

# LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

2014

## MONOGRAFÍA



**Rodrigo Buchelli C.I :4.947.806-8**

**Profesor: Dr. Juan Raso Delegue**

## **INDICE**

### **1- Planteo de pregunta problema**

### **2- Reseña histórica y antecedentes de Granja Tres Arroyos Uruguay S.A**

### **3- Contexto actual del mercado avícola en el Uruguay**

3.1 Proceso productivo en el Uruguay

3.2 Globalización en industria avícola, caso uruguayo

3.3 Instituciones que intervienen.

### **4- Condiciones Medioambientales y Sanitarias de Granja Tres Arroyos Uruguay S.A**

### **5- Relación Sindical y materia negociada en Granja Tres Arroyos Uruguay S.A.**

5.1 SOFGTA

5.2 Materia Negociada periodo 2005-2013

### **6- Experiencia y tares del departamento de RRHH en granja Tres Arroyos Uruguay S.A**

### **7- Conclusiones**

## **1-Planteo de pregunta problema**

En esta monografía me abocaré al análisis del impacto y la importancia que tuvo la instalación de la empresa Argentina Granja Tres Arroyos en la industria avícola de nuestro país, haciendo énfasis en las relaciones laborales, más precisamente en la materia negociada.

Aprovecharé el hecho de que pertenezco al departamento de RRHH de Granja Tres Arroyos Uruguay para comentar los principales puntos de nuestras tareas en la organización y explicar el rol de los actores involucrados, poniendo hincapié en la materia negociada y sus resultados en los últimos seis años.

La pregunta problema será: ¿ha sido la instalación de la empresa Argentina Granja Tres Arroyos un hecho positivo para las relaciones laborales en la industria avícola en el Uruguay?

## **2- Reseña histórica y antecedentes de Granja Tres Arroyos Uruguay**

Los actuales establecimientos que componen Granja Tres Arroyos pertenecían a la firma Granja Moro, emblemática empresa y de las más grande del Uruguay en ese momento. Esto llevó a una gran sorpresa cuando se presentó en concordato en 1998.

El Banco Central del Uruguay ordenó la suspensión de las obligaciones negociables de la empresa Granja Moro S.A.El hecho produjo una crisis importante en la Bolsa de Valores, que se consideró como el hecho financiero más nefasto de esa década. En mayo de 1997, cuando había perdido las dos terceras partes de su capital y tenía oculto un pasivo de 35 millones de dólares, la empresa Granja Moro emitió por segunda vez Obligaciones Negociables.

Un conjunto numeroso de inversionistas adquirió esta serie, desde mediados del 97, actuando a la inversa de lo que hacía los bancos, que, entonces, empezaban a recortar sus préstamos a Moro. La medida que tomaron fue convencer a 40 personas vinculadas laboralmente con la empresa, o

dependientes comercialmente de ella, de que abrieran cuentas bancarias en las sucursales de Colón de los bancos de Crédito: Francés, Comercial y Caja Obrera.

Los cheques diferidos eran habitualmente endosados por Moro y entregados a prestamistas y bancos para su descuento, como forma de obtener dinero rápido. Ese dinero se desviaba a un conjunto de empresas directamente relacionadas, siete de las cuales también se presentaron a concordato con Moro. Al vencimiento de los plazos por los que fueron extendidos, los prestamistas o los bancos presentaban los cheques de cobro.

Pero esos cheques implicaban más pago de intereses, lo cual cada vez costaba más que la anterior. La solución que se encontró en este caso fue emitir más cheques. Cuando ya no fue posible seguir descontando sumas cada vez mayores con los prestamistas, el sistema se colapsó.

Esta situación dejó cientos de funcionarios desempleados de los diferentes establecimientos de la empresa (molino, frigorífico y granjas) Antes de la crisis el grupo Moro contaba con 110 establecimientos en todo el país

Tras la caída de la empresa se presenta en el país la organización Cresta Roja del grupo argentino Rasic, que se hizo cargo de la gran mayoría de la producción, contratando también personal que pertenecía a Granja Moro.

Poco tiempo después la empresa fue comprada por el frigorífico las piedras y se utilizaron las cámaras de frío para el guardado de carnes rojas.

A fines del año 2007 la empresa avícola Argentina de gran porte, Granja Tres Arroyos compró todos los establecimientos y volvió a poner en funcionamiento el proceso productivo.

Tres arroyos fue fundada por Gapar De Grazia que llegó a Argentina en 1935 con un espíritu emprendedor y pionero. Con su hermano comenzaron en el negocio de la venta de pollo por las calles de Buenos Aires.

Al crear el emprendimiento, instalaron un negocio de venta de pollos en el mercado porteño y finalmente en 1965 mudó su local a la actual ubicación en la zona de Entre Ríos, más precisamente en Tres Arroyos siendo esta la sede central de la empresa.

Esta empresa es la de mayor tamaño y producción de Argentina y una de las líderes en producción avícola de Latinoamérica.

Granja Tres Arroyos posee tres plantas de faena: La China, ubicada en Concepción del Uruguay, provincia de Entre Ríos, Cahuane, ubicada en Capitán Sarmiento, provincia de Buenos Aires, y Pinazo, ubicada en Pilar, provincia de Buenos Aires.

En total entre las tres plantas se faenan en promedio 500.000 aves diarias, siendo utilizadas tanto para el mercado interno como el internacional. Ambas plantas están totalmente automatizadas con tecnología de última generación y poseen habilitaciones de los mercados más exigentes para la exportación. Se exporta, entre otros mercados, a países miembros de la CEE, Chile, Suiza, Japón y Medio Oriente.

