

IX jornadas de Investigación
de la Facultad de **Ciencias Sociales**

Los Dilemas del Estado

Reformas | Largo plazo | Intervención

13 al 15 setiembre de 2010



Principales
características de la
negociación colectiva
en el sector rural en el
período 2005-2010

Marcela Barrios
Bolívar Moreira



Principales Características de la Negociación Colectiva en el Sector Rural en el período 2005-2010. ¹

Autores:

Marcela Barrios – mbarrios@netgate.com.uy – Dirección Nacional de Trabajo - MTSS

Bolívar Moreira – bolivar.moreira@gmail.com – Dirección Nacional de Trabajo - MTSS

¹ Trabajo presentado en las IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 13-15 de setiembre de 2010).

Índice

Índice	2
Resumen	3
Nuevo Contexto	13
Principales resultados.	16
Fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves y otras actividades no incluidas en el Grupo	16
Reflexiones Conflicto Laboral Rural: ¿por Incumplimientos de normativas o reivindicaciones superiores a las normas?.....	28
Anexo 1	30

Resumen

Este trabajo se centra en la descripción de los procesos de negociación colectiva, que se dieron en las empresas del sector rural en el período 2005 - 2010. Se presenta, describen y caracteriza la negociación colectiva en estos sectores de actividad y el modo en que los actores colectivos se apropian y re interpretan los cambios supra institucionales que el sistema político genera.

Uno de los principales desafíos se vinculó a la construcción de una base de datos que diera cuenta del objeto de investigación. Esta fue constituida a partir del relevamiento de los formularios en los que la División de Negociación Colectiva del MTSS registra sus actuaciones

Este trabajo pretende ser un aporte a la comprensión del impacto que tiene la normalidad rural, los cambios en la legislación laboral de la unidad productiva.

A su vez, la diferencia y valor de esta investigación reside en que no sólo se estudiaron las relaciones de trabajo y las modalidades de conflicto en la empresa, sino que se también, se realizó el ejercicio de relacionar éstos elementos con las situaciones sociales y productivas que constituyen el contexto de la relación laboral

Como uno de los principales hallazgos, pudo observarse que en su mayoría, las negociaciones se basan en el cumplimiento de normas establecidas y son muy pocos los conflictos que se desarrollan para superar las normas.

En estos rubros productivos y debido fundamentalmente al modo en que se dan las relaciones sociales y de producción, la mera constitución del sindicato y la convocatoria a la negociación tripartita trae implícito frecuentemente despidos o lesiones del relacionamiento laboral.

Palabras Clave: Negociación Colectiva, Conflictos, y Relaciones Laborales en el Medio Rural a nivel de la empresa.

Introducción

En el presente trabajo nos proponemos realizar un análisis “preliminar²” de los conflictos colectivos en el ámbito laboral rural ocurridos en el período 2005 – 2009 en los que la mediación fue asumida por la División de Negociación Colectiva del MTSS.

A los efectos de este trabajo y fundamentado en la manera en que lo viven las partes profesionales involucradas (trabajadores y empresarios), la sola concurrencia a esta división del MTSS, evidencia la presencia de un conflicto colectivo rural. Aunque muchas veces la mediación³ tenga como fin evitar las acciones unilaterales de las partes que son la esencia del conflicto, por ejemplo, o para poner fin a un conflicto colectivo latente o presente.

A partir de marzo de 2005 las relaciones laborales en el país para el sector rural experimentaron un cambio sustantivo, como consecuencia de la convocatoria a los Consejos de Salarios para el sector rural por primera vez en la historia del país. Esta nueva realidad implicó: a nivel de la unidad productiva la existencia (por primera vez mayoritariamente) de un actor colectivo asalariado -que trajo consigo cambios significativos que este trabajo pretende evidenciar.

Este marco de nuevas relaciones laborales colectivas, de nuevos sindicatos, de nueva normativa laboral y de normativa preexistente incumplida, son elementos todos que en este contexto se visibilizaron incluso para los propios actores involucrados y constituyen el escenario⁴ en el que se desarrolla la negociación colectiva en el sector rural.

Esta realidad no ha sido suficientemente estudiada y los trabajos académicos que centraron su atención en este período y en este sector, han tenido como objeto fundamentalmente la

² En el sentido de que este producto se constituye a través del trabajo militante y vocacional. La sola constitución de la base implica un esfuerzo intelectual importante. Pretendemos mantener actualizada esta base, así como a explorarla en el futuro a través de distintas técnicas de investigación y análisis como puede ser el estudio de caso.

³ Quedan excluidos de este trabajo aquellas “negociaciones” que se desarrollaron en el dialogo bilateral (sindicato – empresa). Así como aquellos que tuvieron la intervención de las oficinas del interior del país, del MTSS y aquellos que fueron directamente a una instancia judicial sin previa conciliación en el MTSS.

⁴ La acumulación académica precedente – Piñeiro (2008), Latorre: (1991,1993), Riella (1991)- ha demostrado que el abordaje científico de las relaciones de trabajo requiere, a los efectos de comprenderlas cabalmente, que las mismas sean enmarcadas en el conjunto de relaciones sociales.

negociación de la limitación de la jornada y la negociación salarial por rama de actividad, dejando de lado a la negociación colectiva a nivel de la empresa propiamente dicha y los motivos o circunstancias que dan lugar al conflicto⁵.

Presentación del Problema

En marzo de 2005, tras la asunción del primer gobierno nacional del FA, se convocó a los Consejos de Salarios, se incluyó a los trabajadores rurales y domésticos, reconociendo así el derecho a la Negociación Colectiva.

Estas medidas propiciaron el resurgimiento de los pocos sindicatos de trabajadores rurales existentes, así como el nacimiento y organización de nuevos sindicatos.

Dicha realidad trajo consigo tanto el reclamo de derechos que los trabajadores rurales tenían postergados, fundamentalmente los relativos al cumplimiento de la normativa laboral vigente, como la reivindicación de las mejores condiciones de trabajo y la pelea por el derecho a la actividad sindical.

La gran mayoría son audiencias y/o conflictos en los que participa el PIT- CNT, que como central de trabajadores afín a la izquierda tiene un enfoque clasista de las relaciones de producción y de la estructura social.

En estas instancias generalmente participan los trabajadores de la empresa donde se está desarrollando el conflicto, representantes de los sindicatos de rama, dirigentes nacionales de la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines, dirigentes del PIT – CNT (ocasionalmente), representantes de las empresas (dueños o representantes legales), delegados de las gremiales empresariales a los Consejos de Salarios (ocasionalmente) y mediadores del MTSS –esporádicamente autoridades políticas-.

Suponemos que el estudio comprende a la mayoría de los conflictos ocurridos en el país o al menos los que los actores ponderaron como para solicitar la mediación de un tercero especializado en materia de negociación colectiva⁶.

⁵ Es pertinente reflexionar sobre el valor simbólico que le atribuyen los actores sociales al conflicto y como este cuestiona la imagen de una sociedad rural homogénea y sin diferencias de clase que ameriten la existencia de actores colectivos, representativos de los asalariados rurales.

Se considera que este estudio presentan un conjunto de razonamientos descriptivos y explicativos, que por su lógica interna, aporta niveles de desagregación y conocimientos sustantivos en relación al conflicto y a la negociación colectiva en el mundo rural.

Objetivo General:

- Determinar, caracterizar descriptivamente y analíticamente el conjunto de los conflictos colectivos y las relaciones laborales a nivel de empresa, que se han desarrollado en el período 2005 – 2009 dentro de la División de Negociación Colectiva del MTSS.

