindicato en ese momento, y uno siempre echando una mano y uno va agarrando experiencia y va llegando”*⁹⁴.

Por otra parte, las distancias geográficas si se las compara con otros rubros no son de dimensiones considerables como para interponerse entre los asalariados representados y la dirigencia. A esto se añade que la mayoría de los asalariados cañeros residen en la misma ciudad. El sindicato tiene como base territorial Bella Unión y sus zonas aledañas, ya que es el único lugar del país donde existen plantaciones de caña de azúcar.

6.5 Factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva

a) Trayectorias de los sindicalistas

Es importante destacar que lo que aquí se presenta son únicamente las trayectorias de los dos dirigentes entrevistados. es decir, no es lo que ocurre en la gran proporción de asalariados cañeros. Sin embargo, dada la importancia de su liderazgo puede que sus experiencias son factores clave entender la sindicalización del resto de los trabajadores de la caña de azúcar.

Uno de los rasgos significativos que se encuentra al describir las trayectorias laborales y sindicales de los dos dirigentes de UTAA entrevistados es su similitud⁹⁵. Por ello, se ha

⁹⁴ Dirigente de UTAA. 10/08/2011.

⁹⁵ En el nivel de instrucción se encuentran similitudes. primaria completa es en el mejor de los casos el máximo nivel alcanzado.

optado por presentarlo de forma conjunta, distinguiendo las diferencias en aquellos casos que corresponda.

En primer lugar, ambos ingresan al mercado laboral desde temprana edad vinculándose a la caña de azúcar y otros trabajos zafrales de la zona.

Posteriormente en la adolescencia -en ambos casos se da entre los 15 y 18 años- presentan una etapa de emigración hacia zonas metropolitanas (Montevideo/Buenos Aires), donde existe un fuerte vínculo con la actividad de la construcción: *“en mi juventud emigro hacia la capital, hacia Montevideo un par de años...en diferentes trabajos, siempre zafrales de una cosa, construcción, lo que saliera yo me prendía...y eso pasa un par de años (...) en Buenos Aires también trabajo en la construcción, en lo que salía...todo laburo de eso”*⁹⁶.

En ambos casos, el retorno a Bella Unión se produce por razones familiares. Desde ese momento, existe una integración nuevamente a las actividades rurales, donde destaca la caña de azúcar.

Actualmente, ambos han accedido a predios del campo Placres⁹⁷, donde cuentan con siete hectáreas aproximadamente para la plantación de caña de azúcar. De esa forma, *“en el dos mil seis cuando salimos de la ocupación hubo una propuesta de ALUR hacia las organizaciones donde ALUR arrendo trescientas ochenta hectáreas o cuatrocientas ochenta hectáreas en el campo Placres, donde fueron treinta y ocho familias que entraron, ahí entraron más o menos unos dieciséis compañeros de UTAA”*⁹⁸.

En ambos casos se encuentra una actividad sindical previa al año dos mil cinco. Aquí hay dos formas en que se expresa esa trayectoria. Por un lado, se encuentra que existe cierto acercamiento a la actividad sindical vinculado a los trabajos en la construcción realizado durante los años en que los entrevistados emigraron a las zonas metropolitanas. Allí, se encuentra que *“después cumplido los dieciocho años estuve un tiempo en Montevideo trabajando en la construcción y todo lo demás (...) tuve en la construcción con los compañeros del SUNCA estuvimos en un paro. (...) en ese tiempo hubo un paro muy fuerte en esa época ahí, tuve una experiencia”*⁹⁹.

En segundo lugar, la actividad sindical también se ha desarrollado en Bella Unión dentro de UTAA, comenzando a desempeñar actividades de forma gradual hasta

⁹⁶ Dirigente de UTAA, 10/08/2011.

⁹⁷ Este campo fue arrendado por ALUR S.A. quien a su vez subarrienda a los asalariados y pequeños productores por un plazo de 10 años. Ver entrevista dirigente de UTAA, 10/08/2011. Al respecto, puede consultarse la tesis “¿Campo en disputa?” de Moraes (2012) donde se analiza este proceso.

⁹⁸ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

⁹⁹ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

alcanzar la dirigencia. En ese sentido, *“me vinculo después cuando en la zafra venia al sindicato a escuchar lo que decían los compañeros sobre el convenio y todo eso y ahí compañeros de la dirigencia de aquel momento [me preguntan] para si quería echar una mano (...) eso era ahora en el dos mil...cerca del dos mil por ahí (...) me vengo a integrar, claro...toda la vida sabía lo que era el sindicato de UTAA por toda la tradición, toda la historia”*¹⁰⁰.

b) Actividad social

UTAA ha tenido una actividad social importante en Bella Unión desde su fundación, apuntando a defender las condiciones de trabajo pero también de vida de sus afiliados y sus respectivas familias. Esto puede ser ejemplificado, a través de la policlínica de UTAA fundada el 25 de Agosto 1971, donde se forjó la necesidad de dar respuestas solidaria y colectivamente a las problemáticas cotidianas de los *peludos*, sus familias y de la sociedad bellaunionense (González Sierra, 1994)¹⁰¹. En la actualidad, el sindicato mantiene la participación en la policlínica, contando con una comisión destinada a la administración de la misma¹⁰².

c) Acceso a tierras

Durante aproximadamente 50 años el sindicato de UTAA ha tenido la demanda concreta del acceso a la tierra bajo la consigna *“tierra pal que la trabaja”*. Esta característica de la lucha por la tierra se mantiene hasta hoy en día con plena vigencia, hecho que puede ser ilustrado a través de la Comisión de Tierras con la que cuenta el sindicato. Allí es donde se expresa una de las modalidades de mayor participación de los asalariados de la caña de azúcar¹⁰³.

A su vez, se ha avanzado en el reclamo mediante ocupaciones principalmente en 2006 y recientemente en 2011 como mecanismo de presión para el acceso a tierras,

¹⁰⁰ Dirigente de UTAA. 10/08/2011.

¹⁰¹ La policlínica fue reinaugurada el 19 de Abril de 1986 y *“reconstruida con el aporte del Secretariado de Justicia y Paz de Derechos Humanos, de la Comisión PAZ y BIEN INTER-FRANCISCANO, del Comité Ataliva de Suecia y de numerosos sindicatos del Uruguay”* (González Sierra, 1994: 250).

¹⁰² Esto abre dos posibilidades: por un lado, que la acción sindical se vea reforzada por la participación en diversas actividades sociales. Por otro lado, que la actividad sindical se vea disminuida por las implicancias de que las actividades sociales demandan.

¹⁰³ *“metimos grupos de compañeros en la tierra y creo que tenemos hoy día una comisión que está funcionando todos los martes con un número muy importante, ayer en la comisión de tierras era entre ochenta y pico y cien compañeras y compañeros en la comisión de tierras preparando todo lo que tiene que ver en un proyecto, que hay técnicos trabajando en los proyectos, los cuales son proyectos que el sindicato de acá a dos semanas los va a tener medio definido”*. (Dirigente de UTAA, 10/08/2010).

concomitantemente con el objetivo de colocar la temática dentro de la agenda pública. La demanda se direcciona directamente hacia los representantes nacionales, con la consigna de *“queremos un pedazo de tierra y que el [Instituto Nacional de Colonización] INC y el Estado tomen cartas en el asunto”*¹⁰⁴.

En ese sentido se señala que *“el problema de la ocupación viene (...) en el sentido de que el trabajo es precario porque trabajan tres o cuatro meses o cinco meses máximo en el año, lo que le lleva que el salario sea complicado, el trabajo es complicado y después el tipo no tiene absolutamente nada...máximo una changa en negro para ir tirando (...) la idea es poner un modelo alternativo a ese modelo tradicional y explotador del asalariado rural”*¹⁰⁵.

Ese discurso está en estrecha relación con el pronunciado por Nicolás Esteves en 1964, quien señalaba que *“nos dimos cuenta de que no se puede luchar sólo por el salario. Hoy ya no hay trabajo para los cañeros y aunque hubiera, sabemos que los aumentos salariales y de los artículos de primera necesidad van juntos. ¿Pero de que vale hoy un aumento de salarios, si hoy no tenemos trabajo? Para evitar la desocupación tenemos que conquistar las tierras, los latifundios improductivos. Entonces si nuestros hogares no vivirán desesperados pensando en que no se puede alimentar a sus hijos”*¹⁰⁶.

El propósito de acceder a un pedazo de tierra para trabajar ha tenido al menos dos propósitos indisociables a lo largo de estos años. En primer lugar, brindar estabilidad en los meses de trabajo y, en segundo lugar, establecer mejores condiciones para el desarrollo de la actividad sindical. De ese modo, se intenta despejar la variable de persecución sindical que se materializa ante la probabilidad de que los empresarios no den trabajo a quienes se sindicalizan.

Este último caso planteado puede observarse en los actuales dirigentes de UTAA, quienes desde 2006 han accedido a aproximadamente 7 has de tierra, quienes han encontrado mejores condiciones para desempeñar la actividad sindical, *“sin presiones”* de la gremial y los productores. De esa forma, uno de los dirigentes señala que *“como nosotros hoy trabajamos para nosotros mismos no tenemos esa represión ahora”*¹⁰⁷.

Sin embargo, un análisis más agudo podría plantear que este proceso no está exento de contradicciones, dado que del mismo modo que puede reforzar la organización, podría

¹⁰⁴ Declaraciones de Juan Santana (UTAA) a *En perspectiva*, Radio El Espectador, 16.01.2011. Disponible en: http://www.espectador.com/1v4_contenido.php?m=&id=230744&ipag=1. Consultado: 25/01/2011.

¹⁰⁵ Dirigente de UTAA, citado en Arocena, Juncal y Rocha, 2010: 16.

¹⁰⁶ González Sierra, 1994: 193.

¹⁰⁷ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

al mismo tiempo ser una fuente de conflicto interno y un aliciente para su debilitamiento. Es otras palabras, puede plantear casos donde los dirigentes luego de acceder a la tierra se desvinculen de la militancia sindical, porque dejan de ser trabajadores asalariados en un sentido estricto.

d) Apoyos externos a la organización

Programa Uruguay Rural (PUR-MGAP)

En la línea del trabajo desarrollado por el Programa de Uruguay Rural (PUR) hubo un apoyo al fortalecimiento organizativo de los trabajadores nucleados en UTAA tanto aquellos que se desempeñan como asalariados al igual que los que accedieron a pequeñas parcelas de tierra a partir de la participación de ALUR en Bella Unión. Esto permite visualizar *“un re-posicionamiento de los trabajadores que en definitiva les permitió mejorar sus ingresos pero también se encuentran con la dualidad de caminos entre convertirse en pequeños cañeros productores o seguir vendiendo su fuerza de trabajo (...) nosotros apoyamos el conjunto de las cosas, ¿por qué? Ante la duda apoyamos lo que había definido el sindicato”*¹⁰⁸. De esa manera, el PUR contribuyó al proceso de fortalecimiento organizacional de UTAA en la integralidad de sus objetivos.

Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM-UDELAR)

El trabajo de SCEAM con el sindicato de UTAA comienza formalmente en el año 2007 y se mantiene hasta la actualidad. En lo estrictamente sindical, el grupo de extensión universitaria trabaja en el asesoramiento y la formación con los trabajadores de UTAA¹⁰⁹.

En palabras de uno de los dirigentes de UTAA, se puede encontrar una síntesis del trabajo en conjunto: *“formación sindical, también el tema de las condiciones laborales, acá muchos compañeros acá, muchas veces no saben leer un recibo de sueldo. Eso también dimos, como se saca un incentivo, todo eso se dio a través del Centro de*

¹⁰⁸ Ex integrante del PUR, 28/06/2011

¹⁰⁹ *“ahí el trabajo tiene que ver con estas cuestiones medias básicas, con el ejemplo que siempre se pone la lectura de un recibo de sueldo, ver cuando te pagan bien, cuando te pagan mal, el conocimiento de ciertas normativas básicas o de la existencia de ciertas normativas básicas, el aprender o el generar como ciertas herramientas básicas para poder entender la evolución del salario real, los efectos del IPC, herramientas todas que le puedan servir para defenderse mejor y generar mejores propuestas a nivel de los Consejos de Salarios por ejemplo, esos han sido algunas de las líneas de trabajo”* (Representante de SCEAM, 24/06/2011).

Formación [Popular de Bella Unión] y bueno a mi enriqueció mucho, he aprendido mucho en estos últimos tiempos y me da argumentos para yo pelear con la patronal”¹¹⁰.

Este trabajo se considera muy positivo por ambas partes, tanto del lado sindical como desde SCEAM. Por otra parte, ha servido como ejemplo para difundir la misma estrategia en otros rubros de producción, donde quizás el caso más notorio haya sido en el sector arrocero.

Movimento dos Trabalhadores sem Terra (MST)

Con el MST se han producido intercambios principalmente vinculados a la experiencia de la lucha por la tierra, atributo que identifica a ambas organizaciones. En ese sentido, los logros alcanzados por el MST se han convertido en una referencia regional y mundial sobre la gestión de la tierra por los propios trabajadores rurales. Al respecto, uno de los dirigentes de UTAA refleja que *“mucho tiempo trabajamos con contactos con los del MST y todas esas cosas veníamos trabajando, también en el dos mil dos participe en una ida a Candiota en Bagé, buscando la experiencia de los sin tierra y bueno ahí fuimos intercambiando, y compañeros que venían y nosotros íbamos para allá intercambiando experiencias y bueno ahí fuimos participando*”¹¹¹.

Sindicato de Obreros de la Caña de Azúcar (SOCA)

En la estrategia que el sindicato de UTAA desarrolla para afrontar las negociaciones con APCANU se vuelve vital la alianza existente con el sindicato de la industria de ALUR. De esa forma, se manifiesta una solidaridad entre los sindicatos que permite ante situaciones adversas confluir en los intereses comunes. Así, se plantea que *“con el SOCA siempre fue así. (...) También el sindicato [de UTAA] cuando están en conflicto ellos también saltamos...*”¹¹².

La descripción de los elementos recién señalados puede vincularse con la adquisición de un capital social por parte del sindicato, pero principalmente de sus principales referentes. Por un lado, el capital social se encuentra dentro del tejido social de Bella Unión, donde el conocimiento y reconocimiento del sindicato es innegable hasta su conversión en referente de primera línea. De esa manera, se va generando a través de varios formatos una participación que excede lo meramente sindical.

¹¹⁰ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

¹¹¹ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

¹¹² Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

Por otra parte, se genera una relación particular con diferentes organizaciones e instituciones del país conformando una importante red de relaciones. De la misma manera, puede entenderse el vínculo generado con el MST, que va permitiendo el conocimiento de experiencias diversas sobre temas comunes.

-Capítulo 7-

LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIMARIO DE LA LECHERÍA

7.1 Cadena agro-industrial de la lechería.

En nuestro país, el desarrollo de la ganadería lechera estuvo asociado al crecimiento de las ciudades, en especial al aumento poblacional de Montevideo. De esa forma, se fue conformando en los alrededores de la capital una “*cuenca lechera*” para abastecer el mercado interno. En ese sentido, los departamentos de San José, Florida y Canelones tuvieron un papel sustancial en el progreso de la lechería¹¹³

Más adelante, la fijación de precios entre productores lecheros y las usinas industriales generó controversias y constantes disputas. Estos episodios condujeron a la creación de una cooperativa nacional de lechería.