Dentro de sus instalaciones posee sistemas de enfriamiento de las aves: chiller y túnel de frío, giro freezer, túneles de enfriamiento continuo con una capacidad superior a los 600.000 kilos, cámaras de almacenamiento para productos refrigerados y congelados, salas de productos saborizados, cocido y prefrito

Granja Tres Arroyos se aboca también a la producción de fiambres de pollo, cerdo y adicionalmente a producción lechera en el litoral Argentino

En Argentina cuenta con una planilla de 4500 trabajadores dependientes, siendo uno de los equipos de trabajo mejor preparado para la actividad productiva de la industria avícola en la República Argentina.

Por consiguiente, fue un hecho de gran relevancia la obtención no solo de los establecimientos sino de la marca uruguaya Granja Moro por parte de dicha empresa en el año 2007. Esto generó un reavivamiento de la industria avícola en el Uruguay y creó cientos de puestos de trabajo en Montevideo Canelones y San José.

En nuestro país la organización gira como agroindustria y cumple con todo el proceso de carne aviar, por lo cual posee 440 trabajadores en tres grupos dentro de los Consejos de Salarios: Grupo 1, Capítulo 2, Grupo 2 Sub grupo 03 y Grupo 23, subgrupo 2, con aportes a caja Rural e industria y comercio.

Las diferentes plantas de producción se encuentran en los departamentos de San José (planta de incubación), Canelones(planta de raciones balanceadas) y Montevideo(planta de faena , frigorífico), concentrándose la mano de obra en la zona de Melilla (Montevideo), aquí se encuentra la planta frigorífica con más de 300 empleados y la Administración Central.

Hasta el día de hoy Granja Tres Arroyos Uruguay es la empresa con mayor dimensión en su rubro, siendo líder en exportación de aves faenadas y subproductos de estas a variados países del mundo.

### **3- Contexto actual del Mercado avícola en el Uruguay**

#### **3.1 Proceso productivo en Uruguay**

El sector avícola en Uruguay se compone principalmente de dos subsectores, el primero se encarga de la producción de pollos parrilleros y el segundo a la producción de huevos de consumo. La producción de otras aves como son los pavos, ñandúes, codornices y faisanes está comprendido en establecimiento de muy pequeña escala en el Uruguay.

Ambos productos nombrados anteriormente inician el proceso productivo en granjas progenitoras, donde se da la cría de gallos y gallinas, con la genética adecuada para este fin. Estos serán los futuros padres reproductores.

Las principales líneas genéticas que se manejan en Uruguay en la producción de huevos son Hisex, Babcock, Hy-Line, H&N, Lohmann y Shaver (reproductoras livianas o semipesadas), mientras que en la producción de pollos parrilleros se trabaja con líneas genéticas como Ross y Cobb (reproductoras pesadas).

La raza Cobb es la utilizada por Granja Tres Arroyos ya que es una de las mejores en término de producción para consumo de carne aviar.

Estas granjas están concentradas en poco más de 20 empresas en países desarrollados como: Estados Unidos, Francia, Alemania, Gran Bretaña y Holanda. Uruguay se abastece de los huevos fértiles o embrionados de las filiales de dichas empresas transnacionales ubicadas en Argentina y Brasil,

dado que la dimensión del mercado uruguayo no constituye un factor atractivo para la instalación de las mismas.

La siguiente etapa de este proceso productivo consiste en la cría de los animales reproductores (en granjas reproductoras), las cuales producen los huevos fértiles. Para terminar los huevos que se obtienen de esta etapa son llevados a las plantas de incubación, donde se los somete al proceso de incubación hasta que nacen los pollitos BB1.

Este proceso son por lo general terciarizados a productores llamados Façoneros, quienes son propietarios de galpones y reciben los insumos necesarios para la cría de las aves. El principal de estos insumos son las raciones. El pago a estos productores tiene en cuenta parámetros de mortalidad, peso y grado de conversión

En el caso de Tres Arroyos Uruguay, que es una empresa de gran porte, tiene sus propias granjas de engorde y al mismo tiempo terciariza otras. También posee su propia planta de incubación.

Los alimentos balanceados o raciones necesarios para todo el proceso productivo de pollos parrilleros y gallina de postura son elaborados en molinos, que en el caso de las empresas de mayor dimensión como Tres Arroyos o Avícola del Oeste son de su propiedad.

La producción de pollos parrilleros se realiza básicamente bajo tres formas organizacionales diferentes: façoneros, productores independientes y empresas de integración. La que se destaca de las tres es la modalidad de façoneros, ya que constituye el 94% de los productos de pollo parrillero, y provee el 80% de los pollos para faena. Las empresas de integración aportan un 18%-19% y los productores independientes 1-2%.

Las aves son transportadas de las granjas hasta las plantas de faena, donde se comienza el proceso de faenado, eviscera, empaca congela y por último se distribuye. Estas son destinadas a la venta y distribuidas a mayoristas, vendedores minoristas o directamente a los consumidores a través de locales de las empresas avícolas.

La particularidad de Granja Tres Arroyos es que se dedica principalmente a la exportación para terceros países, dada su infraestructura y capacidad productiva es la mejor preparada para dicha tarea en el Uruguay. Esto genera que el mercado interno no sea un objetivo primario. También se destaca que al llegar al Uruguay se acordó con las demás avícolas no volcar la mayor parte de la producción en el mercado interno, ya que esto afectaría las actividades del resto de las avícolas del país.

En el sector de producción de huevos (no es el caso de Granja Tres Arroyos), se da una característica común y es que la industria está fuertemente ligada entre sí, existiendo pocos criaderos individuales. Se da la integración horizontal donde grupo de productores se asocian entre si para disminuir los costos de producción, algo semejante a una cooperativa.

En la Producción de carne se dan las integraciones de tipo vertical, donde una empresa tiene las fases del proceso (incubación, criaderos, molino y planta de faena), adicionalmente funciona como integradora porque cuenta con sus propio grupo de Façoneros que venden sus trabajos e instalaciones.