Objetivos Específicos:

- Describir las particularidades de los conflictos según rama de actividad (motivos, desarrollo, soluciones). Y la eventual influencia de un tiempo político y social, en el cual los agentes, dispositivos e instituciones cumplen/asumen un rol específico.
- Dar cuenta de los actores intervinientes y sus estrategias. Fundamentalmente el momento del ciclo productivo se instalan lo conflictos. Y detectar si los motivos que movilizan a los actores son hacer cumplir la normativa laboral vigente, o para superarla.

Consideraciones Metodológicas

El principal esfuerzo de este trabajo es exploratorio, dando cuenta de: la cantidad de conflictos atendidos, quienes solicitaron la mediación del MTSS, como se desarrollo la

⁶ Creemos que la mayoría de los conflictos laborales rurales ocurridos en el período tuvieron la intervención del la División Negociación Colectiva del M.T.S.S, por lo que estaríamos abarcando a un porcentaje importante de los conflictos, ya que es un sector donde existe poca experiencia de sindicalización, y por ende de negociación colectiva lo que hace menos probable una negociación madura a nivel de empresa. Además es probable que los sindicatos de rama soliciten la intervención del MTSS porque en ese ámbito ellos podrán estar presentes en la negociación, en cambio si se realiza a nivel de empresa es más difícil que se los reconozca como interlocutores.

negociación y como se resolvieron. También apunta a dar cuenta de los principales rasgos de las instancias de negociación colectiva.

Este trabajo pretende también explorar las diferencias tanto en el desarrollo de los conflictos, como en las soluciones alcanzadas, a partir de la variación de las ramas o sub ramas de actividad a la que pertenezca la empresa, el momento en que se desarrolló (época del año), la cantidad de trabajadores que tiene la empresa, etc.

En este trabajo se buscó identificar los mecanismos que utilizan las partes en las relaciones laborales propias del espacio rural. Es vital para esta investigación rescatar el punto de vista del actor, sobre lo que él mismo hace, de cómo y por qué se organizan así las relaciones de laborales, articulando así el momento objetivista y el momento subjetivista de la investigación (Bourdieu y Wacquant: 1995).

Se estructuró la investigación a partir de la siguiente hoja de ruta: construir una base de datos que combina aspectos cualitativos y cuantitativos, que abarca el total de las negociaciones relativas al sector rural que se dieron entre 2005 a 2009. Dicha base habilita la conceptualización/tipologización de las relaciones laborales colectivas en el sector rural a nivel de la empresa.

Las unidades de relevamiento fueron las audiencias desarrolladas en el marco de la División Colectiva de la Dirección Nacional de Trabajo del MTSS que tenían como objeto empresas que estaban clasificados en los Grupos de Negociación Rural: Grupo 22 Ganadería Agricultura y Actividades Conexas; Grupo 23 Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22. Grupo 24 Forestación Incluido bosques, montes y turberas.

A través del análisis de los formularios en el que los mediadores del MTSS registran el desarrollo de la negociación, las propuestas planteadas y diversas situaciones que influyen a los sujetos intervinientes en el proceso de negociación. Esta manera de construir los datos implica un esfuerzo analítico que busca captar las causas de las referidas regularidades y de los eventos específicos relevados. Se intento ser riguroso al extremo a la hora de la codificación cualitativa descriptiva, ya que la propia perspectiva que se adopte, condicionara la lógica y el sentido de la “explicación” de las regularidades.

La validez y o confiabilidad del diseño aplicado tiene que ver más con la manera en la que el mediador del MTSS documentó la audiencia que con la manera en que ingresaron los

datos. Fundamentalmente depende de la claridad en registro de los procedimientos realizados por los mediadores para destrabar el conflicto.

La base incluye información de tipo cuantitativo, tales como la cantidad de audiencias celebradas, el tiempo de duración, la cantidad de trabajadores afectados a los conflictos, etc.

Se sistematizaron algunos aspectos cualitativos de manera de presentar datos porcentuales acerca de los motivos que llevaron a las partes a solicitar la mediación, la forma en que se mayoritariamente fueron resueltos, etc.

Por lo expuesto, en el análisis se compararán aspectos cuantitativos y cualitativos, presentándose un capítulo con descripciones de tipo cuantitativo y otro con aspectos descriptivos y reflexiones de tipo cualitativas, donde se discute acerca de la naturaleza de los conflictos y las estrategias de los actores intervinientes.

Estructura Social Rural

Se parte en este trabajo de entender a la sociedad rural actual como una estructura de clases de agentes⁷ que se configura asimétricamente. Que ubica al individuo en la escala ordinal de posiciones y en la estructura social, *“Así el salario pasó a significar, más que la retribución por una tarea, la verdadera pertenencia a un sistema social.”* (Piñeiro 2008:27).

Esta estructura de clases ha expulsado permanentemente a la población rural, Bertullo (2004) afirma que el proceso de migración de la población del campo ha significado un promedio de 6 personas por día expulsadas del campo en los últimos treinta años.

⁷ Entendidas al decir de Errandonea (1989) como un concepto que resume en su interior a dos categorías: a) los tipos de clases, que constituyen roles, o posiciones, que básicamente subsisten mientras perdure el sistema de dominación clasista que les dio origen; b) las clases sociales concretas, que son conjuntos humanos cuyos miembros tienen en común la posesión de ciertos atributos adecuados, que los habilitan para la inserción en el desempeño de determinado papel.

Desde principios de los 70 se ha implementado una serie de medidas de política económica con una clara orientación neoliberal⁸; Piñeiro (1985) señala que en nuestro país el nuevo modelo se basó en promover las exportaciones de aquellos productos que ofrecían ventajas comparativas naturales, así como la importación de los productos en los que la balanza se inclinaba en el sentido contrario, utilizando particularmente como variable de ajuste la política salarial, lo que terminó por deprimir la demanda interna de alimentos y desactivó el crecimiento agrícola. Este proceso, se evidencia en el desarrollo de rubros no tradicionales vinculados al mercado externo (el arroz, la lechería, los citrus, la forestación y la vitivinicultura), que han impactado en la reestructuración del mercado de trabajo rural y en la propia estructura de la clase dominante.

El proceso de modernización rural⁹ (Latorre: 1991) se funda en la expansión/maduración y profundización de las relaciones capitalistas¹⁰, en la absorción de tecnología y en el aumento de la productividad de las fuerzas productivas. La estructura agraria, se ha tornado más compleja y heterogénea¹¹. Las raíces de la modernización del agro uruguayo se ubican

⁸ Cuyos elementos centrales fueron el énfasis en el sistema privado, la libre competencia, y la exclusión del Estado en la fijación de precios y de comercialización. Para los ganaderos, permitió una mayor y mejor captación de los precios internacionales, mejorando sus condiciones de competitividad (Tubío: 2001).

⁹ “...implica la existencia de algunos de estos procesos: incrementos en la productividad del trabajo y de la tierra; inversiones tanto en la etapa agrícola...en las etapas de acondicionamiento y transformación industrial...; utilización de los conocimientos científicos para desarrollar tecnologías que permitan lograr incrementos en la ganancia y en la capacidad de acumulación de capital...vinculación a los mercados externos de productos agrícolas, de insumos y de tecnología.” (Piñeiro 1991:11).

¹⁰ Piñeiro (1998) también señala que el decrecimiento de las categorías que subsumen a los productores y trabajadores familiares, muestran una extensión de las relaciones sociales capitalistas en el agro.