Posteriormente, en 1935 es creada la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE), estableciendo que ésta pasteurizaría toda la leche destinada al consumo de Montevideo y que no contara con las condiciones mínimas. A su vez, CONAPROLE organizaría la exportación de leche a los mercados externos. Por otra parte, se explicitaba que todos los productores lecheros de cualquier zona del país podrían asociarse y remitir su leche a la reciente cooperativa (Bertino y Tajam, 2000).

Fase primaria

La actividad lechera tiene presencia en casi todo el territorio nacional, aunque su mayor influencia está en los departamentos de San José, Florida, Colonia y Canelones (DIEA, 2007).

Como puede verse en la tabla 6, según los datos de DIEA (2010), en el período 2005-2010 los productores rondaban los 4500 y ocupaban poco más de 800.000 hectáreas. La producción de litros de leche se ha aumentado de forma sistemática desde 2007, aunque no haya sido acompañado por igual tendencia en el aumento de los promedios de vacas en ordeño y de hectáreas utilizadas para la producción.

¹¹³ Al respecto, Bertino y Tajam (2000) señalan que “*a partir del aumento del consumo de leche en la capital del país, en los años veinte surgen las primeras pasteurizadoras que, junto con los abastecedores de leche de la cuenca lechera de Montevideo fueron conformando una ‘agroindustria lechera’*. Su importancia intensificó la conciencia de la necesidad de una política lechera que se constituirá sobre la base de la fijación del precio de la leche. La lechería se expandió también en torno a las capitales departamentales, conformando un conjunto de cuencas lecheras con establecimientos familiares de reducidas dimensiones y de bajos niveles de productividad” (Bertino y Tajam, 2000: 2).

En 2010 se visualizan los mejores registros de producción de los últimos años con 1.766 millones de litros anuales. Ese mismo año, el número de productores era de 4.519, mientras que ocupaban una superficie cercana a las 857.000 hectáreas (DIEA, 2010). Los productos elaborados, durante la fase primaria, suelen tener cuatro destinos posibles: 1) ser remitidos a una planta, 2) procesarlos en el propio predio, 3) consumirse en el establecimiento o 4) utilizarse en la venta de leche cruda (Piedracueva, Julca, Fava *et al*, 2011). En general, la gran mayoría de la producción se remite a planta para la elaboración de diversos productos lácteos.

Tabla. 6. Características del sector que declara tener actividad de lechería comercial

Año	Número de productores	Superficie (miles de has)	Producción (millones de litros por año)	Promedio vacas en ordeño	Promedio de hectáreas
2005	4.628	891	1619	59	193
2006	4.556	852	1620	61	187
2007	4.625	874	1576	61	189
2008	4.592	849	1601	64	185
2009	4.507	800	1695	61	178
2010	4.519	857	1766	66	190

Fuente: Adaptación de DIEA (2011), a partir de datos de DICOSE.

Fase industrial

Como fue mencionado, el proceso industrial es el que capta el mayor volumen de remisión de leche con fines comerciales. Las principales empresas de procesamiento industrial lácteo son: CONAPROLE, INDULACSA, ECOLAT, PILI, CALCAR y CLALDY. Es importante resaltar que CONAPROLE sigue teniendo un rol preponderante en la producción de nuestro país, ya que capta más del 60% del volumen de leche que remiten los productores (Piedracueva, Julca, Fava *et al*, 2011).

Fase comercial

La comercialización se divide entre los mercados externo y el interno, aunque solamente el 35% tiene finalmente éste destino. La gran proporción del volumen de productos lácteos se orienta al mercado externo, lo que en los últimos años se ha visto acompañado por el crecimiento de los precios internacionales (Piedracueva, Julca, Fava *et al*, 2011).

7.2 Proceso de trabajo en los tambos

Las tareas relacionadas al proceso productivo del tambo pueden ser divididas en tres etapas: 1) el ordeño, 2) alimentación del rodeo y 3) las tareas de sanidad y reproducción del rodeo vacuno (Cominiello, 2010). El ordeño ocupa un rol central durante el proceso de trabajo. Por ello, tendrá especial atención en esta breve descripción.

Los cambios ocurridos en la lechería, básicamente a partir de la década del setenta, establecieron modificaciones en el proceso de trabajo que implicaron principalmente la introducción del ordeño mecanizado en sustitución del ordeño manual. De esa forma, se redujo fuertemente la demanda de mano de obra asalariada, sustituyendo especialmente el rol central que hasta el momento desempeñaba el ordeñador manual durante el proceso productivo (Cominiello, 2011). Actualmente, la principal tarea sigue siendo el ordeño, aunque en su amplia mayoría se realiza bajo una modalidad mecanizada.

La actividad laboral comienza con el arreo de las vacas desde el potrero hasta un corral de espera, lugar donde el ganado es alistado previo al ingreso a la sala de ordeño. En esta actividad existe una fuerte y marcada disciplina, porque *“en los tambos no tenés más remedio, viste. Llega la hora y vos tenés que ir a buscar las vacas, así caigan rayos de punta. Seguro, es un tema bravo...”*¹¹⁴.

Posteriormente, un trabajador ingresa las vacas a las salas de ordeño, donde el ordeñador se dispone a comenzar la extracción de leche. Después de ordeñar el rodeo vacuno, comienzan las actividades de limpieza de la sala de ordeño. Esto puede ser la configuración de un tambo pequeño, con una mínima división de las tareas. Vale recalcar que el tamaño de las salas de ordeño depende de la composición numérica del rodeo animal.

Entonces, la división de trabajo puede ir desde dos trabajadores en un tambo pequeño hasta la composición de varios grupos de trabajo con una marcada especialización en las tareas. Así, en tambos de mayor tamaño es probable encontrar grupos de trabajo con una mayor especialización donde, por ejemplo, existan asalariados previamente dispuestos para tareas de limpieza de las fosas, etc. Asimismo, hay establecimientos lecheros grandes que practican el sistema rotatorio de los turnos de personal como del rodeo animal, intentado dar generar una continuidad constante en la actividad del tambo.

Una vez culminada la etapa de ordeño, se encuentran dos actividades más. Por un lado, brindar la alimentación del rodeo vacuno, la que varía según rendimiento de las vacas.

¹¹⁴ Ex trabajador de tambos y fundador del SUTTA, 28/05/2011.

Por otro lado, están las tareas de sanidad, reproducción y crianza de terneros. En general, en la mayoría de los tambos se práctica la inseminación artificial, aunque no por ello necesariamente se prescinden de la existencia de toros.

Respecto a las condiciones de trabajo, puede señalarse que existe un bajo cumplimiento de la legislación laboral vigente. Las jornadas de trabajo, según la perspectiva de los trabajadores, suelen ser superiores a las ocho horas que fija la ley 18.441 de 2008, cumpliéndose solamente en seis tambos del país. En ese sentido, se plantea que *“si bien la norma está en un papel, realmente no se cumple. Los dirigentes nacionales hemos recorrido toda la zona vamos a Paysandú, a Durazno, a Florida, a Rocha y advertimos que realmente no se está cumpliendo. Hay solo seis tambos en toda la República Oriental del Uruguay que tienen planilla, lo que se ha logrado, lamentablemente, luego de una gran lucha de los compañeros, de involucrarse con la problemática y de muchas discusiones”*¹¹⁵.

Por otro lado, existen carencias en lo que refiere a elementos de higiene y la escasa o inexistente infraestructura básica destinada al trabajador en el lugar de trabajo, señalando al respecto: *“¿Que haya baños! El 80% o más de los tambos que envían leche a CONAPROLE, que están registrados y que tienen desde veinte a doscientas cincuenta vacas no tiene baño para los empleados. Tampoco hay un lugar para comer y lo tiene que hacer al lado de la bosta de la vaca”*¹¹⁶.

¹¹⁵ María Flores -SUTTA- en Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 6/07/2011.

¹¹⁶ Eustaquio Siré, SUTTA. Declaraciones en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 6/07/2011.

7.3 Representación colectiva en las relaciones laborales

a) *Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL)*

Objetivos

Es una organización fundada el 23 de Abril de 1933, con cobertura a nivel nacional en la representación de los productores de tambos. Actualmente cuenta con unos 1800 afiliados aproximadamente. Su sede central está ubicada en Montevideo, a la vez que cuenta con diferentes dependencias en el resto del territorio nacional.

La gremial tiene como objetivo principal la defensa del precio de la leche. Desde los setenta ha incursionado en otros objetivos: por un lado de carácter socio-económico (por ejemplo: asistencia en salud, apoyo a las familias del sector) y por otro lado, de carácter productivo mediante el asesoramiento a los productores. (Piñeiro y Fernández, 2008).

b) *Sindicato Único de Trabajadores del Tambo y Afines (SUTTA)*

Fundación

Este sindicato tiene actividad desde setiembre de 2009 cuando fue fundado por siete trabajadores y cinco trabajadoras en el pueblo de Puntas de Maciel, departamento de Florida¹¹⁷. Su fundación está en estrecho vínculo con el despido, y posterior reintegro por sentencia judicial, de un trabajador de tambo en la zona de Sarandí Grande. A raíz de ese conflicto individual, en reclamo de mejores condiciones de trabajo, se fueron conformando una serie de acontecimientos que derivaron en la publicidad de la organización sindical.

Sobre la situación previa a la conformación del sindicato, un dirigente actual señala que *“cuando estábamos trabajando en el tambo, y nos empezamos a asesorar sobre la ley [18.441], empezamos a investigar, (...) entonces, cuando ya a XX se le dio la ceibalita y montón de cosas, nosotros empezamos a clicar y a buscar, pero siempre teníamos material para buscar, para ahondar (...) Siempre estuvimos a la parte involucrada sindicalmente, pero...y ahí es cuando empezamos a difundir que había salido la ley 18.441. Y empezamos a juntar con la gente, ya te digo, en el mismo tambo, es cuando empezamos a formar, a juntarnos más y a decir ‘bueno gurises, vamos a darle para adelante a esto’. Y bueno ahí, fue el acabose, ¿no?”*¹¹⁸.

¹¹⁷ “Reunidos en la fecha” La diaria, 09/09/2009. Ver en <http://ladiaria.com/articulo/2009/9/reunidos-en-la-fecha/>

¹¹⁸ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011. Sin embargo, la visión empleadora señala que *“su despido nada tuvo que ver con su actividad sindical, de la que, de hecho, no teníamos conocimiento alguno. Nadie en el establecimiento o en los pueblos vecinos tenía conocimiento de que el trabajador estuviese vinculado con*

Afiliación

SUTTA es un sindicato que aspira a tener representación a nivel nacional, aunque su base territorial se encuentra fundamentalmente en algunas localidades del eje de la ruta 5, a saber: Sarandí Grande, Puntas de Maciel, Goñi, Chamizo, Paso de los Toros, entre otros.

Los afiliados al sindicato son principalmente asalariados de tambos, aunque también se incluyen trabajadores de otros rubros como son la forestación y la agricultura. El SUTTA declara contar con un número aproximado de 275 afiliados, que se encuentran distribuidos en varios departamentos, entre ellos: Florida, Colonia, San José, Durazno, Tacuarembó, Canelones y Rocha. Sin embargo, los cotizantes son muy pocos, dado que solamente un número muy ínfimo de los trabajadores afiliados es el que realmente efectiviza el pago de la cuota sindical. Inclusive no existe una constancia respecto a la cotización, lo que evidencia la fragilidad de esta organización en obtener recursos de sus propios representados. Esto en parte tiene que ver con que no existe ningún tipo de mecanismos de descuento por planilla para abonar la misma.

No obstante, el núcleo militante del sindicato es aún más reducido y consta básicamente del accionar de un número aproximado de 5 militantes.

Funcionamiento interno

La organización no cuenta con una directiva convencional. Por el contrario, tiene un dirigente a cargo de la presidencia del sindicato quien desempeña la representación a nivel nacional, y diferentes delegados en las localidades o zonas del país donde cuenta con afiliados. Éstos centralizan sus acciones a la presidencia, intentando mantener un vínculo fluido, que en muchas ocasiones debido a la “barrera geográfica” de la dispersión se realiza por vía telefónica. A su vez, el sindicato no cuenta con un local propio donde desarrollar sus actividades, por lo que generalmente se procura efectuar reuniones itinerantes, siempre que las circunstancias laborales lo permiten, en aquellas localidades donde se pueden conseguir locales cedidos a tales efectos por otras organizaciones o instituciones.

algún sindicato o similar organización”. (Declaraciones de la Economista Magdalena Straneo –esposa del titular del tambo- en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 8/09/2009).

Como se puede apreciar, en muchas ocasiones la participación está limitada por las barreras geográficas existentes, por lo que el desplazamiento generalmente es realizado por la dirigencia del sindicato (presidente y/o delegados zonales).

La elección de los dirigentes, se realizó por intermedio de una elección en 2010 llevada a cabo en la localidad de Puntas de Maciel. Respecto a la misma, se puede describir su procedimiento en los siguientes términos: *“bien tema de campaña, yo estaba en la mesa cebando mate, los otros dos compañeros...los tres compañeros que estaban al lado mío. ‘Bueno’ dijimos...tomó la palabra el plenario de Florida, ‘sería la idea de levantar la mano e ir contando votos’. Por ejemplo, cuando dijeron ‘Perazza’, está el compañero Perazza que integra el campo de PROLEI, nadie levantó la mano, está el compañero ‘Larrosa’, tampoco...dos al fondo, me acuerdo que levantaron la mano. Está el compañero ‘Abel Pérez’, uno...y ta ahí no fuimos nosotros, fueron ellos que dijeron ‘pero está María...’. Yo dejé de cebar mate y miré la montonera, viste, como quien dice. Hice así [hace un gesto como diciendo: ¿a mí?], y todos hicieron así [asintieron] con la cabeza, como diciendo yo no estaba en esto gurises...”*¹¹⁹.

En base a lo expuesto anteriormente, pueden realizarse dos comentarios. En primer término, el alto grado de fragilidad y precariedad de la organización de los trabajadores de tambos. En un segundo término, se muestra un nivel de improvisación en las actividades de la organización, propias de las carencias existentes.