Como muchas tantas la industria avícola más precisamente la que se aboca a la carne, no solo involucra un gran número de trabajadores propios sino que por la naturaleza del proceso en si es generadora de múltiples puestos de trabajo indirectamente (Façoneros, camioneros etc).

Este rubro de la industria sin duda ocupa uno de los más importantes lugares dentro de la producción de Montevideo rural, ya que las principales empresas avícolas de pollos parrilleros se encuentran en Montevideo y Canelones.

### **3.2- Globalización en industria avícola, caso uruguayo**

Con el creciente fenómeno de la globalización y cambio de los mercados, la industria avícola no ha quedado ajena. La exigencia en calidad y tecnología es necesaria para colocar los productos en diferentes países donde las normas de consumo son más exigentes, sin mencionar la alta tecnificación necesaria para mantenerse competitivo, ya sea en estudios de nutrición animal como automatización de la producción.

En un informe realizado por La Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación, se estableció que la carne de pollo constituye un 87.84% del mercado mundial de aves. Se destaca también que para el año 2021 su consumo crecerá en un 28.5%, lo que derivará en el aumento del consumo de maíz que se utiliza hoy día.

El gran impacto mundial de la industria avícola, posiciona a Latinoamérica en un escenario caracterizado por sus estándares altos en competitividad y rentabilidad. Dicha región exporta anualmente 2.8 millones de toneladas de pollo y 3900 toneladas de huevo y productos derivados de este.

Los países Latinoamericanos son responsables del suministro del 35% de la carne de pollo y 37.7% de los huevos en el mundo. Por tanto, se concluye que es un mercado líder en la comercialización e internacionalización del sector en el mundo.

El subsector de pollos parrilleros es aquel que en el Uruguay realiza ventas al exterior. Granja Tres Arroyos concentra el mayor porcentaje de dichas ventas, las cuales ocupan un 60% del total. Cabe agregar que el precio de exportación subió 48% en 2008 con respecto a 2007.

Los principales países en los cuales se colocan estas exportaciones son:

- Venezuela (39%)
- Kuwait (8%)
- Angola (7%)
- Rusia (6 %)
- Vietnam( 6%)
- Congo (6%)
- Arabia Saudita (6%)
- Emirato Arabes (4%)
- Etc.

La instalación de la empresa Granja Tres Arroyos trajo consigo tecnologías y formas de trabajo que no estaban presentes en nuestro país. Este hecho favorece al crecimiento de las exportaciones del producto Uruguayo, así como deja experiencias y conocimientos a los trabajadores locales, ya que la

inmensa mayoría de estos son uruguayos que han sido capacitados para adaptarse a la producción que se lleva a cabo prácticamente de igual manera en Argentina. Lo que supone un nivel de producción con tecnología de punta.

De todas maneras últimamente la industria avícola uruguaya, principalmente Granja Tres Arroyos Uruguay dado que es el principal exportador, está enfrentando grandes problemas. Uno de ellos es la falta de pago de las exportaciones a Venezuela.

Las exportaciones a Venezuela están congeladas debido a falta de pagos. Esto ha llevado a una caída en el número de Pollos reproductoras que es aproximadamente de un 15%. Esto es una situación delicada ya que Venezuela es el principal mercado de colocación de la producción.

El origen del problema radica en un acuerdo que Ancap tiene con la petrolera venezolana Pdvsa. Esto supone que la mitad del dinero correspondiente al financiamiento de combustible por parte de Pdvsa (25% del total), sean para saldar deudas que se mantienen con empresas Exportadoras Uruguayas.

Por esta causa tanto sindicatos como empresarios avícolas han intentado acercarse a las autoridades de turno para poder llegar a algún tipo de solución a este inconveniente. Teniendo en cuenta que la gravedad del asunto puede llegar a dejar en quiebra a numerosas empresas que deberán buscar desesperadamente otros mercados para poder colocar sus productos.

Otro problema actual de la producción avícola Uruguay es la entrada al mercado local de pollo proveniente de Estados Unidos.h

La cámara Uruguay de productores avícolas (CUPRA), manifiesta firmemente que la apertura a la entrada de carne aviar proveniente de Estados Unidos fue un hecho sorpresivo que puede traer consecuencias muy negativas para el sector. Por lo cual se propuso la fijación de una cuota de ingreso, al igual que se hace con el pollo proveniente de Brasil.

No se oponen a una competencia internacional, pero de alguna manera buscan un “proteccionismo estatal”, ya que afirman que el coste de 1 kg de ración es de \$8 en Uruguay, cuando en Estados Unidos cuesta \$4.

### **3.4 Instituciones que intervienen**

#### **Instituciones públicas**

Ministerio de ganadería agricultura y pesca: Es el principal encargado del control de los establecimientos avícolas, lo realiza principalmente a través de su división de sanidad animal, el cual depone de un riguroso instructivo para dicha habilitación.

Algo destacable de esta institución es que cuenta con veterinarios y ayudantes de veterinarios en los diferentes frigoríficos, ya seas de carnes rojas o de aves. Estos veterinarios tienen la potestad de parar la faena si la sanidad animal o las normas establecidas por el MGAP no están siendo respetadas por los frigoríficos.

Instituto nacional de carne (INAC): Esta institución tiene según la ley 15.605 las competencias de proponer, asesorar y ejecutar la Política nacional de carnes, la cual responde a las determinaciones del Poder Ejecutivo quien coordinara con este a través del MGAP.

Por tanto esta persona pública no estatal tiene un amplio campo de acción ya que monitorea las actividades de diferentes mercados internos de carne como lo son el Bovino, ovinos, suinos, equinos, aves etc.