¹¹ En lo relativo a la estructura de clases del Uruguay Rural, Alfredo Errandonea (1989) ha propuesto un esquema de las clases sociales concretas que asume la siguiente morfología: a) las clases dominantes, conformadas por los grandes y medianamente grandes propietarios; b) las clases medias, donde encontramos un conjunto heterogéneo que incluye propietarios medianos, administradores, gerentes, la elite local, los profesionales universitarios, los técnicos, los intelectuales, los periodistas, etc.; c) las clases dominadas propiamente dichas: que incluye a los capataces, los puesteros de estancia, los encargados, los pequeños propietarios (muchas veces semi proletarizados), los peones estables, los peones zafrales, los trabajadores manuales no rurales, los trabajadores familiares no remunerados, el personal de servicio, los changadores, etc.

en los procesos sociales de los últimos 30 años, varios estudios señalan¹² que esos procesos se manifiestan fundamentalmente en los complejos agroindustriales.

Los diferentes rubros de producción dan lugar a distintas situaciones productivas y a la configuración de diferentes escenarios, donde se combinan de diversas formas, las prácticas de producción, los regímenes de contratación, residencia de los asalariados, etc.

Tubío (2001) señala los principales cambios en la PEA RURAL son fundamentalmente: a) la persistente caída de la actividad rural con su paralelo en la disminución total de la Población Económicamente Activa del Uruguay; b) un claro aumento de la asalarización, precarización y urbanización de los trabajadores rurales; c) un aumento de la feminización de la PEA rural¹³; d) una tendencia decreciente de la residencia rural¹⁴; e) un menor nivel de instrucción que el promedio del país; f) mayor nivel de asalarización en los hombres y marcadamente mayor peso de las mujeres en la categoría ocupacional trabajadores familiares no remunerados.

Kay (2001) señala que la combinación del trabajo agrario con otras actividades, es otro elemento de importancia para hacer posible la permanencia de las clases populares en el sector agrícola. Este proceso de pluri-inserción laboral se da en los productores familiares, los pequeños empresarios y los asalariados. Es que, como señala Lara (1998), el mercado de trabajo rural es un espacio que históricamente se ha caracterizado por una gran flexibilidad en el uso de la fuerza laboral.

Las estrategias principales “del sistema” tienen que ver con la posibilidad de responder adecuadamente a los requerimientos propios -del ciclo productivo- son: las innovaciones tecnológicas y la segmentación¹⁵ de la fuerza de trabajo (permanentes vs. temporales¹⁶;

¹² Por ejemplo, Piñeiro (1997), Lara (1998), Riella y Tubío (2001), Schiavo y Córdova (2001).

¹³ La feminización de la fuerza de trabajo rural se evidencia en los cambios de tasas, que pasan del 7% al 16% en el período considerado -1985 – 1996 (Piñeiro: 1998).

¹⁴ El proceso de urbanización de la residencia de los trabajadores rurales crece: en 1962 se registró un 20%, en 1985 un 30% y en 1996 un 36%. Se registra un crecimiento de los trabajadores no afectados a tareas agrícolas en la PEA rural, estos trabajadores pasan de ser el 29% al 47% de la PEA rural (Piñeiro: 1998).

¹⁵ “La segmentación en un mercado de trabajo ocurre cuando los grupos menos favorecidos no pueden entrar a los empresas con mejores salarios o están limitados a ciertas tareas...Son los agentes y las condiciones políticas locales los que llevan a una segmentación, impulsando diferencias sociales o jurídicas que tienden a justificar salarios más bajos o peores condiciones de trabajo. Las segmentaciones mas

hombres vs. mujeres¹⁷; calificados vs. no calificados), que como señala Piñeiro “...permite remunerar el trabajo por la condición social del trabajador y no por su productividad.”(2008:73).

Se presenta a continuación, la caracterización realizada por Piñeiro (2003) en base a los datos del estudio de OPYPA-MGAP (2000) “*Empleo, ingresos y condiciones de vida de los hogares rurales*”. En las conclusiones, plantea que respecto al nivel de ingresos de los asalariados privados de las localidades de menos de 5000 habitantes reciben salarios monetarios promedios levemente superiores a los que perciben los que habitan en el estrato rural, pero bastante por debajo de los asalariados privados del sector urbano de 5000 y más habitantes. La situación cambia cuando se consideran también los salarios en especie. En este caso, son los asalariados privados del área rural, los que perciben en promedio, un 12% más que los del área urbana menor –a 5.000 hab.-, pero casi un 21% menos de lo que reciben los que habitan en las ciudades más grandes del interior del país¹⁸.

Las relaciones de trabajo se dan en el marco de diferentes formas (y grados) de institucionalidad, que determinan el mundo laboral, como los tipos de contratos (o su ausencia), los mecanismos de supervisión del personal, los sistemas de información, etc.

La modernización ha generado nuevas figuras como la del contratista que es propia de la política de tercerización de las actividades productivas. Cristóbal Kay (2001) le asigna a la

frecuentes son las de residencia, género, edad y etnia. En esta situación las remuneraciones se hallan atadas a la condición social del trabajador y no a su productividad.” (Ortiz, 1999, cfr. Piñeiro 2008:62).

¹⁶ A su interior ocupan un lugar importante los trabajadores zafrales, que son aquellos que dependen de la variación del ciclo productivo. Guerra (2001) señala que temporalidad esta íntimamente ligada a inestabilidad laboral, plantea cuatro dimensiones – asimilables a las que plantea Rodgers (1992)- que caracterizan la inestabilidad laboral: a) la inestabilidad, medida a través del contrato de trabajo, distinguiendo el contrato a término del contrato ordinario. b) la inseguridad, medida a través de los aportes a la Seguridad Social (su ausencia indicaría precariedad). c) la insuficiencia medida por los ingresos (se determine el umbral de suficiencia-insuficiencia tomando el salario mínimo o la Canasta Alimentaria Básica como referencia). d) las condiciones de trabajo (usualmente medido por un conjunto de variables económicas, legales y sociales).

¹⁷ Piñeiro señala que (2008), las mujeres perciben remuneraciones menores que los hombres aunque realicen el mismo trabajo. El autor identifica una mayor precarización de las ocupaciones a medida que se incrementa la presencia de mujeres en el trabajo agrícola.

¹⁸ Cabe recordar que el estudio CINAM-CLAEH (1962) señala que entre un tercio y la mitad de los asalariados rurales no percibían los salarios establecidos en la normativa vigente.

figura del contratista un rol vital en el proceso de gestión del trabajo rural fundamentalmente en la forestación y en la granja.

Es pertinente señalar que la modernización en el sector rural ha logrado neutralizar el conflicto de clase, al decir de Errandonea “...no existe ámbito en que pueda procesarse el conflicto social de clases. El consenso que goza en él su arcaica dominación solo deja expedito el camino de la migración con destino urbano como respuesta.” (1989:140).

Breve Caracterización Histórica de los Sindicatos Rurales y la Negociación Colectiva en el Sector Rural

En 1920 se fundó la Unión de Trabajadores Agrícolas. En el Uruguay el sindicalismo rural tiene una historia íntimamente ligada al impulso generado por algunas organizaciones políticas de izquierda, como el Partido Comunista en los años 40 y al Partido Socialista en la década del 50. En el período comprendido entre 1940 y 1955 se conformaron por lo menos diez sindicatos rurales. Los peones de tambo lograron entre 1957-1965 la sanción de normas específicas luego de movilizaciones, huelgas y gestiones en distintos momentos de su vida sindical.

A fines de los 60 el MLN – T estaba explícitamente vinculado a la lucha cañera y de este modo se constituyó en un vector organizativo de ciertos asalariados rurales. En el año 1960 se realizó el Primer Encuentro Nacional de Asalariados del Campo; allí se elaboró el primer programa reivindicativo de los trabajadores rurales.

En 1963 el congreso de la Central de Trabajadores del Uruguay, reclamaba la instalación de los Consejos de Salarios Rurales, la ley de 8 horas y el derecho a vivir con la familia en el predio, etc.