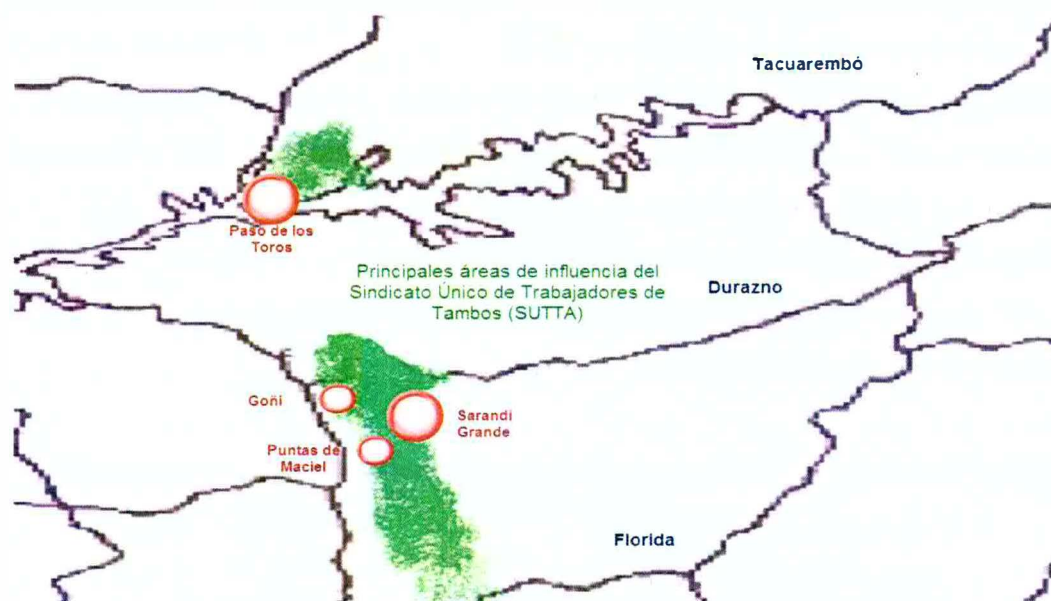
Objetivos

Los objetivos del sindicato pueden resumirse en la búsqueda de mejorar el aspecto salarial y las condiciones de trabajo de sus afiliados. En tal sentido, se entiende que son elementos que están vinculados a la estrategia de profundización de los Consejos de Salarios y el resto de la normativa laboral a través de su estricto cumplimiento. Entre esto último destaca el objetivo de hacer efectiva la ley de ocho horas en los tambos como jornada máxima y del decreto 321/009 que regula los aspectos de condiciones y seguridad en el trabajo rural¹²⁰.

¹¹⁹ Dirigente de SUTTA. 28/05/2011

¹²⁰ *“la demanda más grande está en el cumplimiento de la ley de ocho horas y el reclamo salarial, son dos cosas que van de la mano (...) lo básico son esas dos...y el tercero, es el reclamo, de lo largamente dicho del 321”* (Dirigente de SUTTA. 28/05/2011).

Mapa 4. Principal área geográfica de incidencia de SUTTA.



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas realizadas.

7.4 Dificultades para la acción colectiva.

a) Mercado de Trabajo

Características de la contratación de trabajo

Según datos presentados por OPYPA-MGAP en 2011, se encuentra que el número de trabajadores que se desempeñan en el rubro de la lechería ha aumentado durante los últimos diez años. En tal sentido, en la tabla 7 se presenta la diferencia existente de trabajadores entre los años 2000 y 2009, observando que el número total (permanentes y zafrales) de asalariados de la lechería pasan de 5.101 a 6.231. Estos datos proceden del Banco de Previsión Social (BPS), motivo por el que se estaría refiriendo a trabajadores registrados, lo que debe ser tomado como la “plataforma” de asalariados rurales dedicados al rubro lechería.

Tabla 7. Número de trabajadores de la lechería. (1)

	Año 2000	Año 2009	Diferencia 2009-2000	Variación % 2009-2000
Total de asalariados	5.101	6.231	1.131	22

(1) Promedios anuales de permanentes más zafrales

Fuente: elaborado por Tommasino y Bruno (2011), con base en información del BPS.MGAP-DIEA

Para encontrar información adicional, desagregando entre trabajadores permanentes y zafrales, puede recurrirse a una fuente diferente: la encuesta lechera de MGAP-DIEA realizada en 2007. Según se visualiza en la tabla 8, en 2007 el total de asalariados rurales permanentes de la lechería fue de 5.512, mientras que los jornales contratados fueron casi 64.000 que equivaldría a unos 320 trabajadores anuales. De esa manera, se encuentra una clara predominancia de los trabajadores permanentes que se desempeñan en el rubro, encontrando un bajo nivel de zafralidad.

La mayor frecuencia relativa del total de asalariados se encuentra en los predios de 200 a 499 has, mientras que se aprecia un muy bajo nivel de asalarización en el estrato menor a 50 ha, con solamente 29 asalariados.

Tabla 8. Número de trabajadores permanentes, jornales contratados y estimación de trabajadores zafrales en la lechería. 2007

Superficie total (ha)	Asalariados permanentes	Jornales contratados	Asalariados zafrales (1)
Total	5.512	63.904	320
Menos de 50	29	0	0
50 a 199	932	17.189	86
200 a 499	1.699	24.929	125
500 a 999	1.342	13.149	66
1000 a 2499	1.110	6.695	33
2500 y más	400	1.942	10

(1) Equivalente hombre. Considerando 200 jornales por año.

Fuente: adaptado de MGAP-DIEA, Encuesta lechera 2007.

Dispersión geográfica

En la tabla 9 puede apreciarse que dentro de los trabajadores de la lechería existe una dispersión geográfica considerable, con una relación en el promedio total de los predios de 65 has por trabajador, mientras que en los familiares desciende a 41 has por trabajador. Sin embargo, ésta relación se aumenta en los predios no familiares alcanzando el nivel de un trabajador cada 79 has. Vale destacar que es allí donde se concentran la mayoría de los trabajadores asalariados en el rubro.

Tabla 9. Productividad de la mano de obra según escala.

Escala	Productividad anual (mil lt/trabajador)	Superficie/trabajador (hectáreas)
Total	123	65
Familiar	85	41
No familiar	146	79

Fuente: MGAP-DIEA, Encuesta lechera 2007

b) Contexto social

En la lechería suelen encontrarse relaciones bastante estrechas entre los trabajadores y los empleadores, identificando al menos las siguientes formas:

1- Casos donde se comparte tanto el lugar de trabajo como el espacio de reproducción social. Esto va conformando una relación particular, donde *“el trabajador rural confía en el patrón”*¹²¹. Allí, la dominación del empleador no solamente se encuentra en la relación de trabajo, sino que se agrega un motivo adicional: la vivienda. Como señala el dirigente de SUTTA *“cuando la gente vive en el establecimiento tiene una relación al pendiente del patrón, y cuando el patrón sabe que vos no tenés casa, bueno agárrate catalina...”*¹²². Es importante resaltar, que en este caso la violencia cotidiana se registra tanto por la forma de contratación como en las modalidades del término de la relación laboral. En la primera situación, se puede encontrar las diferencias entre lo ofrecido por el empleador y el plano concreto de la tarea que se va a desempeñar. Como señala un trabajador, *“el que trabajó y trabajó, y la vivió y sabe que hasta los mismos compañeros como lo babosean y el mismo patrón. (...) siempre hay trabajo psicológico, ¿sabes por qué hay trabajo psicológico? El hecho de ser por el sueldo. Te hacen la tal charla enseguida, y te pintan una cosa y después llegas al punto ahí justo y no es así”*¹²³. Aquí se expresa la ausencia de vivienda como un factor que aumenta la relación de dominación, entendiendo que el trabajador por más disconformidad que tenga en la relación de trabajo, debe evaluar su situación familiar respecto a la vivienda.

En la segunda situación, existe una disposición legal (art. 45 del Decreto-Ley N° 647/78¹²⁴) que habilita al desalojo del trabajador por la fuerza pública, *“sentimos una gran impotencia ante el hecho de que hay gente a la que se le cargan sus cosas en la camioneta de la Policía, es desalojada y es dejada en la ruta o en el lugar más cercano”*¹²⁵. Así, se configura una violencia simbólica mediante la naturalización del término de la relación laboral, legitimada por el poder estatal.

¹²¹ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹²² Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹²³ Ex trabajador de tambos, 28/05/2011.

¹²⁴ Conocido como Estatuto del Trabajador Rural (ETR) de 1978. El art. 45 establece *“si el trabajador rural viviera con su familia en el establecimiento, para ser despedido deberá ser notificado por su empleador del cese de la relación laboral con una antelación de 30 días a la fecha de despido. Esta notificación deberá siempre documentarse en presencia de la fuerza pública, la que vencido el plazo procederá a hacer efectivo el despido”*.

¹²⁵ María Flores, SUTTA. Declaraciones en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 6/07/2011.

2- Casos donde si bien no se comparte el espacio de reproducción social dentro del predio con el empleador, existe una socialización dentro de pequeñas localidades. Esta situación se ve acentuada por la proximidad de la residencia entre asalariados y patrones. Vale destacar la principal área de incidencia del sindicato (exceptuando las ciudades de Sarandí Grande, Florida y Paso de los Toros) se encuentra en localidades que oscilan entre 150 y 600 personas como son Goñi, Puntas de Maciel y Chamizo, por mencionar algunas¹²⁶.

De esa forma, cualquier actividad o comentario, póngase por caso la actividad sindical, que atente contra la concepción de comunidad, podría tener como respuesta la inmediata reacción de malestar de los empleadores. Esto aconteció al momento de crearse el SUTTA, *“cuando recién empezamos a reunirnos, seríamos diez, doce y aparte que éramos de la zona, y venían, y vos le tenías que decir ‘pará, hablen bajo’, pero sabíamos que nos estaba escuchando [el empleador], me entendés. Y de repente, nosotros se lo planteábamos a los vecinos de enfrente y el vecino de enfrente, los trabajadores iban y le reclamaban ‘¿no hay una ley de ocho horas?’, ‘¿y a ustedes quien les dijo?’, ‘XX y XX’, y el patrón era el que los llamaba a todos y les decía ‘che mira la gente que está ahí, le está diciendo a esta gente que tiene que hacer ocho horas, ¿qué pasa con tu gente? ¿De dónde salieron? ¿De dónde los sacaste? A ver qué haces...’ me entendés. Porque estaba todo ese tema, de ellos mismos, de que se asesoran ellos mismos...”*¹²⁷

Estas situaciones, van configurando espacios sociales donde se dificulta la legitimación de acciones colectivas de clase, acentuada por la baja presencia de intercambio entre trabajadores asalariados durante el proceso de trabajo. En este contexto, la dispersión geográfica es un factor determinante dentro de los obstáculos a la sindicalización.

A esto, debe sumarse el “miedo” de los trabajadores a la sindicalización, lo que se manifiesta en dos planos: primero, en la posibilidad de dar el “salto” y acercarse a la organización, es decir, a sindicalizarse. En segundo lugar, una vez que se traspasa esa barrera y se ha sindicalizado, el miedo se presenta en la cotidianeidad del trabajo, como violencia porque la notificación del empleador puede generar efectos no deseados en el trabajador. Esto implica que la sindicalización se desarrolle en muchos casos en una especie de “*semi-clandestinidad*”. Esto se manifiesta en la cuestión referida a los

¹²⁶ La población de las localidades mencionadas, según el censo Fase I del año 2004, era la siguiente: Chamizo, 587 personas; Puntas de Maciel, 164 personas; y Goñi, 275 personas. Disponible en: <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/mides/portalMides/portalMides/portal.php>

¹²⁷ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

aportes sindicales, donde se señala que *“no están de acuerdo los compañeros [en el descuento de la cuota sindical por planilla], porque consideran que la persecución sindical, va a ser el doble, si de hecho ya la tienen solamente por avisar o porque el patrón se notifica, si estuviera sobre el recibo de sueldo, ¿qué haces? Es como decirle, toma despedime. Porque eso es tal cual”*¹²⁸.

c) Rol de gremiales empresariales

La ANPL plantea un discurso de reconocimiento hacia la sindicalización de los asalariados rurales del sector.

A pesar de ello, no existen muchas instancias de comunicación directa entre la gremial y el sindicato, y menos aún entre los sindicalizados y sus respectivos empleadores, más allá de algunos conflictos puntuales dilucidados en la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA). La ANPL apela a la particularidad del sector, señalando que *“existen buenas retribuciones si se lo compara con el resto de la actividad rural inclusive, de otras actividades productivas, así como condiciones adecuadas de trabajo, vivienda y alimentación, y deseamos fervientemente que estas condiciones se mantengan o mejoren (...) Consideramos que existe un buen relacionamiento entre los colaboradores y los tamberos que, reitero, son tan trabajadores como los primeros, y esperamos y deseamos que esa relación y ese vínculo se mantengan. No obstante, tememos que estas disposiciones que se han aprobado que en muchos casos no contemplan la realidad del sector rural vayan a contramano de este vínculo y relacionamiento sin conflicto que hubo hasta el momento en el sector rural, no por desconocimiento, ignorancia ni por pasar por encima de los derechos de los demás, sino meramente por la convivencia. (...) pero me consta que el relacionamiento en el sector rural es distinto, y no para peor, sino para mejor”*¹²⁹. La noción de “colaborador” para referirse a los asalariados hace notar cierta consideración semejante a la visión de las gremiales ganaderas, se concibe *“una gran familia del campo”*, lo que brinda que sea *“distinto...para mejor”*.

Desde la gremial se intenta generar la naturalización de las relaciones laborales mediante la dominación simbólica sobre los asalariados.

Respecto al caso particular de los empleadores, puede señalarse que la “falta de costumbre” de la existencia de un sindicato deja abierta la posibilidad de emprender

¹²⁸ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹²⁹ Héctor Melgar, ANPL. Declaraciones en la Comisión de Legislación del Trabajo. Cámara de Representantes. 8/09/2009.

todo tipo de oposición a la sindicalización de los asalariados. Por dicho motivo, la represión sindical es muy importante en el sector, sumado a las pocas posibilidades que tiene el trabajador para plantear una resistencia eficiente, como consecuencia de la alta dispersión geográfica entre asalariados. Un trabajador de tambo, en oportunidad de concurrir a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, hizo alusión a la magnitud que puede adquirir dicha represión, al señalar que: *“quiero denunciar la persecución sindical. Yo me siento tocado por esta situación. A veces, llega a la amenaza indirecta. Aunque parezca mentira, es así. Si uno reclama los derechos, no solo se le hace saber que puede perder el trabajo, sino que recibe amenazas”*¹³⁰. Esto va de la mano con los planteos del dirigente de SUTTA, quien establece que *“tenemos a XX en plena persecución sindical, plena persecución sindical, utilizando el patrón a los mismos compañeros para que realmente choquen con él, y él se tenga que ir, es el único afiliado dentro de su tambo”*¹³¹.

d) Dificultades organizativas.

Dentro de este ítem pueden encontrarse muchas dificultades propias de una estructura “precaria”, como consecuencia de su corto tiempo de existencia.

En primer lugar, se puede encontrar una falta de formación de los dirigentes, debido a la poca experiencia en la actividad sindical y por la escasez de recursos para formarse en dicha área.

En segundo lugar, se encuentran importantes carencias para cubrir especialmente las grandes distancias donde el sindicato tiene representación, que de por sí conforma un espacio geográfico muy amplio. En ese sentido, no existen mecanismos efectivos de generar ingresos (cuota sindical) por parte de la propia organización para sostener la actividad. Así, se plantea que *“estamos viniendo a la DINATRA todas las semanas. Es irrisorio venir a Montevideo todas las semanas. ¿Por qué? Porque perdemos de trabajar por venir a Montevideo; perdemos parte de nuestro salario por venir a Montevideo. La licencia sindical indica que cada trabajador cuenta con media hora, pero las empresas dicen que eso nunca existió en campaña y que no dan esa media hora o, si la dan, la descuentan”*¹³².

¹³⁰ Dionisio Arsuaga, SUTTA. Declaraciones en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 6/07/2011.

¹³¹ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹³² Maria Flores, SUTTA. Declaraciones en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Representantes. 6/07/2011.