Lleva un control principalmente a través de sus guías, las cuales contienen información y habilitan el traslado y comercialización de la carne. Dichas guías deben ser aprobadas por INAC.

Intendencias Municipales: Tiene importante competencia en el área medioambiental controlando el actuar de los establecimientos avícolas con respecto al medioambiente.

En cuanto a la investigación avícola en Uruguay se puede destacar el trabajo de instituciones como: Instituto nacional de investigación agropecuaria (INIA), División Laboratorios Veterinarios (DILAVE), el cual trabaja para el MGAP y UDELAR, aportando investigación desde facultad De Agronomía y Veterinaria.

## **Instituciones privadas**

Asociación de Productores Avícola Sur (APAS): Es una asociación que nuclea productores avícolas de todo el país, principalmente de huevos. Básicamente tiene el cometido de amparar y defender los intereses de sus asociados y de la avicultura en general, a través de asesoramiento a las autoridades y con investigación pertinente del rubro para la mejora de la producción.

Dicha institución se financia con aportes de sus socios.

Sociedad de Productores Avícolas (SUPRA): Integra la Asociación Rural del Uruguay, ya l igual que la APAS tiene naturaleza gremial y es más englobante en el rubro de la carne aviar.

Asociación de Façoneros de pollos Unidos:, es una gremial que nuclea a todos los façoneros de pollos del Uruguay y tiene por cometido la lucha por mejores condiciones para sus asociados. Decisiones de tomar medidas de huelga por reclamos pueden generar grandes inconvenientes a la industria, ya que son en gran medida la base de la producción.

La cámara Uruguaya de procesadores avícolas (CUPRA). Gremial de naturaleza empresarial, que engloba productores avícolas y en la cual Granja Tres Arroyos tiene fuerte representación.

## **4- Condiciones medio ambiental y sanitario de Granja Tres Arroyos**

Granja Tres Arroyos, logra ubicar sus productos en diversos mercados. Por lo cual es inevitable la buena práctica de calidad en todo el proceso. Para ello sigue estrictas normas de calidad internacional, respetando el medioambiente y promoviendo condiciones de trabajo saludables. Todas las plantas de faena de la empresa cuentan con un sofisticado sistema de tratamiento de efluentes, lo que implica el volcado de aguas tratadas en las cuencas hídricas.

En Uruguay es innovadora en este tipo de procesos, se le adiciona la nueva planta potabilizadora que se ha construido en el frigorífico de melilla, la cual potabilizara agua de una cantera cercana para utilizar en la faena.

Granja Tres Arroyos ha sido pionera en el sector avícola en promover, incorporar y certificar voluntariamente el denominado proyecto MDL (Mecanismo para un Desarrollo Limpio) definido por el Protocolo de KIOTO de la convención Marco de las Naciones Unidas (ONU) sobre cambio climático.

Dicho proceso tiene como fin ayudar a los países desarrollados a disminuir las emisiones contaminantes y a los países desarrollo alcanzar un crecimiento sustentable para el medioambiente. Todas estas acciones demuestran el compromiso que la empresa tiene con el medioambiente y la disminución en utilización de recursos naturales.

Al igual que en Argentina, la empresa cuenta con laboratorio propio ubicado en su Molino de Juanico. Aquí se realizan los análisis de recepción de materias primas como los cereales.

En cuanto a las normas de higiene la empresa tiene una política clara de actuación dentro de la planta de faena, siguiendo toda la normativa laboral impuesta por las autoridades. Cuenta con varios filtros sanitarios en todas las entradas y lavaderos de mano, ambas cosas deben ser utilizadas cada vez que se vuelva a entrar en la planta.

La planta de faena cuenta no solo con veterinarios e ingenieros en alimentos propios que conforman el equipo de control de calidad, sino que también como dispone el Ministerio de ganadería agricultura y pesca con veterinarios y ayudantes de veterinario que pertenecen al ministerio, los cuales tienen como fin el control de la faena.

El equipo de control de calidad da una extensa inducción sobre normas de higiene a los nuevos trabajadores de la empresa, explicando las prohibiciones dentro de planta y la obligatoriedad de los elementos necesarios para trabajar en ella. Ello implica que cada funcionario dependiendo su sector (colgado de aves vivas, eviscerado, empaque, cámaras), tendrá un uniforme diferente que consta en general de casaca, pantalones, cofia y botas de trabajo. A su vez responderá a diferentes normas de calidad dependiendo el sector que se encuentre.

## **5- Relación Sindical y materia negociada en Granja Tres Arroyos Uruguay S.A.**

**5.1-Sindicato obrero frigorífico Granja Tres Arroyos (SOFGTA):** Este sindicato engloba a los trabajadores de la planta de faena ubicada en Melilla. Se destaca que no tiene un antecesor, ya que en Granja Moro no existía una gremial de trabajadores.

En cuanto a los trabajadores de las granjas y plantas de incubación, están representados por UTRASURPA (Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País), esto deviene que son trabajadores que no pertenecen a la industria sino a las actividades rurales.

Por parte del molino de la empresa, no existe organización sindical ni adherencia de ningún empleado del establecimiento, se benefician por los convenios del sector de actividad de raciones balanceadas.

Cabe destacar que SOFGATA está adherido a la Federación Obrera de la Industria de la Carne (FOICA). Está engloba sindicatos de frigoríficos de diferentes tipos de carne, siendo el principal los frigoríficos de carnes rojas.

Los sindicatos de carnes rojas son uno de los movimientos míticos dentro del movimiento obrero Uruguayo. Esto es un dato a tener en cuenta ya que con el apoyo del FOICA los sindicatos de frigoríficos de pollo tienen un mayor respaldo y por tanto percibe una solidaridad sindical con más peso.