En 1985 se creó la Federación Nacional de Asalariados Rurales, sus principales reivindicaciones –que no fueron contempladas- eran la limitación de la jornada laboral y la instalación de los Consejos de Salarios. Cabe señalar que las esporádicas iniciativas de los gobiernos post dictadura que implicaban la revisión de la normativa legal del trabajador rural o aquella que legitimaba al actor colectivo rural asalariado fueron respondidas con virulencia por las gremiales empresariales, fundamentalmente la ARU y la FRU.

La década de los noventa estuvo marcada por la flexibilización laboral y el debilitamiento del sindicalismo a nivel nacional. Los principales referentes de las luchas de los asalariados rurales de este período están el SUDORA.

En 2004 se crea la UNATRA que contaba con dieciséis sindicatos afiliados de los siguientes sectores de actividad: granja, cítricos, caña de azúcar, arroz, tambo, hortícola y frutícola.

Como hechos discriminatorios hacia los trabajadores, se debe señalar su exclusión de los Consejos de Salarios y hasta hace muy poco tiempo la no extensión de la ley de ocho horas. Es pertinente señalar que el gobierno que asumió el Dr. Tabaré Vázquez fue el primero en efectivizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores rurales. Hecho que se consagró en la constitución del Consejo Superior Tripartito Rural (CSTR) con el fin de establecer lineamientos mínimos para: a) la negociación colectiva en los Consejos de Salarios, b) lineamientos que garanticen la libertad sindical, c) condiciones de trabajo. A la postre el CSTR se constituyó en un ámbito de consulta en relación a la ley que iba a aprobar las ocho horas para los trabajadores Ruales. Cabe señalar que en ninguno de estos temas se llegó a acuerdo, aunque sí se alcanzaron consensos en algunos Consejos de Salarios del sector rural.

En relación a la negociación por rama de actividad cabe destacar que si bien estaban previsto la existencia de sub grupos, la manifiesta debilidad del sector trabajador implicó que solo se consolidaran algunos sub grupos, como la azúcar, arroz, viñedos, etc. El resto de las actividades fueron reguladas en el grupo madre respectivo.

A los efectos de trazar un breve esquema de la situación corresponde señalar que en los consejos de salarios fundamentalmente se negoció en relación a los salarios, categorías y en la Ronda 2009 se incluyó la regulación de las libertades sindicales.

El principal cambio generado por los Consejos de Salarios más allá de la mejora salarial sin lugar a dudas ha sido que trajo consigo un fortalecimiento cuantitativo, cualitativo y simbólico de las organizaciones sindicales rurales. Y obligó a la sociedad toda –incluyendo al sistema político e incluso a la central de trabajadores- tomara conciencia de la problemática de los trabajadores rurales.

El libro de Angel Rocha (2008) permite mostrar la voz de los asalariados rurales desorganizados y como se relacionan con el concepto de derecho, escuchemos la voz de

una mujer cuarentona de Bella Unión “*No, somos 20 trabajadores pero no hay sindicato. De eso no se habla. Yo nunca he participado en un sindicato. Nunca hable de pedir aumento. Según los patrones nos pagan lo que es ley, entonces el tema del sindicato no se toca.*”(2008: 142). Voces que evidencian algunos porque de la debilidad del sindicalismo rural en el agro.

Nuevo Contexto

Tras la asunción del primer gobierno nacional del FA, no solo se revitalizó la negociación colectiva debido a los Consejos de Salarios. Este proceso continuó con “algunas reformas estructurales” impulsadas desde el gobierno, como la Ley de Libertades Sindicales (Ley 17.940), la de protección de los trabajadores ante procesos de descentralización empresarial (Ley 18.099), la Limitación de la Jornada para el sector rural (18.441) y de Negociación Colectiva (Ley 18.566).

Estas medidas plasman reivindicaciones esperadas por el Movimiento Sindical y específicamente en el sector rural implican, además de incorporar a los trabajadores rurales a un ámbito de negociación al que nunca habían accedido, en cierta forma les da un estatus que no habían ostentado, en cierto sentido iguala con respecto a los demás trabajadores y posicionando a sus sindicatos como interlocutores de su clase frente a las gremiales empresariales.

Esta nueva realidad implicó la creación de nuevos sindicatos y la reorganización de otros preexistentes. *La composición de las partes, presentó una serie de particularidades debido en gran medida a las características propias de lo rural como espacio social y económico (...) La forma en que se componen las delegaciones que participan del Consejo Tripartito Rural es otra muestra de lo que fue tradicionalmente la lógica imperante en el sector. Todas las gremiales que integran la delegación de los empleadores cuentan con una larga trayectoria, mientras que dentro de la UNATRA con excepción de UTAA, la mayoría de los*

sindicatos que la integran son de reciente formación¹⁹, muchos de ellos creados con posterioridad a la convocatoria a los Consejos de Salarios para el sector²⁰. (Ciarniello, Barrios, Moreira, 2006; 156)

Esto evidencia lo que se transforma en nuestro objeto de estudio: las empresas rurales posicionadas en la nueva realidad, producida por los cambios en “las reglas de juego” previas a 2005.

Reflexiones entorno a los Sindicatos. Respecto a los sindicatos que participaron en los conflictos hay que aclarar que a excepción del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (S.O.I.M.A) y el SUNOF los demás sindicatos que participan en las negociaciones en el sector agropecuario integran la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines.

En este sentido se visualiza una diferencia importante en los sindicatos a los que nos referimos, ya que el SOIMA además de los trabajadores forestales agrupa a los trabajadores de la Industria de la Madera, lo que lo constituye en un sindicato con una lógica sindical diferente a la mayoría de los sindicatos rurales y con mayor trayectoria y experiencia en negociaciones, ya que incluso participó de las negociaciones anteriores en los Consejos de Salarios.

En los conflictos colectivos negocia también otro sindicato, SUNOF, autónomo del PIT – CNT, que representa a trabajadores principalmente localizados en el norte del país y que es un interlocutor válido para participar en conflictos colectivos, aunque no participa en la representación de los trabajadores en el Consejo de Salarios del Sector Forestal. Está la asume el SOIMA (PIT – CNT).

Los demás sindicatos forman parte de la UNATRA, aunque en algunas oportunidades negocia la UNATRA directamente, ya que no hay sindicato en ese sector o sub sector de actividad.

¹⁹ En la fundación de la UNATRA participaron sólo 6 de los 12 sindicatos que la componen actualmente. UTAA, el único cuya creación es previa a la dictadura, SUDORA y SIOMI con 12 y 10 años respectivamente, SORYDESA, UTRIA y OSDOR.

²⁰ Es de resaltar que, como el lector ya habrá deducido, debido a factores como el aislamiento y la relación obrero-patronal, no existe sindicato en el sector ganadero.

Principales resultados.

Cuadro N° 1. Grupo, según cantidad de audiencias por año.

		Grupo N° 22 ²¹			Grupo N° 23 ²²		Grupo	Total
		Tambo s	Plantacio nes de Arroz	Plantaciones de Caña de azúcar	Fruticultura - horticultura 24§	Viñedos	Forestación	
Cantidad de Audiencias	2005	-	-	1	4	-	4	9
	2006	-	-	-	6	1	6	13
	2007	-	-	1	16	1	16	34
	2008	-	1	-	22	2	11	36
	2009	1	2	-	20	-	3	26
Total por sector		1	3	2	68	4	40	116
Total grupo		6			72		40	118

Fuente: Elaborado en base a datos de la División Negociación Colectiva de la DINATRA del MTSS

Como se desprende del cuadro N° 1, el total de conflictos del sector rural atendidos por la división negociación colectiva del MTSS en el período 2005 – 2009 es de 116 audiencias, lo que constituye la unidad de análisis del trabajo.