En ese sentido, no se cuentan con las herramientas necesarias tanto desde el plano económico como desde la formación de los militantes que garanticen un nivel mínimo de condiciones aceptables para llevar a cabo la función sindical. Esto se relaciona con una tercera dificultad observada, la falta de cuadros dentro de la organización, así se plantea que *“la militancia sindical es agotadora. Es agotadora. No puede haber un sindicato donde esté pendiente de una persona para todo, para todo, lo que definan...”*¹³³.

7.5 Factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva

*a) Trayectorias de los sindicalistas*¹³⁴

Desde su niñez ha estado vinculada a tareas agropecuarias por tradición familiar (padre asalariado rural). Su trayectoria laboral ha estado marcada por las tareas domésticas como “cocinera” dentro de explotaciones agropecuarias¹³⁵. No obstante, si bien esa era la figura con la cual era contratada, en realidad terminaba realizando el resto de las tareas rurales ayudando a su esposo, que era el asalariado rural contratado. Siempre se ha desempeñado dentro del sector agropecuario, aunque ha variado en algunos rubros. Si bien en un comienzo estuvo vinculada a la actividad ganadera y de tambos, posteriormente tuvo una etapa en la cual ayuda a su esposo en un establecimiento dedicado a la cría de pollos en el área metropolitana. Actualmente, se desempeña como asalariada en el rubro de tambos, actividad a la cual se dedica en régimen de suplencia. En este caso no existía una actividad sindical previa, la cual ha comenzado a raíz de la fundación del sindicato en el año 2009. Sin embargo, su esposo -empleado de tambos que da inició al sindicato- tiene trayectoria sindical desde su juventud dentro de la Unión Ferroviaria¹³⁶.

b) Actividad social

Una de las estrategias que permiten superar los obstáculos a la sindicalización, en el caso de los trabajadores de tambos, es la actividad social que desarrolla y pretende profundizar. En tal sentido, se considera que es una de las formas de acceder a un

¹³³ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹³⁴ SUTTA es el único caso del presente estudio, donde la entrevista a dirigente sindical se realizó a una mujer.

¹³⁵ El nivel de instrucción educativo es secundaria incompleta.

¹³⁶ “yo hice más fuerza porque fui público y todo, viste, porque si toda la vida hubiera sido un canario normal de campaña, viste, de ahí, ¿qué lucha vas a tener?” (Ex trabajador de tambos, 28/05/2011).

contacto con el resto de los trabajadores en un ambiente muy disperso. De esa manera, si bien existe un propósito en sí mismo por la actividad social realizada, se van generando espacios de socialización con otros asalariados que permiten por un lado conocerse e ir des-mistificando el carácter de un sindicato¹³⁷. Lo señalado puede ser mejor expresado de la siguiente manera: *"reunión de vecinos, ¿qué mejoramos en el pueblo? ¿hay que cortar el pasto?, de Goñi te estoy hablando, tantos kilómetros más delante de mi pueblo. ¿Hay que cortar el pasto? ¿está mal el sistema de las luces? ¿está el cementerio que hay que arreglarlo?, entendés. Hay que limpiar el pueblo. Te puedo decir de cada pueblo que me preguntas. Trabajo social, reunión con vecinos. Sin sindicato, ni hablar de sindicato. En esa reunión siempre hay algunos que te dice, 'che vos sos XX, no? Vos tenés algo que ver con el sindicato, ¿che y cómo es eso?'. Siempre terminas con dos afiliados"*¹³⁸.

c) Apoyos externos a la organización

En el caso de SUTTA no se encuentran apoyos externos tan nítidos, a diferencia de lo que sucede en los dos casos que han sido descriptos con anterioridad. Puede destacarse que en su momento existieron acercamientos con el PUR y con SCEAM pero que al momento de la realización del trabajo de campo no se había materializado en un proyecto concreto. Por otra parte, existen vínculos con diferentes sindicatos locales de Durazno y Florida.

¹³⁷ Es común presenciar situaciones donde trabajadores asalariados consulten lo siguiente: *"¿qué es un sindicato?"*. Esto pudo ser comprobado durante el trabajo de campo realizado para el presente trabajo en al menos dos oportunidades.

¹³⁸ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

-Capítulo 8-
NUEVO CONTEXTO NORMATIVO DESDE 2005.
La opinión de los involucrados en los Consejos de Salarios Rurales.

Anteriormente, se ha referenciado que a partir de 2005 hay un nuevo contexto en las relaciones laborales colectivas del sector rural. De esa manera, desde ese año fue incorporado el sector rural a los Consejos de Salarios, conformando tres grupos de Consejos de Salarios Rurales (CSR). A su vez, se sancionaron dos leyes que pueden ser relevantes para un sector caracterizado por un bajo nivel de sindicalización. Por un lado, en 2005 se sanciona la Ley de libertad sindical (N° 17.940), y en 2008 entra en vigencia la Ley de limitación de la jornada laboral y descansos en el sector rural (N° 18.441).

A continuación, se intenta analizar la percepción de los actores intervinientes en el grupo 22 de Consejos de Salarios Rurales, conformado por "*Ganadería, Agricultura y actividades conexas*". Así, se presentan las opiniones de los representantes de sindicatos rurales, gremiales empresariales, representantes del Poder Ejecutivo (conformado por integrantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca), en torno al relacionamiento entre los actores y el impacto del contexto normativo en la sindicalización.

8.1 Plantaciones de Arroz

a) Visión de SUTAA

Al analizar la evaluación de los Consejos de Salarios sobre la participación de los trabajadores arroceros, se observan al menos dos tendencias. En primer lugar, se puede sostener que generaron una influencia sustantiva en la participación de los asalariados, lo que se evidencia a través de la organización del sindicato en el año 2005. Ello permitió una mayor visualización de los asalariados arroceros, quienes ingresan a la esfera pública por intermedio del ámbito tripartito, no solamente para negociar por condiciones de trabajo y salarios, sino en búsqueda de la construcción de un discurso propio al igual que un público destinatario. Durante el periodo que comprende 2005 y 2009 se generó un crecimiento sostenido del sindicato, anclado básicamente en los logros obtenidos a través de los ámbitos de negociación, alcanzando el pico máximo de afiliación de casi mil asalariados. Esto se puede evidenciar en las reflexiones de uno de los representantes del MTSS quien sostiene que en el sector arrocero "*negociaron antes*

las categorías, negociaron antes la licencia sindical, yo creo que ahí fue a los que les ha ido mejor”¹³⁹. Sin embargo, desde la perspectiva sindical, se entiende que el ámbito tripartito no proporcionó el mismo impacto en la última ronda de negociación, lo que derivó en un decaimiento de la sindicalización de los trabajadores desde 2010. En ese sentido, se puntualiza *“que los Consejos de Salarios, ahí en ese sindicato principalmente, yo creo que ya pasó a la historia, es una herramienta formidable pero el efecto político-sindical ya cumplió su rol”*¹⁴⁰.

Por otra parte, la ley de fuero sindical no se considera como fuente de estímulo para la sindicalización, aunque puede sostenerse que ha sido significativa para ciertos escenarios concretos, donde trabajadores se han animado a denunciar situaciones individuales. Esto solamente se pudo relevar en el caso de uno de los entrevistados, que es dirigente del sindicato y fue despedido por su presunta actividad sindical. Este despido tuvo tres instancias judiciales con fallos diferentes: en primera y tercera instancia fue a favor de la empresa, mientras que en la apelación había sido favorable al trabajador.

En esa línea, se sostiene que *“la ley de libertad sindical si bien nos protege un poco, nos desprotege en otros. Si bien es buena para el choque, el primer choque, después los abogados, los patrones la violan por todos lados legalmente, persiguen a mansalva”*¹⁴¹. Finalmente, la ley de ocho horas genera visiones encontradas dentro de la representación sindical del arroz. Así, si bien se comparte que la ley no se está cumpliendo principalmente con motivo de la ausencia de fiscalización que existe al respecto, se encuentran posturas opuestas sobre el sentido simbólico de la norma. Se pueden contraponer las siguientes visiones: por un lado se manifiesta que *“lo más importante que se ha conseguido hasta hoy ha sido la ley de ocho horas”*¹⁴², mientras que por otro lado, se sostiene que *“termina siendo una lucha histórica pero frente a la realidad no es más que eso, una lucha histórica que para muchos fue muy importante pero que en el día a día del trabajador no tiene incidencia”*¹⁴³. Más allá de los aspectos relacionados con el simbolismo o no, que pueda tener la normativa de regulación laboral

¹³⁹ Representante de MTSS, 20/07/2011.

¹⁴⁰ Ex dirigente de SUTAA, 30/08/2011. *“te diría que hoy los consejos de salarios no generan la misma expectativa que generaban antes (...) pero hoy cuando estas ganando menos de toda la agricultura nacional ¿qué expectativas te puede generar?”* (Dirigente de SUTAA, 03/08/2011)

¹⁴¹ Ex dirigente de SUTAA, 30/08/2011.

¹⁴² Ex dirigente de SUTAA, 30/08/2011

¹⁴³ Dirigente de SUTAA, 03/08/2011

en el sector, no se vislumbra un estímulo a la sindicalización por intermedio de su sanción en 2008.

En términos generales, el nuevo contexto normativo ha tenido una incidencia importante en la formación del sindicato y el aumento de la sindicalización básicamente por los Consejos de Salarios Rurales.

b) Visión de ACA

Desde la visión empresarial, también se comparte -con SUTAA- que la sindicalización de los trabajadores fue importante desde la convocatoria a Consejos de Salarios. Así, se refleja que *“el sindicato en el 2005 creció, porque como que se prendió la luz, pahh hay un sindicato, hay una posibilidad”*, sin embargo, posteriormente *“le pusieron una lógica de funcionamiento más típica de PIT-CNT. Montevideo, empresa de construcción, por ejemplo, o el SUNCA, o cosa por el estilo, que no es la misma relación laboral. Y eso, ha llevado a que cantidad de gente que se había sindicalizado después se borro, porque hay un enfrentamiento, lamentablemente y parece que fuera increíble, pero como que en algunos momentos están reeditando la lucha de clases, y vienen pa atrás”*¹⁴⁴. En ésta reflexión reside uno de los principales puntos de discordia con la visión sindical, porque se considera que el descenso de la sindicalización se debe a la impronta que SUTAA fue adquiriendo en las negociaciones.

Por otra parte, se tiene una percepción positiva de la instrumentación de la libertad sindical en el sector¹⁴⁵ y se reconoce que ha generando algunos conflictos individuales. Al respecto, sobre el caso de despido de un dirigente de SUTAA por su presunta actividad sindical, mencionado anteriormente¹⁴⁶, se sostiene que *“es un problema puntual de una persona con un empleador y tenemos uno que es el de siempre (...) que viene lejos y no se va a arreglar nunca (...)”*¹⁴⁷.

Finalmente, la ley de limitación de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural (18.441) fue tomada *“como un dato de la realidad”*¹⁴⁸, en el sentido de que no se trazó

¹⁴⁴ Directivo de ACA, 26/05/2011.

¹⁴⁵ *“Cuando lo tratamos nosotros en Consejo de Salarios, este... digo, este yo no sabía que existía eso, pregunté cómo es, y dice mirá eso que hay reglamentarlo, hay que verlo, esto es internacional... Uruguay tiene convenio con la OIT y bueno vamos a darle la forma que sea práctica...y no hay problema con eso”* (Directivo de ACA, 26/05/2011)

¹⁴⁶ Ver punto b) Visión de SUTAA

¹⁴⁷ Directivo de ACA, 26/05/2011.

¹⁴⁸ Directivo de ACA, 26/05/2011.

una estrategia de oposición, como sí ocurrió en otros sectores¹⁴⁹. Sin embargo, la jornada máxima de ocho horas no se respeta, ante todo por una falta de costumbre pero también por una inexistente fiscalización de las instituciones públicas sobre su efectivo cumplimiento¹⁵⁰. La falta de recursos se pone como principal causa para el deficiente control de la limitación de la jornada, *“se trabaja, y como se está trabajando por encima de...de los...mínimos, asumimos que estamos pagando...eh...es difícil y hasta como te diría, la realidad es que lo que estamos haciendo está mal hecho”*¹⁵¹.

En líneas generales, se considera que el nuevo contexto tuvo un impacto positivo en la sindicalización, entre los Consejos de Salarios y la ley 18.441, sobre todo si se tiene en consideración que no existía actividad sindical previamente.

c) Visión de Poder Ejecutivo (MGAP/MTSS)

En primer lugar, en relación a los Consejos de Salarios se considera que el sector arrocero es donde se han alcanzado mejores acuerdos, a lo largo de todo el período de negociación, en el grupo 22. Esto generó un fuerte impulso a la sindicalización, donde se aprecia que *“en el arroz me parece que están bastante organizados”*¹⁵². Sin embargo, como se señaló anteriormente en SUTAA hay cierta decepción por los logros alcanzados en la última ronda de Consejos de Salarios (2010). Sobre el particular, desde el MTSS se señala que *“ahí hay una sensación de que no se ha obtenido tanto, en mi opinión de porque se obtuvo mucho en la ronda del dos mil seis y mucho en la ronda del dos mil ocho, entonces claro la sensación es que en esta última ronda [2010] ha sido muy poco (...) Pero claro ese piso alto lo tenés que tomar en cuenta, pero además nadie se los regalo, lo obtuvieron ellos”*¹⁵³.

En segundo lugar, se considera que existen casos de persecución sindical por parte de algunas empresas arroceras con el propósito de lograr una *“victoria simbólica”* sobre el sindicato¹⁵⁴. Ante esto, desde la óptica de la representación del MTSS, sobre el caso

¹⁴⁹ Vale destacar que la regulación de ocho horas en el sector arrocero fue fijada por la ley 9.991 en 1932. Eso puede tenerse en cuenta a la hora de la apreciación de la ACA.

¹⁵⁰ Estos organismos son el Banco de Previsión Social (BPS) y la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) del MTSS.

¹⁵¹ Directivo de ACA. 26/05/2011

¹⁵² Representante MGAP. 21/07/2011

¹⁵³ Representante de MTSS. 26/08/2011

¹⁵⁴ *“por eso te digo que acá no es tan así que los empresarios se resignan a aceptar esto como un dato de la realidad. hay muchos que dan pelea. Pero yo que sé, los del arroz de repente van por la cabeza de alguno, que son los dirigentes más carismáticos que son los que ellos pueden, piensan que afectando eso se puede obtener una victoria simbólica. Nosotros...pero varios de acá les decimos no es un conflicto por la llave de la empresa, hay algunos conflictos que son por la llave de la empresa o por la llave del*

particular del trabajador y dirigente sindical despedido, se considera que la ley de libertad sindical brindó un respaldo positivo para el sindicato.

En otro orden, la ley 18.441 no ha generado impactos en la sindicalización al no estar reglamentada, cuestión que depende del Poder Ejecutivo. De ese modo, puede destacarse que se entiende que es uno de los temas que llevó mayor tiempo de negociación, pero ante la ausencia de su reglamentación no pueden evaluarse sus posibles derivaciones. Así se plantea que *“la gran discusión fue el tema de las ocho horas, eso fue lo que siempre molestó, eso fue muy...hubo mil instancias, (...) creo que fue en el dos mil siete, dos mil ocho, de llegar a un acuerdo y los trabajadores no quisieron, porque los trabajadores a veces tiran más de la piolita de lo que se puede...”*¹⁵⁵.