Si bien los sindicatos de la industria avícola no están tan consolidados, ni tienen tanta representatividad y poder como los sindicatos de carnes rojas, eso es de esperarse ya que la industria frigorífica de carnes rojas es de mayor tamaño y mueve mucho más capital en nuestro país. Adicionalmente a esta idea se puede destacar que los frigoríficos de carnes rojas tienen una larga y rica historia en nuestro país, datando ya desde principios de siglo pasado.

### **5.2-Materia Negociada 2005-2013**

#### **Análisis laudos grupo 3 sub grupo 2**

## **Periodo 2005-2007**

Este convenio de rama de actividad tuvo la importancia de volverse a negociar condiciones y mejoras laborales a través de los consejos de salario, si bien la empresa Granja tres Arroyos Uruguay S.A aún no estaba en el país, fue el convenio que se aplicó en su instalación.

En cuanto a los actores participan normalmente representantes y empresarios del sector avícola y representantes del FOICA, actuando en nombre de los trabajadores.

Los resultados más importantes fueron:

Este convenio tuvo importantes novedades estableciendo los salarios mínimos y definiendo categorías, las básicas y más destacables fueron las de faena, las cuales quedaron asentadas las Categorías “ingreso a categoría A”(la cual dura 120 jornales), categoría A, B Y C. Esto es un elemento importante ya que había pasado tiempo desde que no se redefinían categorías el sector, lo que generaba una importante desactualización respecto del proceso productivo.

También se aclara la situación de las personas que ingresaron previo a este establecimiento de categorías.

Se establece importantes temas en materia sindical, los más destacados son la intención de respetar los convenios internacionales sobre libertad sindical. En cuanto a esto se establece la colocación de cartelera sindical en la empresa, las formalidades del abono de la cuota sindical, la cual será mensual y 40 horas para ejercicio de actividades gremiales.

En cuanto a primas salariales presenta varias novedades entre ellas:

- Prima por antigüedad, 1% luego del primer año hasta llegar a 5%.
- Nocturnidad 20% para trabajadores que cumplan tareas en el horario 22 a 6 hs.
- Prima por matrimonio y nacimiento que se ajustara al igual que los salarios.

Se agrega un importante punto en cuanto a ropa y herramientas de trabajo: de acuerdo a sus tareas el operario recibirá los elementos de vestimenta

necesarios que constan de :” pantalón, casaca, cofia o gorra, casco si correspondiere, calzado apropiado, delantal, guantes apropiados, ropa de abrigo, equipo de agua, antiparras, equipo de seguridad si correspondiera. La entrega se efectuará cada 6 meses, excepto el calzado, la ropa de abrigo, el equipo de seguridad y el equipo de agua, que se repondrán cada vez que sea necesario, contra entrega de los mismos, que deberán ser inutilizados. El resto de los elementos mencionados, se repondrán antes de los 6 meses”.( Convenio Colectivo Grupo 2, Sub Grupo 3; 2005:7)

### **Periodo 2008-2010**

Parece certero hacer algunas aclaraciones previas al análisis del convenio, en este periodo como se indicó anteriormente, entra al Uruguay la firma Granja Tres Arroyos S.A. Este hecho aporó al plano de las relaciones laborales de la industria avícola un nuevo orden de poder que fue el Sindicato Obrero del Frigorífico Tres Arroyos (FOICA), este tenía en sus hombros la representación de más trabajadores de lo que el rubro acostumbraba.

Se puede decir que por las dimensiones y capacidad productiva que la empresa trajo consigo se buscan mejoras un poco más ambiciosas por parte de los trabajadores de ahora en más.

En este convenio se resalta la participación del entonces Jefe de personal de Granja Tres Arroyos Uruguay y la del entonces presidente del sindicato. Ambos hechos que resaltan la importancia inmediata de la empresa en la industria.

Uno de los elementos más novedoso fue el compromiso de eliminar la categoría “ingreso a categoría A”, la cual fue quitada en noviembre de 2008.

Si bien se vuelve a ajustar bajo las categorías de frigorífico A,B Y C, en la empresa Granja Tres Arroyos se acuerda con la organización sindical en este periodo algo mucho más beneficioso para los trabajadores. Lo destacable de esto es que se agrega la categoría D al resto, esto implica una categoría más por tanto un aumento para aquellos que la alcancen.

También se destaca el premio por trabajar en el colgado de pollos vivos y efluentes el cual consta de un 5% más por categoría y un 10% sobre el total de las horas.

Si bien las categorías definidas implican la realización de ciertas tareas para ostentarla, en la empresa se otorga solo por cumplir determinada cantidad de jornales, esto es un benéfico negociado entre el sindicato y la dirección de Granja Tres Arroyos. Es importante resaltar esto dado que cualquier trabajador puede llegar a la categoría D con tan solo cumplir los jornales necesarios.

Esto es manejado de la siguiente manera: El operario ingresa con categoría A, la cual se extenderá durante los 70 jornales trabajados que dura el periodo de prueba, luego pasara a categoría B, la cual finalizara después de 150 jornales trabajados y empezara la C, la que cambiara nuevamente luego de 220 jornales trabajados terminando en categoría D .

Todo esto responde a la capacidad productiva que tiene la empresa Granja Tres Arroyos por sobre las demás avícolas en el Uruguay, lo que desencadenó que la organización sindical pudiera negociar mejoras por encima que el resto del sector.

Siguiendo con las novedades que presenta este convenio colectivo, es importante nombrar el sexto ítem el cual establece que para el cálculo de aguinaldo se tomara en cuenta el salario vacacional.

Una importante decisión negociada fue la del descanso obligatorio de 10 horas entre jornada y jornada, lo que deviene de esto es que en caso de que no se respete, el tiempo trabajado será contado como horas extras.