De estos conflictos la mayoría (72) corresponden al grupo N° 23 (Viñedos, Fruticultura, Horticultura), seguido por el N° 24 (Forestación) que tuvo 40 conflictos en el período, y por último, con una diferencia muy importante respecto a los anteriores, el Grupo N° 22 (Ganadería, Agricultura y Actividades Conexas), que tuvo apenas 4 conflictos en todo el período.

Si analizamos los conflictos según el año en el que ocurrieron, se aprecia que en el Grupo N° 22 al comienzo del período se dio un conflicto en el sub grupo Plantaciones de Caña de Azúcar. Luego, en el año 2006 no existió ningún conflicto en el grupo. En el 2007 fueron

²¹ Ganadería Agricultura y Actividades Conexas. (se elimina el sub grupo Agricultura de Secano porque no tuvo ninguna audiencia en el período)

²² Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo 22. . (se elimina el sub grupo Suinos y Apicultura porque no tuvo ninguna audiencia en el período).

²³ Forestación Incluido bosques, montes y turberas.

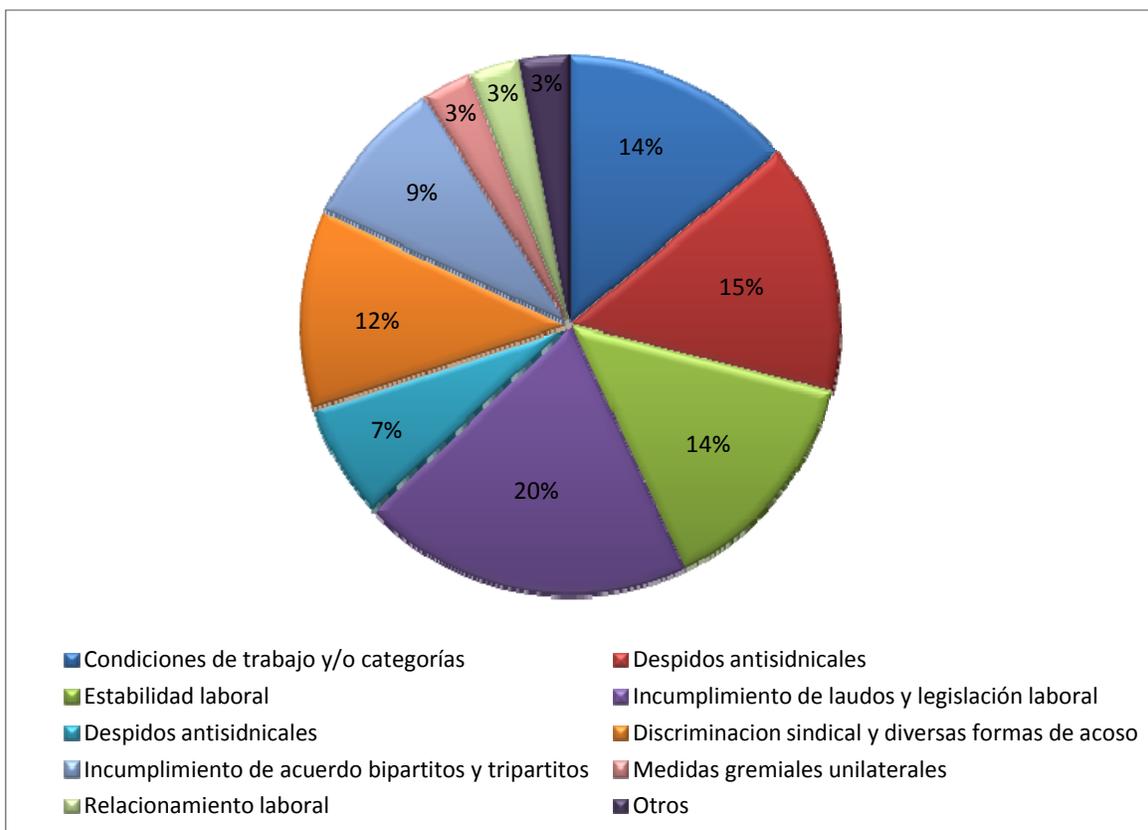
²⁴ [Fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves y otras actividades no incluidas en el Grupo](#)

otra vez las Plantaciones de Caña de Azúcar las que generaron la única actuación de la división. En 2008 existió un único conflicto en el grupo, en esta oportunidad en el sub grupo Plantaciones de Arroz. En 2009 existieron 3 conflictos en el grupo N° 22, dos en el sub grupo Plantaciones de Arroz y el otro en un Tambo. Estos datos ratifican la información previa que señala como muy escasa la existencia de sindicatos en el sub sector, antes del año 2005. Esto implicó que recién a partir del 2005 comenzaron a organizarse.

En el Grupo 23 se aprecia un claro crecimiento del número de conflictos a medida que transcurría el período de gobierno, llegando a un máximo de 24 en 2008. Dentro de este grupo se aprecia que el subgrupo de Suinos y Apicultura no ha tenido conflictos en el período, lo que parece indicar la ausencia de sindicatos en ese sector. El sub grupo de Viñedos ha tenido un número bastante menor de conflictos, concentrándose la mayor cantidad, 68 en todo el período, en el sector de Fruticultura y Horticultura.

El Grupo N° 24 presenta un número creciente de conflictos llegando a 2007 a darse el mayor número de conflictos del sector, y decreciendo de ahí en adelante, llegando en 2009 a un número pequeño e igual al del comienzo del período. Podríamos pensar en que los cambios en el país ocasionaron un crecimiento de las reivindicaciones, que tuvo su máxima expresión en 2007 y que luego alcanzó un equilibrio.

Gráfica N°1 Motivos por los que se solicitó la audiencia



En la Gráfica precedente se describen los motivos por los cuales las partes solicitaron la audiencia en el MTSS. El motivo más frecuente de citación es el incumplimiento de laudos y legislación laboral, seguido de despidos antisindicales, problemas respecto a la estabilidad laboral (muy vinculado a las formas de producción del sector, alta zafralidad y actividades tercerizadas). Si a los despidos antisindicales que alcanzan el 15 % de las audiencias, le sumamos el porcentaje de la categoría discriminación sindical y diversas formas de acoso 12%, resulta que los temas vinculados a la actividad sindical ocupan el 27% de los conflictos colectivos del período. Otros motivos recurrentes entre las citaciones es el incumplimiento de acuerdos tanto bipartitos como tripartitos (8,2%), los despidos.

En el cuadro N° 2 se presentan los motivos por los que las partes solicitaron la intervención del MTSS, según los diferentes grupos de actividad. Se presenta el mencionado cuadro, puesto que es un resumen completo de lo que fueron las audiencias de negociación colectiva en todo el período analizado, pero a los efectos de hacer más comprensible el análisis, elegimos presentar los cuadros, según cada uno de los diferentes subgrupos.

Cuadro N° 2. Grupo 22. Motivos de audiencias.

Despidos antisindicales	33.3%
Discriminación sindical y diversas formas de acoso	16.7%
Estabilidad laboral	16.7%
Incumplimiento de acuerdos bipartitos y tripartito	16.7%
Otros	16.7%
Total	100.0%

En el Grupo N° 22 los cuatro conflictos que ocurrieron en el período fueron por Despidos antisindicales, discriminación sindical, estabilidad laboral e incumplimiento de acuerdos bipartitos o tripartitos.

Cuadro N° 3. Grupo 23. Motivos de audiencias.