De esta manera, en la postura de los entrevistados por el Poder Ejecutivo, se hace énfasis en los alcances de los Consejos de Salarios y la ley de libertad sindical como forma de estimular la sindicalización rural en el período considerado.

8.2 Plantaciones de Caña de Azúcar

Desde la instalación de los Consejos de Salarios en 2005, el subgrupo plantaciones de caña de azúcar siempre negoció de forma bipartita (trabajadores y empresarios) en Bella Unión. En ese sistema, solamente quedaba prevista la instancia de participación del MTSS en aquellas situaciones donde no se alcanzaran acuerdos entre las partes, como efectivamente ocurrió en 2007 y recientemente en 2011.

a) Visión de UTAA

La convocatoria a Consejos de Salarios, en líneas generales, no se considera como positiva, tanto por los resultados alcanzados como por las posibilidades de organización que ha brindado a los asalariados rurales. Como señala uno de sus dirigentes, *“si me pongo a analizar no sé qué sacas de rescatable en los Consejos de Salarios, por ahí alguno me puede discutir y hacerme cambiar de parecer diciendo ‘mira esto es una cosa, esto es lo mejor del mundo que existe para los trabajadores....’ pero hasta el momento que venga algún compañero y me quiera convencer de eso, porque yo la experiencia que tuvimos como sindicato no son buenas, (...) entonces hay que dar la*

sindicato, el que gana, gana todo, y ni en el azúcar ni en el arroz eso ha pasado. Han sido conflictos que por lo menos los dos quedan vivos para seguir peleando, y más o menos con la misma energía que tenían antes por decirlo de alguna manera” (Representante de MTSS, 26/08/2011).

¹⁵⁵ Representante de MGAP, 21/07/2011.

discusión de fondo, bueno ¿qué es lo que sirve de esto?"¹⁵⁶. En esto incide que las instancias de negociación en Montevideo no fueron favorables a los intereses de UTAA en 2007 y 2011. Esta consideración debe entenderse por un *habitus* de clase signado por la lucha autónoma del sindicato cañero. Es decir, como consecuencia de una negociación colectiva temprana de forma voluntaria desde 1985, se fueron conformando instancias bipartitas que acostumbraron a las partes a negociar. A su vez, los Consejos de Salarios no generaron un efecto de publicidad, principalmente porque UTAA ha tenido una visualización inigualable dentro de los sindicatos rurales, ingresando desde los sesenta dentro del imaginario colectivo de buena parte de la sociedad. Así, se fue construyendo una apreciación de que el sindicato negocie de forma bipartita con APCANU, en el entendido que de esa forma se poscen mejores alternativas para alcanzar un convenio favorable a sus intereses. Aquí, entran en juego posibilidades estratégicas que se perciben como fundamentales, entre ellas están: la movilización y el establecimiento de alianzas con otros sindicatos –caso de SOCA-, la utilización de paros a la planta de ALUR como medida de presión ante la empresa estatal y APCANU en los momentos de máxima tensión del conflicto.

Dentro de los entrevistados de UTAA existen diferentes posiciones sobre la influencia del fuero sindical en la sindicalización de los asalariados rurales. Por un lado, se señala que ha incentivado en alguna medida a la organización, dotando de recursos a los asalariados, aunque quizás se debería generar una mayor difusión de la normativa¹⁵⁷. Por otro lado, se encuentra una posición de vacilación sobre los posibles impactos, al plantear interrogantes sobre la posibilidad de que se constituya en una herramienta efectiva para la defensa de los trabajadores, *"acá una vez un sindicato de [Green Frozen], (...) los compañeros estaban defendiendo los derechos, la empresa agarró descabezó el sindicato (...) y después la empresa pone un sindicato que obedece a la empresa, entonces cuando me dicen y hablan de libertad sindical no sé..."*¹⁵⁸.

La limitación de la jornada de trabajo en ocho horas se ha logrado implantar en la caña de azúcar desde la recuperación democrática por medio de convenios colectivos. Por ello, en la opinión sobre la ley 18.441 vuelven a encontrarse posiciones divergentes en los representantes sindicales de UTAA. Por un lado, se considera que no es factible hablar de impactos en la sindicalización en la medida que la ley no está reglamentada.

¹⁵⁶ Dirigente de UTAA, 10/08/2011.

¹⁵⁷ *"eso sí, fuero sindicales, licencias sindicales ha cambiado sí, capaz que tenía que ser mucho más, que se fuera difundiendo mucho más"* (Dirigente de UTAA, 16/06/2011).

¹⁵⁸ Dirigente de UTAA, 10/08/2011.

No obstante, otra posición destaca que en el sector, si bien hay diversas situaciones, se tiende a trabajar menos de ocho horas, aunque *“acá en Bella Unión vemos que muchas veces algunos patrones respetan, otros no respetan (...) sí, hay patrones que no respetan, por ejemplo, después pasando las ocho horas tenés que pagar horas extras, no le pagan horas extras. Hay, hay todavía...”*¹⁵⁹. En líneas generales, se puede mencionar que se percibe una escasa incidencia del nuevo marco normativo en el aumento de la sindicalización de los asalariados de la caña de azúcar.

b) Visión APCANU

Respecto a la posición de APCANU, simplemente puede plantearse que existe una visión positiva del proceso de Consejos de Salarios, asociado al éxito alcanzado durante las instancias que se debió concurrir a Montevideo. En ese sentido, *“hubo un año, que si no recuerdo mal fue el dos mil siete que estábamos en una situación como la de ahora, que no hubo acuerdo, no hubo forma de ponerse de acuerdo entonces lo que se decidió fue convocar al Consejo de Salarios y allí fuimos, negociamos. En el Consejo de Salarios cada cual expresa sus opiniones o sus situaciones y con las pautas salariales que da el gobierno es como se mueve el Consejo de Salarios. Entonces, en cinco años fue la única vez que hubo que concurrir al Consejo de Salarios, concurrimos, negociamos y de ahí el Consejo de Salarios laudo el salario que correspondía para esa zafra, que digamos desde el punto de vista de la gremial fue bueno porque no había forma de acordar y con el Consejo de Salarios se hizo lo que correspondía legalmente, allí adentro el Consejo de Salarios laudó y solucionamos el problema, hicimos las siguientes zafras en forma normal”*¹⁶⁰.

Respecto a los efectos de este nuevo contexto en la sindicalización se señala que *“como gremial o como directivos de la gremial no sabemos si aumentó o si bajo, inclusive no sabemos ni cuantos afiliados tiene UTAA, eso no lo sabemos”*¹⁶¹.

Asimismo, se plantea que existe un cumplimiento de la libertad sindical que se manifiesta en los descuentos por planilla que se le realizan a los trabajadores afiliados al sindicato y que son destinados a las arcas de UTAA.

En otro orden, se señala que en el sector no hay necesidad de establecer una legislación de ocho horas, porque generalmente se trabajan menos horas debido a que es *“un*

¹⁵⁹ Dirigente de UTAA, 16/06/2011.

¹⁶⁰ Directivo de APCANU, 15/06/2011.

¹⁶¹ Directivo de APCANU, 15/06/2011.

*trabajo pesado, es un trabajo duro sin duda*¹⁶². Sin embargo, hay algunas excepciones en tareas no relacionadas al corte de caña, porque *“se utiliza algo más de ocho horas, sobre todo cuando se echa herbicida porque el herbicida es un tema que perjudica mucho los vientos. Entonces, en algunas ocasiones sopla viento. hay que parar un rato, y ahí hay gente que trabaja algo más de ocho horas que supongo que se paga normalmente las horas extras como corresponde”*¹⁶³. La visión de APCANU puede incorporarse dentro de las que entienden que no existe una mayor sindicalización producto de la incidencia del nuevo contexto normativo.

c) Visión Poder Ejecutivo (MTSS/MGAP).

La evaluación de las instancias de negociación entre APCANU y UTAA es considerada, desde el MTSS, como potencialmente desfavorable para los trabajadores debido a las implicancias de las relaciones colectivas voluntarias (entre sindicatos y gremiales sin la participación estatal) que generalmente se desarrolla en el norte del país. En primer lugar, se plantea que *“no usan las pautas. han firmado todos los convenios por debajo de lo que podrían haber firmado acá (...) Son los únicos que no tienen convenios largos. los que negocian en cada zafra. Eso puede ser bueno o puede ser malo”*¹⁶⁴. En segundo lugar, respecto a las instancias donde las delegaciones de UTAA y APCANU concurren a las oficinas de DINATRA, se señala que *“han sido negociaciones de un día, donde ellos [los trabajadores] primero toman las medidas y después vienen acá y la discusión acá es yo te tome medidas porque vos...yo te pedí tres pesos y vos me dijiste que no y me ofreciste dos, entonces yo ¿qué voy a negociar? dos con cincuenta. (...) entonces si vos acordaste todo lo demás y me decís que el único problema es tal cosa, yo voy a arreglar ese problema. Sobre un escenario de negociación, sobre un pre-acuerdo”*¹⁶⁵. Así, durante las instancias tripartitas -principalmente en 2007- los trabajadores han mostrado un desconocimiento de ciertos derechos laborales, ya adquiridos mediante normativa vigente, los cuales son reclamados como si no existiera legislación al respecto. Esto evidencia carencias en relación a la apropiación de derechos, desde el conocimiento hasta la materialización en el plano concreto del marco normativo vigente. De este modo, las demandas estarían mal direccionadas y deberían

¹⁶² Directivo de APCANU. 15/06/2011.

¹⁶³ Directivo de APCANU. 15/06/2011.

¹⁶⁴ Representante de MTSS. 26/08/2011

¹⁶⁵ Representante de MTSS. 26/08/2011

modificarse, no pidiendo la sanción de una norma sino su estricto cumplimiento¹⁶⁶. En ese sentido, la ausencia de un ámbito donde el Ejecutivo tuviera mayores potestades es señalada como uno de los factores que debilitan las acciones colectivas de UTAA. Así, se plantea que no se ha firmado un convenio colectivo donde se estipule claramente la licencia sindical de los trabajadores. Por lo tanto, en este caso se considera que los efectos legales tendrían un menor impacto en la sindicalización.

Por último, respecto a la ley 18.441, se considera que no ha generado impactos en la sindicalización, compartiendo las opiniones manifestadas por representantes de UTAA y APCANU. Sin embargo, aquí aparece una de las debilidades de los sindicatos rurales, porque no han podido aprovechar todos los recursos generados en este último tiempo para la defensa de sus intereses. Así se plantea que *“en realidad los trabajadores durante mucho tiempo estuvieron rompiendo con que la ley no está reglamentada, siguen en esa, le pegan al gobierno por hacer eso en vez de usar las herramientas, (...) porque no reglamentos no inhibe a que yo te pida que convoques la comisión, eso es una falsedad, pensar que a mí me perjudica en algo pedir que se instale la comisión, al contrario, seguramente va a dar más prueba porque la comisión va a decir yo no puedo evaluar si la ley no está reglamentada, va a dar mayores argumentos para la necesidad de la reglamentación de la ley”*¹⁶⁷.

8.3 Sector primario de la lechería

Las negociaciones de los trabajadores de tambos con los empresarios del sector se realizan a nivel del grupo “Ganadería, Agricultura y actividades conexas”, y no por intermedio de un subgrupo, como en los casos anteriormente analizados. En ese sentido, si bien estaba previsto inicialmente un subgrupo de tambos, este aún no ha sido conformado. Esto genera que, además de la participación de la ANPL, la representación gremial estuviera integrada también por la Asociación Rural del Uruguay (ARU) y la Federación Rural del Uruguay (FRU).

¹⁶⁶ Cabe destacar que como consecuencia de que la negociación se caracterizó por ser bipartita, la delegación del MGAP no tuvo participación de la misma en ninguna instancia: *“yo en la caña de azúcar no tengo mucha experiencia, porque la caña de azúcar negociaron siempre bipartito”* (Representante de MGAP, 21/07/2011).

¹⁶⁷ Representante de MTSS, 20/07/2011. Esto está en sintonía con un integrante de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, quien señaló que *“por lo que escucho pero no estoy metido desde hace dos años no estoy metido, pero no los veo venir a protestar acá por ejemplo, la primera caja de resonancia es la comisión de legislación, yo no los he visto venir”* (Diputado, integrante de la Comisión de Legislación del trabajo, 19/07/2011).

a) *Visión del SUTTA*

El sindicato comenzó a participar en los Consejos de Salarios en la última ronda correspondiente a 2010. Su irrupción significó la posibilidad de “*ser vistos y oídos*” dentro de la esfera pública.

En el sentido estricto de las negociaciones se tiene una apreciación positiva del proceso y de los logros obtenidos durante la última ronda. De esa forma, hay dos aspectos fundamentales a resaltar: en primer lugar, se registra un aumento de la participación de los asalariados dado que “*por lo menos veinte afiliaciones más tuvo después del Consejo de Salarios*”¹⁶⁸.

En segundo lugar, se hacen manifiestas las distancias sociales de los trabajadores y los representantes de los empleadores dentro de la mesa de negociación. Allí, la diferencia de recursos para entablar la negociación se expresan notablemente con motivo de las posesiones de capital cultural entre las partes, porque “*hay montones de cosas que no las entendemos, con los temas de cifras, de códigos, de ítems, de macro-micro, todo lo que tiran los abogados, la sociedad de productores, nosotros no entendemos...a veces no entendemos de lo que están hablando, lo que entendemos es que el salario no da. Y no sigue dando*”¹⁶⁹.

Respecto a la ley 17.940, en el momento en que se sanciona (2005), el sindicato aún no estaba conformado. De esa manera, la instrumentación de la libertad sindical para los asalariados de la ganadería -incluido tambos- fue establecida durante la ronda 2010 de Consejos de Salarios (acuerdo de Mayo 2011), por lo que desde ese momento comienza a regir la licencia sindical. En ese sentido, se establece que “*esto nomás de la licencia sindical ya tiene represalia y recién lo firmamos y ya estamos con problemas*”¹⁷⁰. Esto ejemplifica las dificultades de instrumentar la licencia sindical, y en sentido amplio, la libertad sindical en un sector donde la represión está extremadamente arraigada. Sin embargo, no se puede negar la importancia que adquirió la libertad sindical en la conformación del sindicato a través del reclamo de un trabajador por condiciones de trabajo¹⁷¹.