Se puede notar un cambio beneficiante para a los trabajadores en cuanto a la prima por antigüedad con respecto al convenio anterior, dado que se aumenta el porcentaje máximo a alcanzar hasta un año más, por lo que se puede llegar a un 6% y luego a partir del séptimo año se genera un 1% cada 3 años.

Un muy interesante cláusula que constituye el convenio, es la del trabajo remunerado por categoría superior, esto es una realidad diaria de la producción que se logró plasmar en una clausula. A modo de ejemplo claro, es el del ayudante de encargado que al estar su superior de licencia el ejerce la

supervisión temporal del sector, por lo que debe ser remunerado como supervisor por dicho periodo.

Como novedades adicionales se elige el 6 de enero como feriado no laborable, por razón del día del trabajador de la industria avícola y se compromete la empresa a la realización del carné de salud para los trabajadores, considerándose el tiempo que esto tome como efectivamente trabajado.

En el ámbito de las licencias especiales y primas no se presentan demasiados cambios respecto al anterior convenio, si se actualiza y se agrega la licencia por adopción o legitimación adoptiva.

En cuanto a la licencia gremial, se da un aumento considerable llevándola a las 100% horas por mes, lo que es más del doble de lo que establecía el anterior convenio; hecho que evidencia la presencia sindical fortalecida en la industria. Siguiendo la misma línea se agrega que las instancias de reuniones bi o tripartitas no serán consideradas horas sindicales y serán remuneradas normalmente.

Nueva Clausula de salud laboral y medioambiente: Un avance negociado muy importante e inexistente en anteriores convenios, se acuerda la contratación en los establecimientos frigoríficos de un técnico prevencionista designado por la empresa y un delegado de salud laboral, seguridad y medioambiente designado por parte de los trabajadores.

En la realidad la organización sindical no ha hondado en el terreno de lo medioambiental pero si de salud y seguridad laboral.

De todo esto lo más destacable es la creación de la comisión bi-partita de Salud, seguridad laboral y medioambiente, la cual será conformada por 2 representantes de la empresa, siendo uno de ellos el técnico prevencionista y dos representantes de los trabajadores, siendo uno de ellos el delegado elegido para la temática.

Cláusula de información: Se compromete la empresa a informar sobre los porcentajes de ausentismos, formas jurídicas que adoptaran los contratos de trabajo y posibles cambios en el modo de producción que impacte sobre el número de puestos de trabajo..

Cláusula de paz y prevención de conflictos: Antes cualquier medida de lucha, las partes se comprometen a establecer instancias de negociación ante el MTSS DINATRA. Ya sea por reclamos de naturaleza económicos o devenidos de la misma aplicación de este convenio.

Para resumir este periodo se destacan estas tres últimas cláusulas, ya que ponen de manifiesto la madurez y buena fe de las partes a la hora de negociar y el espíritu positivo de mantener sanas relaciones laborales.

Otro elemento que salta a la vista son las mejoras generales que contiene a simple vista este convenio con respecto al anterior ya sean en el orden de lo salarial, en especie y en materia sindical. Hecho que concuerda con la entrada en actividad en el país de Granja Tres Arroyos Uruguay S.A.

### **Periodo 2010-2012**

Este convenio siguió por el mismo camino del anterior, si bien no fue un antes y un después tiene agregados de elementos más beneficiosos para los trabajadores y algunos puntos interesantes en cuanto a la organización sindical.

Se puede decir que es un punto muy importante el establecimiento la cláusula de descanso intermedio durante la jornada laboral, el cual será de un total de 50 minutos dividido de la siguiente manera: un descanso de 10 minutos entre la segunda hora o la segunda hora y media de trabajo, y un descanso de 30 minutos entre la sexta o la sexta hora y media de trabajo.

Esto deja en una jornada de 8 horas un total de 7 horas y diez minutos efectivos de trabajo, siendo el mismo régimen en caso de horas extras.

Otra novedad adicional es una cláusula que engloba los benéficos que la empresa otorga de acuerdo a presentimos y puntualidad. Manifiesta que estos no podrán ser disminuidos ni eliminado, salvo caso de medidas sindicales.

Los benéficos que fueron negociados con la organización sindical fueron la entrega de 2 pollos semanales con la condición de completar la jornada de 8 horas trabajo en la semana y la entrega de una canasta de manera mensual que contiene alimentos y productos de limpieza, con la condición de no faltar ni llegar tarde durante el mes. Si bien esto no está expresamente establecido en

el convenio dado que no es en todas las empresas igual, Granja Tres Arroyos otorga mejores incentivos que el resto de los establecimientos avícolas del país.

Como se nombró anteriormente se establece nuevos ítem a la cláusula de libertad sindical. El primero de ellos establece cuarenta horas sindicales adicionales a las existentes cien, para aquellos delegados sindicales que formen parte de la dirección del FOICA. El segundo establece que un preaviso de 24 a la dirección de la empresa para hacer uso de las horas sindicales.

### **Periodo 2013-2015**

Al igual que en el anterior periodo de convenio colectivo, este no sufre una gran varianza. Pero si se siguen mejorando en clausulas sindicales y algunos puntos en concretos que se explicaran a continuación.

En término de cláusulas sindicales, se negocia un aumento considerable de horas sindicales llevándolas de cien a ciento cincuenta horas mensuales, y para aquellos trabajadores que formen parte de la directiva del FOICA un aumento de 40 a 80 horas más por mes.

Esto puede responder al hecho que en la realidad (al menos en el caso de Tres Arroyos) se aumentaron los delegados sindicales en la empresa.

En este acuerdo se eliminaron y actualizaron algunas categorías como la de portero, el cual pasara a portero balancero. Pero lo interesante que se plantea es la creación de un órgano bi-partito para la discusión de categorías.