Condiciones de trabajo y/o categorías	19.4
Despidos	6.9
Despidos antisindicales	9.7
Discriminación sindical y diversas formas de acoso	13.9
Estabilidad laboral	16.7
Incumplimiento de acuerdos bipartitos y tripartito	9.7
Incumplimiento de laudos y legislación laboral	16.7
Medidas gremiales unilaterales	1.4
Otros	1.4
Relacionamiento laboral	4.2
Total	100.0

En el Grupo N° 23 los motivos que llevaron a las partes a solicitar la intervención del MTSS, fueron principalmente reclamos por condiciones de trabajo y o categorías. Los reclamos por Incumplimiento de laudos y legislación laboral y estabilidad laboral ocuparon el 16,7% en ambos casos, mientras que los motivos vinculados a la existencia de actividad sindical en la empresa ocuparon un entorno del 20% de los conflictos en este sector.

Cuadro N° 4. Grupo 24. Motivos de audiencias según año.

Condiciones de trabajo y/o categorías	5.0%
Despidos	7.5%
Despidos antisindicales	25.0%
Discriminación sindical y diversas formas de acoso	7.5%
Estabilidad laboral	10.0%
Incumplimiento de acuerdos bipartitos y tripartito	5.0%
Incumplimiento de laudos y legislación laboral	32.5%
Medidas gremiales unilaterales	5.0%
Otros	2.5%
Total	100.0%

En el caso del sector Forestación resaltan algunos temas como los más tratados tales como Incumplimiento de laudos y legislación labora, seguido de despidos antisindicales y estabilidad laboral. En este sector, la existencia de un sindicato en la empresa es uno de los motivos que más da lugar a las audiencias, ya sea por despidos, o porque sus afiliados sienten algún tipo de discriminación o acoso.

Cuadro N ° 5 Solicitó la audiencia

	COTRARCY	0.8%
	OSDOR	5.9%
	SIOMI	5.0%
	SITRACITA	1.7%
	SITRACOR	2.5%
	SOIMA	28.8%
	SOIMANORPA/SUNOF	4.2%
	SORYDESA	5.1%
	SOVISANJ	0.8%
	SUGAM	1.7%
	SUTAA	1.7%
SINDICATOS	UNATRA	17.8%
	UTAA	.8%
	UTRASURPA	16%
	PIT – CNT	2.5%
MTSS	MTSS	0.8%
EMPRESA	EMPRESA	3.3%
	Total	100.0%

En el cuadro N° 5, se detallan los actores que solicitaron la intervención del MTSS. Se aprecia que 95,9% de las audiencias fueron solicitadas por el sector sindical, el 3,3% de por las empresas y que en menos del uno por ciento de los casos fue el MTSS que citó a las partes para mediar de oficio en un conflicto.

Es importante señalar que el 100 % de las citaciones pedidas por el sector empresarial se debe a que los trabajadores habían adoptado medidas de lucha unilateral.

Dentro del sector sindical, que representa la mayoría de las citaciones realizadas, cabe mencionar que excepto en las empresas pertenecientes al grupo 23 las audiencias fueron solicitadas siempre por el sindicato de rama.

Cuadro N°6. Duración de la negociación en días por grupo de actividad.

Duración en tramos hasta 10 días	Grupo			Total
	22	23	24	
hasta 10 días	25.0%	35.6%	60.6%	43.8%
11 a 20 días	0.0%	11.9%	18.2%	13.5%
21 a 30 días	0.0%	18.6%	9.1%	14.6%
31 a 60	25.0%	22.0%	9.1%	17.7%
61 y más	50.0%	11.9%	3.0%	10.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En relación a la duración de las instancias de negociación que en cierto sentido dan cuenta tanto de la capacidad o no de generar acuerdos de las partes como de los temas planteados es pertinente señalar que en ninguno caso se puede considerar que las negociaciones se extendieron de más ya que el 72% de los conflictos duro menos de un mes.

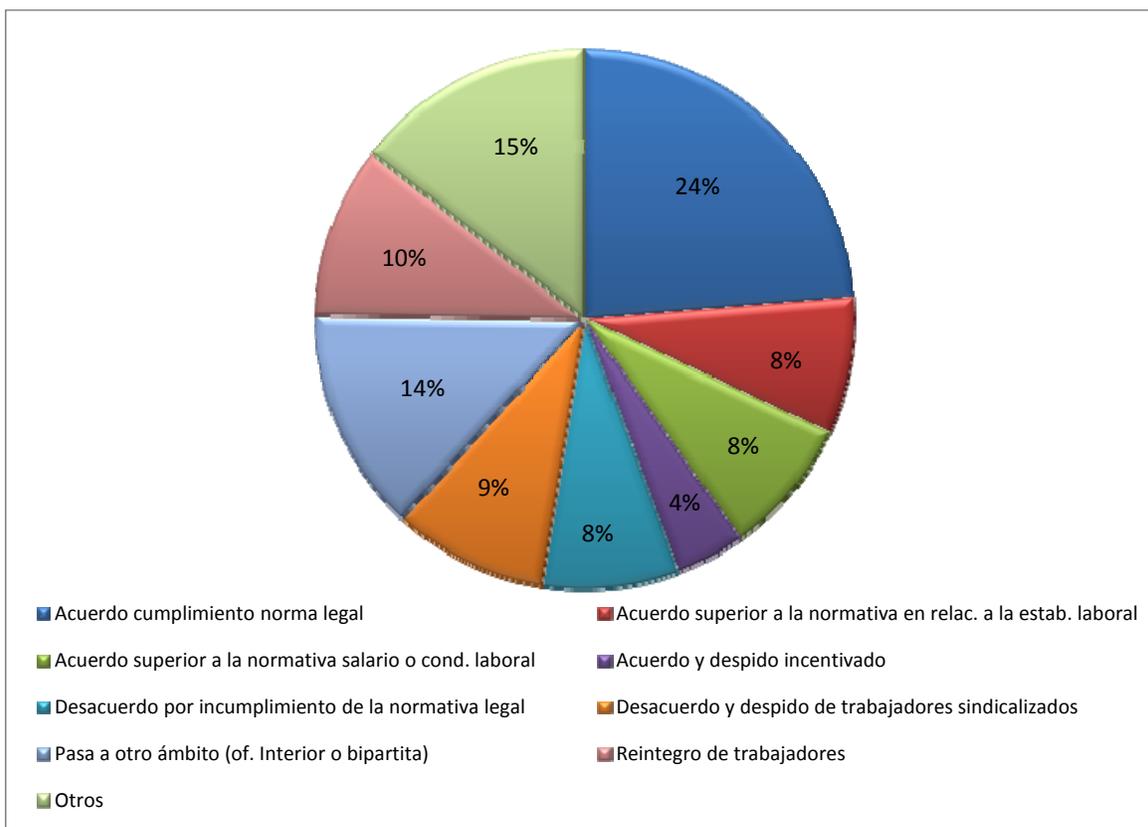
Este cuadro evidencia que el factor de locación territorial de la empresa y de los trabajadores incide en la manera en que se llevan adelante las negociaciones. En el grupo 24 la experiencia lo indica y los datos parecen ratificarlo ya que el 61 % de las instancias duraron un día los representantes de las partes son del norte del país lo que implica un desgaste importante y ambas partes son reacias a las prorrogas innecesarias.

Cuadro N° 7 Duración de la negociación en días.

	Grupo			Total
	22	23	24	
1	25.0%	29.5%	55.6%	38.6%
2	25.0%	23.0%	27.8%	24.8%
3	25.0%	16.4%	5.6%	12.9%
4	25.0%	9.8%	8.3%	9.9%
5 o más	0%	21,1%	2,8	13,9%
Total	100%	100%	100%	100%

El cuadro N 7 evidencia que en el Grupo N° 24 las negociaciones duran mayoritariamente una o dos audiencias, siendo bastante menor el número de negociaciones extensas, en cambio en el Grupo N° 23 es más diversa la cantidad de audiencias, habiendo conflictos cortos como negociaciones que duran más de 5 audiencias.