Finalmente, la ley 18.441 conocida como “*ley de ocho horas*” tuvo un impacto explícito en la sindicalización de los asalariados de tambos, porque la propia formación

¹⁶⁸ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹⁶⁹ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹⁷⁰ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹⁷¹ Fue analizado en el capítulo 7.

del sindicato está en expresa conexión con la reintegración de un trabajador que había sido despedido por el reclamo de mejores condiciones de trabajo, principalmente de las ocho horas. En ese sentido, entre la sanción de la ley y el reclamo del cumplimiento de la ley se fue generando un proceso que desencadenó en la fundación del sindicato. Así, *“el momento cuando empieza a aumentar la afiliación, fue cuando, pienso que el puntapié que dio mucha fuerza fue el reintegro de XX al puesto de trabajo, que los compañeros estuvieron muy como midiendo si esto es verdad, si es mentira, si realmente hay un reintegro al trabajo”*¹⁷². Dentro de las herramientas legales, la ley 18.441 parece ajustarse como la norma jurídica que brindó -por lo menos al comienzo- un mayor impulso a la sindicalización, *“creo que un poco lo que paso con XX acá... fue eso, lo echaron, logramos reinstalarlo a pesar de que el patrón no quería y eso le dio fuerza a otros, me parece que fue eso, más allá que a él lo echaron cuando él intentaba juntarse con otros, porque lo que no se estaba respetando eran las ocho horas pero en realidad podría haber sido otro el motivo y creo que el resultado hubiera sido el mismo”*¹⁷³.

La ley 18.441 si bien proporcionó oportunidades para la sindicalización, se entiende que es una norma que carece de control por parte de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS). Hasta el momento se mantiene la misma situación que en los casos de los sectores que se describieron con anterioridad: la ausencia de una inspección laboral sobre la legislación vigente.

En términos generales, SUTTA es un sindicato en estrecho relacionamiento con el nuevo contexto normativo, desde la protección de la libertad sindical, las ocho horas en el sector ganadero/lechero y los logros alcanzados en los Consejos de Salarios Rurales. Éstos instrumentos normativos han permitido modificar su condición de *“sujetos privados”* detrás del alambrado, para transformarse en sujetos públicos por intermedio de la participación. En ese sentido, la participación no se reduce a la sindicalización y la actuación en los Consejos de Salarios, sino que ha incursionado en su visibilidad dentro de los ámbitos parlamentarios, asistiendo desde 2009 a las Comisiones de trabajo y de legislación laboral.

¹⁷² Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹⁷³ Ex asesor de sindicatos rurales, 19/07/2011.

b) Visión de ANPL

Desde la visión empresarial se sostiene que los Consejos de Salarios son importantes para la adecuación de las retribuciones, aunque esto debe tomarse como base debido a la heterogeneidad del sector lechero. Sobre los estímulos a la actividad sindical de los asalariados, se considera que no ha impactado significativamente, a pesar de que se está en conocimiento de la existencia de un sindicato en el sector. En tal sentido, se señala que *“no lo veo como un factor que haya estimulado eso, no me parece mal ni bien, no lo percibo. No tengo datos de la realidad que me digan ni una cosa o la otra porque tampoco he hecho seguimiento”*¹⁷⁴.

Tampoco se aprecia un impulso a la actividad sindical como consecuencia de la ley de libertad sindical, por el contrario, el efecto que se visualiza es la aparición de algunos conflictos aislados. A su vez, se considera que la ley de fuero sindical es de difícil aplicación en el medio rural o que al menos puede generar algunos problemas en su instrumentación. En ese sentido, se establece que *“eso te genera unos problemitas vinculado con la ley de fuero sindical, porque si vos despedís a uno y fue a una actividad, que ni siquiera es directivo sindical, pero fue a una actividad donde se habla de sindicalismo y ahí ya tenés un problema porque alguien te puede decir que lo estás echando por ese motivo”*¹⁷⁵.

En relación a la ley 18.441, se puede señalar que la ANPL no acompañó la postura del Poder Legislativo en lo referido al proyecto de regulación de la jornada de trabajo que finalmente se aprobó en 2008. Sin embargo, apoyaba un proyecto de ley anterior (elaborado al comienzo del período) tendiente a la regulación de la jornada, pero en 9 horas y con regímenes especiales, donde se incluía a los tambos¹⁷⁶. Así, se plantea que *“después cambió tanto, que el proyecto no tenía absolutamente nada que ver con el original y no fue acompañado, y todavía fue modificado en el Legislativo, en el Senado. Fue modificado y en lugar de beneficiar, lo empeoró; creemos que no fue una buena solución...este...porque no condice con la realidad del sector rural y no facilita...pero bueno, es una realidad, es una ley, pero la prueba, la demostración de que es una ley que tiene ciertas complejidades, es que ni siquiera cuando se pudo...está sin*

¹⁷⁴ Representante de ANPL. 05/08/2011.

¹⁷⁵ Representante de ANPL. 05/08/2011.

¹⁷⁶ *“Nosotros tenemos algunos puntos de vista distintos, en la ley de regulación de la jornada nosotros estábamos totalmente de acuerdo con todos los puntos, la asociación rural tenía algunos matices, cuanto de repente promediar 6 meses, nosotros decíamos promediar 3 meses, entendíamos que la forestación tenían una ley de 8 horas, no teníamos por qué meternos pero cuando uno va ahí, votamos a favor, dejamos constancia de algunas salvedades”* (Representante de ANPL. 05/08/2011).

*reglamentar, la ley rige igual pero está sin reglamentar*¹⁷⁷. A pesar de no compartir la visión del Poder Legislativo, la ley no tuvo mayores efectos sobre la sindicalización de los asalariados. Esto se le atribuye principalmente a la idiosincrasia del asalariado rural, el cual optaría por no ampararse dentro de una norma “rígida” como la de las ocho horas. Así, se plantea que *“no creo que haya habido [aumentó de sindicalización]... incluso nosotros pensábamos que iba a haber cierta conflictividad, porque también el trabajador quiere esa flexibilidad, aunque parezca mentira la quiere*¹⁷⁸. En ese sentido, se puede sentenciar que no se percibe un aumento de la sindicalización como consecuencia del nuevo contexto normativo.

c) Visión del Poder Ejecutivo (MGAP/MTSS)

La representación de MGAP considera que los Consejos de Salarios han permitido *“la visualización de que los trabajadores rurales existen*¹⁷⁹. En ese sentido, se puede vincular lo expresado con la concepción de *lo público* en Arendt (2004). A su vez, se plantea que el ámbito tripartito ha sido una herramienta eficaz para lograr mejoras en los salarios y las condiciones de trabajo, fundamentalmente desde la última ronda de 2010. Por otra parte, si bien existe referencia genérica a la sindicalización dentro del grupo 22, ésta puede hacerse extensiva a los asalariados de los tambos. En tal sentido, se señala que *“ha presionado a la sindicalización y a la agremiación, que es muy complicada por lo que te digo que son dispersos, que muchos trabajan en lugares aislados y además hay mucha campaña en contra, es una relación particularmente en la ganadería es una relación en la que se confunde patrón-empleado con la relación media feudal de que somos todo lo mismo, tomamos el café con leche, los nenes van a la escuela juntos, entonces en esa confusión...”*¹⁸⁰.

La interpretación realizada pretende esquematizar un cruce de caminos en referencia a la sindicalización en el sector, identificando dos tendencias: por un lado, se encuentra un avance considerable con los Consejos de Salarios a partir de 2005. En el camino opuesto, se estima que la propia relación laboral está cubierta por una misma “cultura”, que aquí hemos denominado *habitus rural*, determinando un *sentido práctico* en palabras de Bourdieu (1997) que no presenta al conflicto de clase como horizonte

¹⁷⁷ Representante de ANPL, 05/08/2011.

¹⁷⁸ Representante de ANPL, 05/08/2011.

¹⁷⁹ Representante de MGAP, 21/07/2011.

¹⁸⁰ Representante de MGAP, 21/07/2011.

posible. De esta manera, se podría considerar un panorama de incertidumbre para la sindicalización rural.

En otro orden, también se puede señalar que los empresarios del sector no han reconocido a los asalariados rurales como una contraparte legítima en el proceso de negociación. Las visiones de los delegados por el Poder Ejecutivo parecen coincidir sobre este aspecto, lo cual se evidencia por la actitud de las gremiales empresariales de enviar asesores a las instancias tripartitas, sin la participación de sus respectivos directivos¹⁸¹. Desde la representación del MGAP se afirma que *“los empleadores defienden siempre la de ellos, para mí son...en realidad, el primer gran lío es que los que van son asesores, asesores de gremiales, muchos de los cuales son abogados o contadores, los negociadores no son los empresarios mismos, son los que los representan, entonces eso por un lado tiene el primer inconveniente que es una gran tranca porque no estás negociando directamente...siempre todo hay que llevarlo a las directivas, las directivas se reúnen una vez cada...hay que consultar, entonces todo eso enrarece el proceso, no sé si podría ser de otra manera, ¿no? pero en la realidad es complejo, ¿no?”*¹⁸².

La visión del MTSS en relación a la libertad sindical, plantea que la norma ha tenido un impacto visible en determinados conflictos individuales ocurridos, y no tanto en la sindicalización en sí. Así, se plantea que *“en los tambos por lo general se negocia después que está despedido el tipo, al primero que se enteraron que hay un afiliado ya lo despiden, entonces los otros no se afilian, son problemas más gruesos de libertad sindical, son problemas más gruesos”*¹⁸³.

Por último, en relación a la ley 18.441, las posiciones tanto del MGAP como del MTSS, consideran fundamental la reglamentación para establecer posibles alcances en la limitación de la jornada laboral. En tal condición, al no existir aún la reglamentación de la ley, es difícil asignar un impacto real en la sindicalización de los asalariados. No obstante, esto no impide reconocer algunos impactos específicos como el ocurrido en 2009 en la zona de Sarandí Grande, donde el trabajador despedido fue reinstalado a

¹⁸¹ La opinión del MTSS refleja respecto al reconocimiento al sindicato rural: *“para mí ninguno, reconocimiento es al gobierno, que el gobierno dice hay que negociar, este es tu lugar tenés que respetarlo. Por lo menos en la ganadería y en la lechería”* (Representante de MTSS, 26/08/2011).

¹⁸² Representante de MGAP, 21/07/2011.

¹⁸³ Representante de MTSS, 26/08/2011.

través de la vía judicial. En general, debe tenerse en cuenta que el sindicato de tambos *“es muy incipiente también, ¿no? existe hace un año”*¹⁸⁴.

Tabla 10. Síntesis del impacto del nuevo contexto normativo en la sindicalización rural.

ACA. Se percibe + sindicalización	SUTAA. Se percibe + sindicalización
<i>“desde que se fomentaron el Consejo de Salarios y la ley de ocho horas, más o menos todo en la misma época hubo un poco de publicidad, de conocimiento y mucha gente se sindicalizó y se sigue sindicalizando, pero el número del sindicalizados del principio fue mucho más alto”</i> ¹⁸⁵	<i>“para nosotros nos rindió mucho. en ese momento nos rindió mucho. en lo económico y en lo político para organizarnos nos favoreció mucho”</i> ¹⁸⁶
APCANU No se percibe + sindicalización	UTAA No se percibe + sindicalización
<i>“nosotros como gremial o como directivos de la gremial no sabemos si aumentó o si bajó, inclusive no sabemos ni cuantos afiliados tiene UTAA, eso no lo sabemos”</i> ¹⁸⁷	<i>“no hubo una mayor sindicalización (...) relacionamiento de APCANU y UTAA no ha cambiado en estos años con el tema de libertad sindical, ocho horas, consejos de salarios yo no creo que se haya avanzado a favor de los trabajadores hermano”</i> ¹⁸⁸
ANPL No se percibe + sindicalización	SUTTA. Se percibe + sindicalización
<i>“no lo veo como un factor que haya estimulado eso, no me parece mal ni bien, no lo percibo. No tengo datos de la realidad que me digan ni una cosa o la otra porque tampoco he hecho seguimiento de... bueno, así que no tengo... no, en eso no...”</i> ¹⁸⁹	<i>“ha aumentado, por los llamados por teléfono. Ha aumentado, te lo puedo decir, realmente, que aumento. Yo no me [he] reunido con XX en Florida, pero me dijo que por lo menos veinte afiliaciones más tuvo después del Consejo de Salarios (...) como que generó un impulso lo que se ha logrado. Entonces, tan mal no hicimos las cosas”</i> ¹⁹⁰
MTSS. Se percibe + sindicalización	MGAP. Se percibe + sindicalización
<i>“yo no tengo ninguna duda, el día que no haya gobierno de izquierda no hay un solo sindicato rural más, van a pasar a ser testimoniales como eran antes...”</i> ¹⁹¹	<i>“creo que aumentó, la sindicalización aumentó muchísimo, no sé cuan activos pero sé que aumento mucho (...) yo creo que desde el dos mil siete, dos mil ocho en adelante, sobre la segunda y la tercera ronda, ¿no?”</i> ¹⁹²

¹⁸⁴ Representante de MTSS, 26/08/2011.

¹⁸⁵ Directivo de ACA, 26/05/2011.

¹⁸⁶ Ex dirigente de SUTAA, 30/08/2011

¹⁸⁷ Directivo de APCANU, 15/06/2011.

¹⁸⁸ Dirigente de UTAA, 10/08/2011.

¹⁸⁹ Representante de ANPL, 05/08/2011.

¹⁹⁰ Dirigente de SUTTA, 28/05/2011.

¹⁹¹ Representante de MTSS, 26/08/2011.

¹⁹² Representante de MGAP, 21/7/2011.

-Capítulo 9- CONCLUSIONES

“Para muchos de nosotros el objetivo final de nuestra labor es crear un mundo en el cual los trabajadores puedan forjar su propia vida y su propia historia, en vez de dejar que se la forjen otros, incluyendo los académicos”

(Eric Hobsbawm. “El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera”, 1987: 28).

El objetivo general de esta investigación fue describir y analizar la sindicalización de los trabajadores asalariados rurales de los rubros: plantaciones de caña de azúcar, plantaciones de arroz y tambos en el periodo 2005-2011. En primer lugar, se describieron las relaciones laborales y la incidencia de los obstáculos a la acción colectiva de los asalariados en cada uno de los rubros mencionados. Posteriormente, se examinaron las estrategias que permitieron superar los obstáculos a la sindicalización en el medio rural. Finalmente, se analizaron las percepciones de los diferentes actores (sindicatos rurales, gremiales empresariales y representantes del Poder Ejecutivo) sobre los efectos que ocasionaron en la sindicalización de los asalariados rurales los cambios normativos producidos en las relaciones laborales (2005-2011).

1. Contrastación de hipótesis

El estudio se basó en tres hipótesis iniciales, a continuación se repasan nuevamente. La primera hipótesis planteaba que los obstáculos históricos que bloquean la sindicalización rural se mantendrían inalterados, básicamente por la oposición y limitación que ejercen las gremiales empresariales. Allí, se había señalado la importancia que adquiere el poder simbólico de las gremiales empresariales para detener el ejercicio de la sindicalización de los asalariados rurales. De esa forma, se estableció que el mayor nivel de sindicalismo rural se podría generar en rubros intensivos (arroz y caña de azúcar), donde existirían gremiales más proclives a aceptar la actividad sindical de los asalariados del sector. Por el contrario, habría un menor nivel sindical en los tambos como consecuencia de la mayor oposición de la gremial patronal del sector.

En base al trabajo empírico realizado, se puede ratificar que las posturas de las gremiales patronales son fundamentales para entender el devenir de la sindicalización en los distintos sectores agropecuarios. Así, puede constatar que las gremiales de rubros extensivos (ganadería-lechería) ejercen mayor oposición (poder simbólico) que

los rubros intensivos (caña de azúcar), aunque en el caso del arroz debe ratificarse de modo parcial. No obstante, esto tendría que ser motivo de estudios posteriores, más exhaustivos que el realizado aquí.