En la misma línea se plantea la creación de una categoría D,(ya existente desde tiempo atrás en Granja Tres Arroyos, pero no en demás avícolas) y los requisitos necesarios para su acceso así como la apertura de discusión de un porcentaje de productividad en relación horas de trabajo/aves faenadas. En caso de mediar acuerdo tendrá vigencia en el año 2015 y hasta el 2016.

Esta última clausula nombra puede responder al hecho de una negociación y temas que se fueron discutiendo y en los cuales no se pudo llegar a un acuerdo fijo.

Sin duda una de las novedades más importantes de este acuerdo es la nueva cláusula de licencia especial que consiste en dos ausencias autorizadas al año. Dichas ausencias tienen el fin de servir para la atención de hechos particulares de cada trabajador.

Esta cláusula establece los criterios para estas inasistencias autorizadas, primeramente es necesario un preaviso de 24 horas para hacerla legítima, luego se debe tener en cuenta que la utilización de este beneficio no podrá ocasionar que el ausentismo de una sección de la producción alcance un 10% del total de trabajadores de un sector.

Se aclara que el goce de este beneficio no supondrá pago de salario, pero le permitirá al trabajador no perder los incentivos que la empresa otorga por presentismos y puntualidad (pollos y canasta).

Para darle un cierre al análisis de estos periodos, parece certero comentar que en general la relación del SOFGTA con la dirección de Granja Tres Arroyos Uruguay se caracteriza por el diálogo continuo, si bien el pasado año tuvo su pico de conflicto ya que ocurrió una ocupación por parte del sindicato.

Se destaca este último hecho ya que no es usual, la medida de lucha utilizada por la organización sindical en la empresa es la huelga atípica, más precisamente el trabajo a desgano.

En el caso de la empresa el trabajo a desgano toma lugar en una sección particular y estratégica la cual es el colgado de pollos (primera parte del proceso de faena de la planta), aquí los trabajadores realizan lo que llamamos “colgado de gancho por medio”, hecho que implica dejar ganchos donde cuelgan los pollos vacíos en la línea automática.

La fuerte ocupación que sucedió en el pasado año tuvo origen en reclamos salariales, más precisamente en la intención de los trabajadores de obtener una prima por productividad, no se llegó a un acuerdo concreto solo se plasmó la intención de las partes de dialogar al respecto en el convenio colectivo ya analizado del año 2013.

Algo muy interesante que recientemente sucedido en este periodo actual, fue el arreglo entre el sindicato y la empresa de la posibilidad de realizar de cursos técnicos para el personal.

Estos cursos tomaron lugar en la institución COCAP, los cuales consisten en tres diferentes áreas que son, soldadura, mecánica industrial e instalaciones eléctricas. Sin duda una importante formación profesional para los trabajadores, también se puede agregar que dichos cursos no son solo para el personal de mantenimiento sino que para cualquier trabajador o trabajadora que desee cursarlos.

Esta no es la única instancia de capacitación profesional que la empresa realiza se pueden nombrar dos casos más en particular que son: capacitación de cursos de autoelevadores para personal de cámaras y carga, y la capacitación que se da en Argentina a los operarios que tienen puestos claves en el área de producción.

## **6- Experiencia y tareas del departamento de RRHH en granja Tres Arroyos Uruguay S.A**

El Departamento de RRHH de granja Tres Arroyos Uruguay S.A, está compuesto por 6 personas, siendo una de ellas el gerente de RRHH. Este departamento gestiona todo el proceso de ingreso de personal, liquidación de haberes, gestión de personal ante entidades públicas como todo lo relativo a la sección.

Junto con personal de control y calidad y técnico prevencionista se realiza una inducción completa al personal con recorrido por planta, todo antes de que comience sus actividades.

Desde RRHH se les instruye en todo lo relativo al ambiente y requisitos de adaptabilidad a la empresa, como también los básicos respecto de salarios, beneficios, descansos en jornada y semanales etc.

Luego pasan a la inducción de Seguridad laboral de la mano de nuestro técnico prevencionista, el cual los orienta a nuestra política de seguridad y explica al

nuevo personal los procedimientos de prevención de accidentes, y qué hacer cuando suceden. También aclara cuales son los elementos de seguridad necesario (guantes de acero, protecciones auditivas, etc) que obligatoriamente deberán usar dependiendo la sección de faena en la que se encuentren.

La última parte de la inducción consiste en una recorrida por planta junto a personal del departamento de Calidad y RRHH, la cual consiste en una inducción previa a la entrada, de la utilización de filtros sanitarios y la vestimenta obligatoria de trabajo así como lo que no se debe utilizar en el lugar de trabajo (alhajas, relojes, celular, comida dentro de planta etc).

El departamento de RRHH gestiona todos los establecimientos de la empresa, y trabaja con tres convenios colectivos diferentes, correspondiente a trabajadores rurales, de raciones balanceadas y de industria frigorífica. Esto conlleva gestionar el personal con varias diferencias esenciales entre el mismo personal dentro de la empresa, como por ejemplo el pago de ficto alimenticios, diferencias entre benéficos por presentismo, regímenes de jornadas diferentes etc.

Se utilizan varias figuras jurídicas contractuales como contrato a prueba, con plazo definido y comodatos por viviendas. Esto responde a los diferentes sectores y el amplísimo rango de actividades de la empresa.

La sección tiene una fuerte presencia en planta, con el fin de aumentar la comunicación con los mandos medios así como el asesoramiento general al personal, evacuación de dudas y controles específicos. Todo los días un miembro personal de RRHH entra a planta para realizar alguna de las nombradas tareas.