Gráfica N° 2 Resultados de las audiencias



En la Gráfica N°2 se presentan los principales resultados que tuvieron las audiencias ocurridas en el MTSS en el período en cuestión. Se aprecia el 23% de las audiencias se alcanzaron acuerdos en el cumplimiento de la normativa legal vigente, seguido de un 13% de audiencias que no culminaron en ese ámbito sino que se siguieron en instancias bipartitas o en oficinas de trabajo del interior del país. En un 20% de las audiencias no se alcanza ningún tipo de acuerdo, mientras que en un porcentaje cercano al 15% se alcanzan acuerdos superiores a la normativa y en un 10% de los conflictos se logró el reintegro de los trabajadores despedidos.

Uno de los porcentajes que resulta preocupante es el hecho de que se tenga que llegar a estas instancias para alcanzar acuerdos por ejemplo en temas tales como el cumplimiento de la normativa, ya que quedan por fuera de esta realidad los establecimientos donde no existe sindicato, donde se supone que puedan existir mayores niveles de incumplimientos de las normas.

También cabe destacar, que a pesar de obtenerse un porcentaje importante de desacuerdos o de audiencias que no culminan en este ámbito en otras se logran revertir por ejemplo situaciones de despidos, que sin la existencia de un sindicato para reclamar posiblemente no se revertirían.

Cuadro N° 8. G. 23. Descripción de los Resultados de las audiencias.

Acuerdo Cumplimiento Norma Legal	22.2%
Acuerdo Superior a la Normativa en relación a la estabilidad laboral	9.7%
Acuerdo Superior a la Normativa Salario o Condiciones de trabajo	9.7%
Acuerdo y Despido Incentivado	5.6%
Desacuerdo por incumplimiento de la normativa legal	5.6%
Desacuerdo y despido de trabajadores sindicalizado	9.7%
Desacuerdo y se mantienen las sanciones	1.4%
Otros	12.5%
Pasa a otro ámbito (oficina interior o bipartita)	13.9%
Reintegro Trabajadores	9.7%
Total	100.0%

En el cuadro se desprende principalmente que un 20% de resultados de las audiencias están constituido por acuerdos superiores a la norma, siendo apenas inferior en un 2% (22%) los acuerdos que consagran el cumplimiento de las normas y un 16% son desacuerdos.

Cuadro N° 9. G. 24. Descripción de Resultados de las audiencias

Acuerdo Cumplimiento Norma Legal	27.5%
Acuerdo Superior a la Normativa en relación a la estabilidad laboral	5.0%
Acuerdo Superior a la Normativa Salario o Condiciones de trabajo	5.0%
Acuerdo y Despido Incentivado	2.5%
Desacuerdo por incumplimiento de la normativa legal	12.5%
Desacuerdo y despido de trabajadores sindicalizado	7.5%
Otros	20.0%
Pasa a otro ámbito (oficina interior o bipartita)	10.0%
Reintegro Trabajadores	10.0%
Total	100.0%

En el cuadro 9 se desprende que en el sector de Forestación principalmente que casi un 30% de las actuaciones de la División Negociación Colectiva consagran acuerdos que ratifican el cumplimiento de la norma y un 12,5% son desacuerdos respecto al cumplimiento de la normativa.

Previo a la presentación de las principales conclusiones de este trabajo y a los efectos de lograr transmitir aunque sea un poco la dinámica de la negociación colectiva es que se presenta una caracterización cualitativa y exhaustiva por grupo de actividad, dando cuenta en cada caso de los elementos principales.

Es pertinente señalar que ni el impulso reformista en materia de la normativa laboral, ni el aumento de las capacidades inspectivas del estado han logrado llevar la negociación colectiva al interior de la estancia. Esta sigue siendo un bastión inexpugnable de la estructura social tradicional rural.

Los criterios con los que se elaboran los cuadros que se presentan a continuación pasan por la transmisión más fidedigna posible de las particularidades de cada rubro de producción y como inciden estas características sociales en la negociación colectiva por empresa.

Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)			
Particularidades del Contexto	Es un sector de actividad donde la distancia temporal entre la siembra y la cosecha es considerable. Son producciones con muy pocos trabajadores permanentes, fundamentalmente mujeres afectadas a los viveros. Estos pocos trabajadores están ligados a las ciudades y a la industria.	La forestación es un rubro extensivo, que depende de grandes capitales y esta instalado en el interior profundo del país y asociado a las zonas agrícola ganadera.	Han estado en el centro de la atención por el conflicto bilateral con Argentina y no estaban dispuestos a tener impacto en su imagen publica por desavenencias con los trabajadores y por lo tanto con el gobierno.
Principales características de las relaciones laborales del sector	El sindicato de rama esta presente en todas las fases del ciclo productivo. Los trabajadores zafrales, prestan funciones para un contratista que explota un monte para una de las grandes empresas del mercado: es un oligopolio.	Mayoritariamente son empresas distintas las que atienden las diversas especificidades del ciclo productivo. Las empresas madre, tienen una clara cultura transaccional y evitan la vía judicial.	La propia lógica clientelística del Uruguay profundo hace que sea en este sector de actividad donde existe con relativa significatividad un sindicato no afiliado al PIT-CNT. Este sindicato autónomo tiene una lógica jurídica de negociación, donde lo que se busca es siempre el ingreso monetario y donde la fuente de trabajo carece de valor para los negociadores de los asalariados.
Estrategias de los Actores en la negociación	Los trabajadores siempre convocan a las empresas tercerizadoras. Han adoptado medidas unilaterales con convenios vigentes a los efectos de mejorar sus ingresos en plena zafra.	A pesar de formar parte de un sector de punta de actividad, muchas veces se da que se vulneran principios fundamentales del derecho laboral, como la intangibilidad del salario, a través del cobro del combustible de la motosierra.	Ocasionalmente utilizan a la empresa tercerizada como punta de lanza de la represión sindical.

Ganadería, Agricultura y Actividades Conexas.

Son producciones tradicionales de nuestro país la ganadería extensiva y la lechería. Las relaciones laborales fluidas son nulas en este rubro de producción –excepto en el azúcar. La debilidad sindical en la ganadería y en el tambo es tal, que la capacidad de los trabajadores de establecer un conflicto o de adoptar una medida de fuerza es inexistente en este sector de actividad. Los riesgos laborales son altos en este sector de actividad es alta, la situación de residencia del asalariado en la estancia o en el tambo, contribuye a atarlo a la tierra, a volverlo más dependiente.

Azúcar	Arroz	Tambo
En este rubro de producción encontramos a la emblemática UTAA. Su vínculo con el gobierno así como el relanzamiento de la producción fue motivo como para que la existencia de ALUR se viviera como un triunfo del propio sindicato.	Es un rubro productivo donde coexisten los productores nacionales con el capital extranjero. Que trabaja en grandes plantaciones y que no se encuentra afiliado al sector empleador que negocia en los consejos de salarios.	Solo existió una audiencia colectiva en el período estudiado –no hubo ninguna hasta hoy en la ganadería-. Los trabajadores fueron despedidos.
Los trabajadores negocian fundamentalmente con la Asociación de Plantadores de Caña de Azúcar. Tienen una cultura de negociación bipartita. Quizás la principal diferencia es que en la actualidad UTAA y los plantadores saben que hay un tercer actor –el gobierno y ALUR -, que asume el costo financiero del acuerdo.	Este rubro de producción se puede ubicar fundamentalmente en Artigas, Cerro Largo, Treinta y Tres y Rocha. Es una producción zafral con una alta vinculación con la industria. Es un mercado regulado donde el estado cumple un rol importante.	Tanto la federación de trabajadores de la industria láctea y afines como el PIT - CNT, se embanderaron con esta causa que además evidenciaba también el incumplimiento de la ley de ocho horas en el sector rural.
Los trabajadores cuentan con un segundo aliado estratégico, que es el sindicato de la industria azucarera SOCU. Mayoritariamente los trabajadores son zafrales y por lo tanto le cuestan a la empresa lo justo, ya que su forma principal de remuneración es el corte de caña a destajo o rinde.	La capacidad de acción gremial de los trabajadores esta relegada solo a las grandes empresas y ante incumplimientos, los asalariados naturalizan su situación.	La movilización, así como el hecho de que fuera parte de la agenda pública condiciono seguramente a los empleadores y al poder judicial quien fue el encargo de dirimir la situación. Que concluyo inicialmente con la reinstalación de los trabajadores despedidos por resolución de la justicia.