La segunda hipótesis que se había planteado establecía que los cambios normativos implementados desde 2005: Consejos de Salarios Rurales (CSR), Ley de libertad sindical (Ley 17.940) y Ley de limitación de la jornada de trabajo y descansos en el sector rural (Ley 18.441) posibilitaron avances en los derechos ciudadanos de los trabajadores rurales.

Según lo recabado, esta hipótesis puede ser parcialmente constatada. Esto surge de la evidencia de mayor sindicalización al influjo del nuevo contexto en dos sectores: los trabajadores de las plantaciones de arroz y los tambos. En ese sentido, la participación en los CSR ofrece por primera vez la aparición de los asalariados rurales dentro de la esfera pública de forma legítima. A su vez, las leyes de libertad sindical (Ley 17.940) y de limitación de jornada laboral (Ley 18.441), permiten establecer una brecha donde adoptar nuevas posiciones para la participación a través de la sindicalización. Se puede coincidir con Arendt (2004), que *“si bien el mundo común es el lugar de reunión de todos, quienes están presentes ocupan diferentes posiciones en él, y el puesto de uno puede no coincidir más con el de otro que la posición de dos objetos. Ser visto y oído por otros deriva su significado del hecho de que todos ven y oyen desde una posición diferente. Éste es el significado de la vida pública, (...) Sólo donde las cosas pueden verse por muchos en una variedad de aspectos y sin cambiar su identidad, de manera que quienes se agrupan a su alrededor sepan que ven lo mismo en total diversidad, sólo allí aparece auténtica y verdaderamente la realidad mundana”* (Arendt, 2004: 66).

Por otra parte, no tendría el mismo efecto en el caso de los trabajadores de las plantaciones de caña de azúcar, donde existe una presencia más consistente dentro de la esfera pública. Por ello, es que allí el proceso de sindicalización se asociaría más a la reactivación del ingenio azucarero, que a las propias medidas protectoras de las relaciones laborales del sector agropecuario. En principio, la intervención de Alcoholes del Uruguay S.A. (ALUR) incrementó el número de puestos de trabajo, y entre ellos de los asalariados que se dedican al corte de caña, potenciando la organización sindical pre-existente del período anterior a 2005.

Finalmente, la tercera hipótesis, planteaba que las posibilidades de organización se relacionan con los *habitus* de los asalariados rurales. Se consideraba que el trabajador de la ganadería-lechería, en relación al trabajador de la caña de azúcar y arroz, tendría más obstáculos para la organización, no sólo por las características productivas sino por el *habitus* y la experiencia en la trayectoria laboral-sindical.

Como se analizó en los capítulos 5, 6 y 7, la mayor sindicalización se encuentra en la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA), mientras que el menor nivel relativo se presenta en el Sindicato Único de Trabajadores de Tambos y Afines (SUTTA), encontrando una situación intermedia en el Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines (SUTAA). De esta forma, la capacidad organizativa y de sindicalización se ve mediada por los diferentes *habitus* y los niveles de experiencia. La percepción de los asalariados varía en cuanto a la sindicalización como consecuencia de la relación que se da entre *campo* y *habitus*, donde como señala Bourdieu “*el campo, como espacio estructurado, tiende a estructurar el habitus, mientras el habitus tiende a estructurar la percepción del campo*” (Bourdieu, 2001: 84).

2. Sindicalización de los trabajadores de las plantaciones de arroz

En lo que refiere a las principales evidencias o hallazgos del presente trabajo, puede señalarse que el sector arrocero registra una fuerte persistencia de los obstáculos a la sindicalización. El aumento de la dispersión geográfica en los últimos años, y la presencia de la atmósfera cultural ruralista, a medida que se acerca a predios que combinan arroz con ganadería, parecen ser considerables. El caso de la oposición gremial es un aspecto particular, porque la Asociación de Cultivadores de Arroz (ACA) no demuestra una obstrucción formal, aunque sí se encuentran despidos vinculados a la actividad sindical. A su vez, existe acumulación de recursos que evidencian un nuevo posicionamiento simbólico dentro del *campo*, sustentado en la designación como ministro del sector agropecuario del ex presidente de la ACA.

En otro sentido, respecto a los factores que permiten la sindicalización, el nuevo escenario de políticas públicas destinado al sector rural ha permitido, en primer lugar, la visualización del sindicato dentro de la esfera pública y, en segundo lugar, apelar al capital social para establecer apoyos que permitan sostener la actividad sindical. Aquí puede destacarse la importancia de los CSR para lograr los primeros niveles de participación entre los asalariados, donde accedieron a presentarse ante un amplio público de trabajadores arroceros como contraparte laboral. En el caso de SUTAA han

sido fundamentales los apoyos externos recibidos, principalmente del Programa Uruguay Rural (PUR) del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) y del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) de la Universidad de la República (UDELAR), para fomentar la acción sindical al igual que la formación de sus militantes. Estos apoyos se pueden identificar en estrecha relación con el capital social de los militantes organizadores, el cual permitió acceder a dichos apoyos a la vez que sostuvo el acercamiento de nuevos asalariados al sindicato. La pertenencia al mismo grupo político (Movimiento de Participación Popular) entre algunos militantes del sindicato y algunos decisores de políticas públicas desde 2005 permitió canalizar, a través de las relaciones políticas, recursos para la organización sindical. El trabajo en conjunto con SCEAM, a su vez, ha permitido seguir consolidando esa red de relaciones para acrecentar recursos potenciales a favor del sindicato.

3. Sindicalización de los trabajadores de las plantaciones de caña de azúcar.

En el sector de la caña de azúcar es donde se aprecia una menor incidencia de los obstáculos descritos en el marco teórico. Así, un contexto social caracterizado por una fuerte urbanización, la mayor concentración de trabajadores por hectárea, el relativamente mayor reconocimiento del sindicato por la gremial del sector, la trayectoria de la organización, plantea un escenario que permite un desarrollo de la sindicalización en vez de obstaculizarla. Allí, solamente la zafralidad se presentaría como un factor inhibitor de la acción colectiva. En este contexto, comparativamente más proclive hacia acciones colectivas, deben sumarse las trayectorias individuales de los asalariados, caracterizadas por un *habitus de clase* como consecuencia de la historia de Bella Unión.

Entre los elementos que favorecen la sindicalización, puede identificarse la importancia del capital social de los integrantes y de los dirigentes que lo encabezan como sostén de la organización. Así, se presenta un relacionamiento fluido con varias organizaciones locales, principalmente con el Sindicato de Obreros de la Caña de Azúcar (SOCA). Al mismo tiempo, hay importantes apoyos externos como de SCEAM, PUR y del Movimiento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). Esto configura una vasta *red de relaciones* que va determinando recursos potenciales que permiten consolidar un grupo dedicado a la actividad sindical. También debe entenderse que esa red emerge justamente de la trayectoria de UTAA.

De esa forma, todos estos elementos mencionados, brindan un panorama donde el impacto del nuevo marco normativo no sea percibido como determinante. En ese sentido, la apreciación del mismo por parte de los propios dirigentes sindicales suele encontrarse más cercano a una visión negativa que positiva del proceso iniciado en 2005. Por el contrario, el aumento de la sindicalización es fruto del aumento del número de trabajadores dedicados al corte de caña de azúcar, como fue señalado, consecuencia directa de la reactivación del ingenio azucarero.

4. Sindicalización de los trabajadores de tambos

En el sector de tambos es donde se encuentran mayores dificultades para la sindicalización rural. Allí se estaría ante la presencia de todos los obstáculos descriptos en el marco teórico: dispersión geográfica (mercado de trabajo), oposición patronal a los sindicatos, alta incidencia del *habitus rural* en las trayectorias individuales y dificultades organizativas (espacio sindical de gran movilidad, falta de formación de cuadros, etc).

La fundación del sindicato en 2009, está en estrecha relación con el nuevo marco normativo (leyes de libertad sindical y regulación de la jornada laboral). Allí, básicamente la herramienta de fortalecimiento ha sido los CSR, los que permitieron establecer una incipiente organización. Esto ha tenido como principal logro el reconocimiento de los asalariados de tambos, permitiendo que sean “*vistos y oídos por los demás*” dentro de la esfera pública, fundamentalmente por su contraparte: los empresarios rurales. A su vez, este proceso implica salir de la “*oscuridad*” de la esfera privada y poder interactuar dentro de espacios de construcción discursiva en ámbitos públicos. A modo de ejemplo, se pueden encontrar las diversas instancias que el SUTTA ha tenido frente a poderes estatales como el Ejecutivo y Legislativo.

5. ¿Cómo seguir? Algunas líneas futuras desde donde interrogar....

Este ejercicio de investigación pretendió ser un acercamiento a la sindicalización de los asalariados rurales. Lejos de ser exhaustivo en su análisis y conclusiones, puede ser considerado como disparador de nuevas investigaciones que ahonden varios de los puntos tratados de forma insuficiente. A continuación se ilustran algunas posibles líneas para investigar en un futuro próximo.

5.a) Los ausentes: los asalariados de la ganadería y la agricultura de secano

Esta investigación se focalizó en tres sindicatos rurales del grupo 22. Sin embargo, como podrá haberse apreciado, no se planteó nada al respecto de los dos grandes contingentes de asalariados que componen dicho grupo: ganaderos y agrícolas. Pues bien, es probable que lector haya deducido que no existe organización sindical de los trabajadores asalariados de dichos rubros. En resumen, este estudio corrobora, de alguna manera, los apuntes señalados por varios trabajos recientes centrados en describir el empleo de esos dos sectores. Básicamente, en dichos estudios se comprueba la misma situación que en esta investigación: la ausencia sindical de los trabajadores tanto de la ganadería como de la agricultura (A modo de ejemplo, ver: Moreira, 2009; Figueredo, 2010).

A pesar de las posibles dificultades existentes -básicamente por los recursos necesarios- para emprender estudios sobre las situaciones de los trabajadores de la ganadería y la agricultura, se considera que serían necesarios para avanzar en el conocimiento sobre una población poco estudiada en relación a la adquisición de derechos. Aquí debe recalcar que la participación no es unívoca, y que la sindicalización expresaría apenas una vertiente de la misma. Sin embargo, la agremiación dentro de sindicatos es una posibilidad concreta de participación en la esfera pública.

5.b) Movilidad espacial y circunscripción territorial de los sindicatos rurales

En este trabajo no se pudo incluir el territorio como variable de análisis. De esa forma, ciertas especificidades territoriales que impactan en las estrategias de la organización sindical, así como en las propias características de los trabajadores no fueron puestas en consideración. Asimismo, no fue foco de la investigación desentrañar las relaciones cotidianas que se generan entre los mismos trabajadores, y entre éstos y los patrones, en los lugares de trabajo y no trabajo. (De La Garza Toledo, 2009).

Por ese motivo, se estima pertinente desarrollar en futuras investigaciones cuestiones vinculadas a las relaciones cotidianas del sindicato, en al menos tres dimensiones: con los trabajadores, con la sociedad y con la política. Así, se plantearían algunas interrogantes intentando desentrañar la relación entre base y dirección: ¿cómo se establece el vínculo entre trabajadores y el sindicato? y ¿cuál es la influencia de la movilidad espacial en el funcionamiento de la organización?

Por otra parte, ¿cómo es la inserción del sindicato en la sociedad? Aquí se podrían estudiar las relaciones de los sindicatos como miembros de la sociedad civil organizada,

con otros actores locales y las instituciones estatales (ejemplo de ello son las escuelas rurales) presentes en los territorios.

Finalmente ¿qué nuevas posibilidades permite la nueva descentralización política -con la instalación de gobiernos municipales- para los sindicatos rurales? Aquí se podría indagar sobre la incidencia de nuevos espacios de gobierno, donde se podrían generar espacios de participación y presión por parte de los asalariados rurales.

5.c) Participación femenina en las organizaciones sindicales rurales.

En este trabajo se pudo encontrar organizaciones sindicales rurales que cuentan con participación activa de mujeres. Incluso, se pudieron identificar mujeres en funciones de dirección sindical, como puede observarse en el caso específico de SUTTA. Más allá de ello, es notorio que vivimos en un país donde todavía existe una amplia brecha que separa la participación entre hombres y mujeres en los diversos espacios públicos. Por ello, sería interesante avanzar en estudios centrados en el papel que las mujeres desempeñan en las organizaciones.

5.d) Rezago educativo de los asalariados rurales: impactos en la formación de organizaciones y el papel de los sindicatos.

Este estudio también reflejó, de modo indirecto, una de las dificultades existentes dentro del conjunto de asalariados rurales: el bajo nivel de instrucción formal. Esto es ilustrado en diversos estudios previos sobre empleo rural (Riella y Tubío, 1997; Dominzain, 2002; Piñeiro, 2003; Carámbula, 2009; Moreira, 2009; Figueredo, 2010; etc).

Sin embargo, poco se sabe o se conoce sobre el impacto que este bajo nivel de formación tiene a la hora de relacionarse con otros asalariados, de igual contexto o similar, en defensa de sus derechos (entre ellos los laborales y sindicales).

Por otra parte, siendo más ambicioso aún, menos se sabe sobre las potencialidades que los sindicatos rurales tienen para “aterrizar” políticas públicas que atiendan a esos déficits de formación formal.

Fundamentalmente, podrían generarse espacios que privilegien la educación no formal teniendo a los sindicatos como canalizadores. En esto hay que dejar constancia que se plantea no solo desde el ámbito estrictamente productivo, por ejemplo, con cursos que se orienten a la capacitación laboral, sino que busquen potenciar las necesidades de formación ciudadana.

Esto forma parte de unas de las insuficiencias identificadas, es de notoriedad que durante el transcurso de los CSR existieron dificultades de varios dirigentes sindicales rurales ya sea para comprender determinados temas o para desenvolverse de forma eficaz en las negociaciones.

5.e) Alianzas con otros actores para fomentar y sostener las organizaciones sindicales

Como ya fuera señalado, dentro de los factores que permiten superar los obstáculos para la acción colectiva en los asalariados rurales, se encuentra el papel de actores externos que han actuado como “palancas” para su sostenimiento. Así, el antiguo papel desempeñado por los partidos políticos de izquierda, reflejado en varios trabajos (Latorre, 1993; González Sierra, 1994; Rocha, 1991), es sustituido por organizaciones o instituciones que apuntalaron la organización sindical rural en este nuevo contexto, principalmente visualizado en los casos del arroz y la caña de azúcar. Estos aportes desde actores externos han ayudado a paliar situaciones deficitarias, que se encuentran de forma transversal entre los asalariados rurales, como son: el rezago educacional de los dirigentes, ausencia de recursos propios para financiamiento de la actividad sindical y dificultades para trasladarse hasta Montevideo donde se desarrollan los CSR, entre otros.

Esto abre, por otra parte, un nuevo campo de estudio donde sería interesante ahondar en cuestiones relacionadas a la generación de capital social desde los sindicatos rurales y sus dirigentes como forma de anteponer el poder simbólico ejercido por los empresarios. De esa forma, ante menores recursos de capital tanto cultural como económico, las actividades sociales emprendidas pueden ser examinadas como potenciales generadores de recursos de capital social. A su vez, podría ser analizado como la principal estrategia para revertir la actual distribución de las otras dos forma de capital: el cultural y el económico.