Se realiza periódicamente reuniones entre el departamento de RRHH y la organización sindical, estas reuniones tienen como objetivo tomar nota y analizar reclamos de diversos temas, como la realización de presentismos, comunicado de decisiones sobre rumbo de producción, explicación de sanciones realizadas y otros temas que naturalmente surgen de las relaciones laborales cotidianas. Sin dudas estas instancias son importantes mesas de negociación internas de la empresa.

Se tiene la costumbre consensuada de dejar todo escrito en actas firmadas por la empresa y el sindicato.

Dejando de lado estas usuales reuniones, existen dos comisiones bi-partita de las cuales forma parte RRHH, la primera es las comisiones de Seguridad y salud laboral, la cual fue acordada en convenio colectivo. En esta comisión participa por un lado, personal de RRHH, El jefe de planta y El técnico prevencionista de la empresa, por el otro, integrantes de la organización sindical, dicha comisión se reúne semanalmente.

La otra comisión de la cual forma parte el departamento de RRHH es la de análisis de categorías, esta toma lugar cuando se plantea el cambio de categoría especiales de los funcionarios de planta. Formada por Jefe de planta, RRHH y la organización sindical.

Una tarea destacable del sector es la realización de las evaluaciones del nuevo personal dichas evaluaciones funcionan de la siguiente manera: se realizan en dos etapas a los 20 jornales y eventualmente a los 60 jornales, justo antes de que el trabajador termine su periodo de prueba para que gerencia puede decidir sobre su continuidad. Estas evaluaciones fueron hechas acorde a las necesidades de planta de producción, por lo cual se resaltan los puntos que atañen a esta (puntualidad, cumplimiento adaptabilidad al ambiente de la empresa, orden y pulcritud en el trabajo, colaboración y trabajo en equipo).

A modo de resumen se puede afirmar que se trata de un departamento proactivo e involucrado, no solo una oficina de personal con trabajo administrativo.

## **7-Conclusiones:**

Partiendo de lo que fue la pregunta problema: ¿ha sido la instalación de la empresa Argentina Granja Tres Arroyos un hecho positivo para las relaciones laborales en la industria avícola en el Uruguay?

Se puede afirmar que sin duda el impacto que ha causado la empresa a nivel general en el sector denota que fue un antes y un después en la industria avícola Uruguay.

Con ella no solo trajo la creación de numerosos puestos de trabajo (directo e indirecto), sino que además trajo modernización al rubro y capacitación para los trabajadores nacionales.

Si bien el sector de frigoríficos de aves no tuvo previamente organizaciones sindicales influyentes ni representativas sino que más bien era el FOICA que tenía a cargo su representación, con la instalación de Granja Tres Arroyos Uruguay S.A, se puede afirmar que esto cambio dramáticamente.

La entrada en acción de SOFGTA, se evidencia en los benéficos negociados para los trabajadores en el convenio del periodo 2008-2010 respecto del convenio del año 2005, en el cual aún la empresa no estaba presente en el país. Sin duda a lo largo de los últimos convenios firmados, han ido en aumento las cláusulas que favorecen la libertad sindical, como lo es el ejemplo del aumento de horas para actividades gremiales.

No cabe duda que se llevó la negociación a un plano mucho más alto y formal de él que estaba, estableciéndose incluso comisiones bi-partitas sobre temas de gran importancia como seguridad y salud laboral y descripción de categorías laborales. Adicionalmente se puede decir que las cláusulas de paz e información, son claros ejemplo de la madurez e intenciones de ambas partes por mantener relaciones laborales saludables.

A pesar de todo esto también se puede agregar que la instalación de la empresa en Uruguay, tuvo un importante impacto en el medioambiente, siendo innovador a través de sus procesos de tratados de aguar residuales, así como también por preservar ambientes laborales saludables y seguros para sus trabajadores.

Se puede decir que es una empresa con tecnología del primer mundo, y con una gestión de recursos humanos abocada a la calidad y el mejoramiento continuo de la producción.

Habiendo aclarado todos estos puntos se puede afirmar que fue un hecho muy positivo para las relaciones laborales en la industria avícola en el Uruguay la instalación de la empresa Granja Tres Arroyos Uruguay S.A.

## BIBLIOGRAFÍA

- Gabinete Productivo Informe Fase I-Cadena Avícola (2009)
- Convenio colectivo Grupo 3, Subgrupo 2, Industria Frigorífica (2005)
- Convenio colectivo Grupo 3, Subgrupo 2, Industria Frigorífica (2008)
- Convenio colectivo Grupo 3, Subgrupo 2, Industria Frigorífica (2010)
- Convenio colectivo Grupo 3, Subgrupo 2, Industria Frigorífica (2013)
- Pablo Antúnez, Ingreso de pollos y huevos de EE.UU genera polémica (2014); El País (en línea). Disponible en :  
<http://www.elpais.com.uy/economia/rurales/ingreso-pollos-huevos-ee-uu.html>
- Control de Calidad, establecimientos y medioambiente Granja Tres Arroyos (En línea), Disponible:  
<http://www.elpais.com.uy/economia/rurales/ingreso-pollos-huevos-ee-uu.html>
- El observador (2014), Alerta en exportadores por la crítica situación en Venezuela. (En línea).Disponible:  
<http://www.elobservador.com.uy/noticia/272664/alerta-en-exportadores-por-la-critica-situacion-en-venezuela/>
- Eugenia plano, Innovación tecnológica y sostenibilidad, los parámetros que guían el desarrollo del XXIII, (2013) Congreso Latinoamericano de Avicultura.(en línea) Disponible: <http://www.embapilar.com/innovacion-tecnologica-y-sostenibilidad-los-parametros-que-guian-el-desarrollo-del-xxiii-congreso-latinoamericano-de-avicultura/>
- La red 21, Granja Moro una historia sin fin, (2002), (en línea) disponible: <http://www.lr21.com.uy/politica/88717-granja-moro-una-historia-sin-fin>