Asimismo, debería estudiarse las posibilidades que tienen los sindicatos rurales de generar “*contra públicos subalternos*”, entendiéndolos en el sentido de Nancy Fraser (1997) como “*espacios discursivos paralelos donde los miembros de los grupos sociales subordinados inventan y hacen circular contra-discursos, lo que a su vez les permite formular interpretaciones opuestas de sus identidades, intereses y necesidades*” (Fraser, 1997: 115).

Bibliografía.

- ARENDDT, Hannah (2004). **La condición humana**. 1º edición. Buenos Aires. Paidós.
- AROCENA, Soledad. JUNCAL, Agustín y ROCHA, Bruno (2010). Monografía final del curso “Sociedad, Estado y Universidad. Encuentros y desencuentros en torno al desarrollo”. Facultad de Agronomía – Departamento de Ciencias Sociales. Montevideo. Sin publicar.
- BARRIOS, Marcela; CIARNIELLO, Maite; MOREIRA, Bolívar (2007). **Una experiencia de Diálogo Social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural**. In: Boletín CINTERFOR 157 pp. 145- 165. Disponible en: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/index.htm#este
- BERTINO, Magdalena y TAJAM, Héctor (2000) **La agroindustria láctea en el Uruguay 1911-1943**. Documento de Trabajo 4/00. Instituto de Economía. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de la República. 35 p. Disponible en: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/dt-04-00-la-agroindustria-lactea-en-el-uruguay-1911-1943/publicacion/87/es/>
- BOURDIEU, Pierre y WACQUANT, Loïc (2005). **Una invitación a la sociología reflexiva**. 1ª edición. Buenos Aires, Siglo XXI editores Argentina. 430 p.
- BOURDIEU, Pierre (2001). **Poder, derecho y clases sociales**. 2ª edición. editorial Desclée de Brouwer, Bilbao. 232 p.
- BOURDIEU, Pierre (1997). **Razones Prácticas**. Editorial ANAGRAMA. 232 p.
- BOURDIEU, Pierre (1987/1992) **“Fieldwork in philosophy”** (Entrevista con Honneth, Kocyba y Schwibs realizada en 1985). In: Cosas Dichas. Gedisa, Barcelona. Pp. 17-43.
- CARÁMBULA, Matías (2009). **Tiempos de Ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara**. Departamento de Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía. CSIC Letraeñe Ediciones. Montevideo. 192 p.
- CARÁMBULA, Matías (2008). **Los Asalariados Rurales**. In: CHIAPPE, Martha; CARÁMBULA, Matías; FERNÁNDEZ, Emilio (comp.). El campo uruguayo: una mirada desde la Sociología Rural. Facultad de Agronomía. UdelaR, pp. 103-126.
- COMINIELLO, Sebastián (2011). **Un siglo de trabajo ímprobo. Procesos de trabajo en los tambos argentinos, 1900-2010**. Documento de Jóvenes Investigadores N° 29. Instituto Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. 88 p.
- COMINIELLO, Sebastián (2010) **Cambios recientes en los procesos de trabajo y condiciones laborales de los tamberos en Argentina**. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas. 20 p.
- DE LA GARZA TOLEDO (2009) **Hacia un concepto de trabajo ampliado**. In: NEFFA, Julio César; DE LA GARZA TOLEDO, Enrique; MUÑIZ TERRA, Leticia (comp). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). pp. 111-141
- DIEA (2011) **Azúcar. Cultivo de caña y producción industrial**. Zafra 2010/11. Serie de Trabajos especiales N° 303. Agosto 2011. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DIEA (2010) **Encuesta de arroz**. Zafra 2009/10. Serie Encuestas N° 291. Julio 2010. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DIEA (2007) **La producción lechera en el Uruguay**. Serie Encuestas N° 278. Agosto, 2009. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DIEA (2006) **Encuesta de arroz**. Zafra 2005/06. Serie Encuestas N° 238. Setiembre 2006. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DIEA (2006) **Azúcar. Cultivo de caña y producción industrial**. Zafra 2005/06. Serie de Trabajos especiales N° 241. Noviembre 2006. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DIEA (2003) **El cultivo de arroz en Uruguay. Contribución a su conocimiento**. Dirección de Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Disponible en: www.mgap.gub.uy/diea

DOMÍNGUEZ, Carlos María (2004). **El Norte profundo. Un viaje por Tacuarembó, Artigas, Rivera y Cerro Largo**. EBO. 161 p.

DOMINZAIN, Susana (2002) **Las mujeres trabajadoras del citrus en Uruguay. Sus condiciones de trabajo, sus derechos laborales y sindicales desde la perspectiva de género**. Revista arbitrada *Historia del Hombre*. Consejo editor de la Universidad de Guadalajara. Artículo presentado en calidad de colaboradora en el número referido a "Mujer, género y trabajo". 28 p.

ERRANDONEA, Alfredo (1987). **Las clases sociales en el Uruguay**. Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH). Ediciones de la Banda Oriental.

ERRANDONEA, Alfredo (1985). **Sociología de la dominación**. Editorial Nordan- comunidad. 143 p.

ERRANDONEA, Alfredo y COSTÁBILE, Daniel (1969) **Sindicato y sociedad en el Uruguay**. Fundación de Cultura Universitaria.

FALERO, Alfredo (2008). **Las batallas por la subjetividad: luchas sociales y construcción de derechos en Uruguay**. FANELCOR. 268 p.

FERNÁNDEZ, Tabaré (2001). **La estructura agraria en el Uruguay entre 1951 y el 2000**. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos. pp.387- 423.

FERRANDO, Victoria; LAGOS, María de los Ángeles; LLARENA, Gabriela (2008). **Impacto socio-económico de ALUR en Bella Unión**. Trabajo monográfico para la obtención del título. Lic en Administración - Contador /Contador Público. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de la República. 215 p.

FIGUEREDO, Soledad (2010) **Expansión de la frontera agrícola en Uruguay y su impacto sobre el empleo rural**. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas. 15 p.

FRASER, Nancy (1997) **Iustitia interrupta: reflexiones críticas desde la posición postsocialista**. Siglo del Hombre. Bogotá. (Capítulos 3 y 7: pp. 95-133 y 229-250).

GONZÁLEZ SIERRA, Yamandú (1994). **Los olvidados de la tierra. Vida, organización y lucha de los sindicatos rurales del Uruguay**. Editorial NORDAN-Comunidad. 292 p.

GUERRA, Pablo (2001). **Sociología del Trabajo**. Fundación de Cultura Universitaria. 2ª Edición Montevideo. 332 p.

HERNÁNDEZ, Alfredo (2010) **El complejo arrocero en Uruguay**. Curso de Ciencias Sociales III. Mayo de 2010. Facultad de Agronomía.

Disponible en: <http://www.fagro.edu.uy/~ccss3/Materiales/Complejo%20arrocero%202010.pdf>

JACOB, Raúl (1984). **Los principales modelos históricos**. In: La cuestión agraria en el Uruguay. Colección Temas Nacionales N° 13. FCU. Montevideo. pp. 7-24.

JACOB, Raúl (1981). **Benito Nardone. El ruralismo hacia el poder (1945-1958)**. Ediciones de la Banda Oriental. 187 p.

LATORRE, Raúl (1993). **Los trabajadores rurales Uruguay**. Cátedra de Sociología y Extensión. Área de Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía. 16 p.

LATORRE, Raúl (1986). **Asalariados Rurales**. Ficha bibliográfica n° 13, curso de 1986. Cátedra de Sociología, Facultad de Agronomía. 26 p.

MALIG, Anahí (2003). **Transformaciones agrarias y sindicatos rurales: el caso del sindicato único de obreros rurales y agroindustriales (SUDORA)**. Monografía final para obtener el título de Licenciatura en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Tutor: Alberto Riella. 65 p.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo (2005) **Primeras consideraciones sobre la aplicación del régimen de consejos de salarios a los trabajadores rurales**. XVI Jornadas uruguayas de derecho del trabajo y de la seguridad social. pp. 41-57.

MASCHERONI, Paola (2010). **Negociación colectiva y desarrollo ciudadano en el campo uruguayo**. En: APARICIO, Susana; NEIMAN, Guillermo; PIÑEIRO, Diego (coord.). Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas. Letraeña Ediciones, Montevideo. pp. 241-261.

MORAES, Álvaro (2012) **¿Campo en disputa? Estudio del caso de acceso a tierra de los trabajadores de UTAA al “Campo de Placeres” en Bella Unión**. Tesis final de grado para obtener el título de Ingeniero Agrónomo. Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Tutor: Mag. Matías Carámbula. 244 p.

MOREIRA, Bolívar (2009). **El juego de la mirada. Inferencias sobre el trabajo y los procesos de contratación en la ganadería, a partir de un estudio de caso en el noroeste de Durazno**. Tesis de Maestría en Sociología del Desarrollo, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. 145 p.

PARLAMENTO (2011). Comisión de Legislación del Trabajo (Cámara de Representantes) Versión taquigráfica N° 623 de 2011

Disponible en: <http://www0.parlamento.gub.uy/forms2/versionesTaqComAnio.asp?Cuerpo=D&Anio=2011&Comision=82>

PARLAMENTO (2009). Comisión de Legislación del Trabajo (Cámara de Representantes) Versión taquigráfica N° 2153 de 2009.

Disponible

en:

<http://www0.parlamento.gub.uy/distribuidos/ AccesoDistribuidos.asp?Url=/distribuidos/contenido/camara/d20090908-0082-2153.htm>

PEREIRA, Flavia (2011) **Relaciones entre las organizaciones cañeras y el Estado. La complejidad de una construcción.** Monografía final de grado. Licenciatura de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Tutor: Dr. Alfredo Falero. 44 p.

PIEDRACUEVA, Laura; JULCA, Bryan; FAVA, Marcos; FAVA, Roberto y SILVA, José (2011). **Mapeo y cuantificación de la cadena láctea uruguaya.** In: FAVA, Marcos; FAVA, Roberto; SERRA, Virginia; JULIANO, Pablo; BERTERRECHE, Javier; JULCA, Bryan; SILVA, José; SIERRA, Miguel; ARBELETTCHE, Pedro; VOLPE, Daniel; LÓPEZ, Tomás; PIEDRACUEVA, Laura; DÜTOUR, Joaquín; CARBALLO, Carolina; ACOSTA, Liber. (2011) "La Cadena láctea en Uruguay: Planeamiento estratégico para el litoral oeste". Programa Uruguay Innova de la Unión Europea. Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), pp. 109-123.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo (1989). **Curso de Derecho Laboral.** Tomo II, volumen II. Contratos especiales de trabajo. Ediciones IDEA, Montevideo. 303 p

PIÑEIRO, Diego (2008). **El trabajo precario en el campo uruguayo.** FCS. CSIC. Udelar. Montevideo. 213 p.

PIÑEIRO, Diego y FERNÁNDEZ, Emilio (2008). **Las organizaciones rurales.** In: CHIAPPE, Martha; CARÁMBULA, Matías; FERNÁNDEZ, Emilio (comp.). El campo uruguayo: una mirada desde la Sociología Rural. Facultad de Agronomía. Udelar, pp. 127-152.

PIÑEIRO, Diego y MORAES, María Inés (2008). **Los cambios en la sociedad rural durante el Siglo XX.** In: El Uruguay del Siglo XX. La Sociedad. Departamento de Sociología y Editorial Banda Oriental. pp. 105-136. Montevideo.

PIÑEIRO, Diego (2002). **Violencia, conflicto e integración social en el agro uruguayo.** Sociologías, Porto Alegre, año 4, nº8, jul/dez 2002, p. 206-219.

PIÑEIRO, Diego (1998). **Los Trabajadores Rurales en el Uruguay: principales tendencias.** Ponencia presentada en el V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural. Chapingo, México. 10 al 15 de Octubre de 1998. 23 p.

RAU, Víctor Horacio (2006). **La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola.** In: Revista Gaceta Laboral, setiembre – diciembre, año/vol. 12, número 003. pp. 357-385. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

RIELLA, Alberto y MASCHERONI, Paola (2009). **Población, ingresos y hogares agrodependientes.** Anuario OPYPA pp. 461-468.

RIELLA, Alberto (2006). **Los frenos a la construcción de ciudadanía en el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay.** In: GRAMMONT, Hubert C. de (comp.) La construcción de la democracia en el campo latinoamericano. Buenos Aires. CLACSO. pp .159-185. Colección Grupos de Trabajo.

RIELLA, Alberto y TUBÍO, Mauricio (2001). **Los trabajadores zafrales en el agro Uruguayo: el caso de los cosecheros de la citricultura.** In: Transformaciones Agrarias y Empleo Rural. Unidad de Estudios Regionales. Regional Norte de la Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo. pp. 37-80.

ROCHA, Ángel (2008). **Construyendo ciudadanía junto a los trabajadores rurales.** Representación de los trabajadores en JUNAE. 156 p.

ROCHA, Ángel (1993). **La sindicalización rural: los estímulos y las limitaciones para su desarrollo.** Serie Seminarios y Talleres N° 43. 18 p.

ROSENCOF, Mauricio (2006). **La rebelión de los cañeros.** Fin de Siglo. 126 p.

RUIZ OLABUÉNAGA, José (1999). **Metodología de la investigación cualitativa.** Cap.1, La investigación cualitativa. pp. 11 a 44. Univ. Deusto, Bilbao.

SUPERVIELLE, Marcos y ZAPIRAIN, Héctor (2009). **Construyendo el futuro con trabajo decente.** FCU. 196 p.

SUPERVIELLE Y PUCCI (2008) **El trabajo y las relaciones laborales en el Siglo XX.** Disponible en:
<http://www.fes.edu.uy/archivos/Art%C3%ADculo%20Supervielle%20Pucci.pdf>. 21 p.

SUPERVIELLE, Marcos y QUIÑONES, Mariela (2000) **La instalación de la flexibilidad en Uruguay.** Documento de Trabajo n° 45. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

URUGUAY XXI (2011) **Sector arrocero.** Uruguay XXI promoción de inversiones y exportaciones. Junio de 2011. Disponible en:
<http://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=uruguaya%20xxi%20sector%20arrocero%20informe%202011&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CCMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.uruguayxxi.gub.uy%2Fwp-content%2Fuploads%2F2012%2F07%2FINFORME-Sector-Arrocero-Uruguay-XXI-Jun-2010.pdf&ei=dO-cUOu7D4r49gS9iIHYBQ&usg=AFQjCNHrR4-FZ7p8xVTWqCXrvxxmK6vCQA>. 23 p.

VALLES, Miguel (1999). **Técnicas cualitativas de investigación social.** Síntesis Sociología. 416 p.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2007). **La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga.** FCU. 92 p.

Páginas web consultadas:

ACA: www.aca.com.uy

ANPL: www.anpl.org.uy

ALUR: www.alur.com.uy

INC: www.colonizacion.com.uy

SAMAN: www.saman.com.uy

CASARONE AGROINDUSTRIAL S.A: www.casarone.com.uy

ARROZAL 33: www.arrozal33.com.uy

COOPAR S.A.: www.coopar.com.uy

GLENCCORE INTERNATIONAL: www.glencore.com