Viñedos, Fruticultura, Horticultura, Floricultura, Criaderos de Aves, Suinos, Apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22			
Particularidades del Contexto	Son producciones zafrales con picos muy altos de demanda de trabajo, fundamentalmente para las cosechas, vendimia, etc. Son relativamente intensivos en términos de trabajo humano aplicado	Estos rubros se ubican fundamentalmente en San José, Canelones, Montevideo, Paysandú, Salto, Artigas, Rivera. Están ligados a las ciudades y a la industria.	Han sido rubros más propicios históricamente para la sindicalización de los trabajadores rurales. Se dan casos de citaciones solicitadas por la empresa debido a la toma de acciones unilaterales por parte de los trabajadores.
Principales características de las relaciones laborales del sector	Los sindicatos son fuertes en las empresas grandes. Donde tienen presencia logran niveles de sindicalización altos.	Siempre en momentos cruciales del presente ciclo productivo se instala la lucha por bolsa de trabajo, por compromiso de estabilidad, prioridad en la próxima zafra, etc.	La zafralidad como herramienta represiva: en primer lugar implica en muchas ocasiones la presencia de un contratista o cuadrillero que es el que gestiona los recursos humanos.
Estrategias de los actores en la Negociación	Los sindicatos de estas empresas, denuncian sistemáticamente que la empresa, cesa a determinados trabajadores zafrales ante la sospecha o certeza de que estos desarrollan una actividad sindical.	Los trabajadores identifican los “siempre existentes incumplimientos” de las empresas, así como la seguridad ocupacional y/o las condiciones de trabajo para desarrollar la pelea por el salario.	Utilizan el marco legal relativo al acoso laboral o sexual de manera relativamente precisa y preventiva. Priorizan el tratamiento de los temas de salud ocupacional y de condiciones de trabajo, que muchas veces permite las discusiones de las tareas y sus compensaciones.

Reflexiones Conflicto Laboral Rural: ¿por Incumplimientos de normativas o reivindicaciones superiores a las normas?

Se aprecia como en la mayoría de las instancias abordadas lo que se negocia es el cumplimiento de normas establecidas y son muy pocos los conflictos que se desarrollan para superar las normas. Es más, en muchos casos los logros de las negociaciones son aún inferiores al cumplimiento de la normativa, por ejemplo se perdona la duda hacia atrás, en realidad seguramente era muy difícil de probar el incumplimiento.

En estas negociaciones se hace evidente el poder que tiene la empresa, que es quien marca el tono de la negociación y los temas plausibles a negociar en esos ámbitos. Esto debido a que más allá que en la mayoría de los casos son los trabajadores (con sus sindicatos) quienes piden las audiencias y solicitan la negociación planteando los temas que desean tratar, las empresas debido a su potestad disciplinaria y sancionatoria, pueden en cualquier momento visibilizar su posición de poder.

La empresa con la decisión del despido de un grupo de trabajadores cambia radicalmente el contenido de la negociación que pasa de ser una instancia convocada para exigir el cumplimiento de la norma a una empresa determinada, a ser una instancia donde la empresa puede hacer un gesto y retomar a los despedidos por ejemplo. Pero pensemos aún más, que mejor manera que obligar a un sindicato en la actualidad a ir a un conflicto que el despido de un dirigente trascendente.

Diferentes y excepcionales son los casos donde los sindicatos tienen un gran número de afiliados, respecto a la plantilla total, lo que les permite un posicionamientos, negociaciones y conquistas diferentes, cosa poco común en este sector.

Los temas que se negocien, el tenor de las conversaciones, la paciencia para esperar, depende de la fuerza y el número de afiliados del sindicato lo que muchas veces se asocia al rubro productivo.

El número de afiliados también responde a otros factores diversos, tales como la madurez del sindicato, las posibilidades de cooptar trabajadores, los miedos que deben vencer los trabajadores para afiliarse, las modalidades de explotación. La situación de residencia en el predio, genera una cercanía mayor con el patrón o un vínculo más directo que fundamenta nuestra afirmación de que la mera constitución del sindicato y la convocatoria a la

negociación tripartita trae implícito frecuentemente despidos o lesiones irreparables del relacionamiento laboral.

El hecho de que se negocie el cumplimiento de las normas lo consideramos un indicador de lo incipiente que son las relaciones laborales del sector, la debilidad de los sindicatos y de las pocas garantías que tienen los trabajadores de un cumplimiento cabal de las normas.

Se aprecia como algunos sectores tuvieron picos, respecto a su cantidad de conflictos, pasando luego a estancarse, se podría decir que las cosas se “ordenaron” o encausaron, llegando a números relativamente estables y bajos de conflictos (Grupos 23 y 24).

Respecto a las ramas de actividad se aprecia por ejemplo que la forestación funciona con una lógica diferente, negocia con la empresa madre. En realidad es un sindicato industrial con una larga trayectoria y experiencia donde muchos de los dirigentes son dirigentes nacionales, acostumbrados a tratar con la empresa que maneja la estructura de costos.

Las actividades comprendidas en el grupo 23 presentan una diversidad de situaciones al interior. Al interior de este espacio en el que coexisten tal diversidad se encuentran empresas con niveles permanentes de sindicalización y otros donde la propia sazonalidad de la producción vuelve inconstante la actividad sindical en la empresa.

Por otra parte el grupo 22, como ya quedó demostrado la actividad sindical es inexistente. En resumen el trabajo muestra que la negociación colectiva rural sigue sin entrar en la estancia.

Anexo 1

Grupo, según año y motivos

		G 22	G 23	G 24	Total
2005	Condiciones de trabajo y/o categorías	-	1	-	1
	Despidos	-	-	2	2
	Estabilidad laboral	1	-	-	1
	Incumplimiento de laudos y legislación laboral	-	3	2	5
2006	Despidos antisindicales	-	1	2	3
	Discriminación sindical y diversas formas de	-	1	-	1
	Estabilidad laboral	-	1	2	3
	Incumplimiento de acuerdos bipartitos y	-	1	-	1
	Incumplimiento de laudos y legislación laboral	-	2	2	4
	Relacionamiento laboral	-	1	-	1
2007	Condiciones de trabajo y/o categorías	-	3	2	5
	Despidos	-	2	-	2
	Despidos antisindicales	-	3	4	7
	Discriminación sindical y diversas formas de	-	2	1	3
	Estabilidad laboral	-	-	1	1
	Incumplimiento de acuerdos bipartitos y	-	1	2	3
	Incumplimiento de laudos y legislación laboral	-	4	4	8
	Medidas gremiales unilaterales	-	-	1	1
	Otros	1	1	1	3
	Relacionamiento laboral	-	1	-	1
2008	Condiciones de trabajo y/o categorías	-	8	-	8
	Despidos	-	3	1	4
	Despidos antisindicales	-	1	4	5
	Discriminación sindical y diversas formas de	-	2	2	4
	Estabilidad laboral	-	5	-	5
	Incumplimiento de acuerdos bipartitos y	1	2	-	3
	Incumplimiento de laudos y legislación laboral	-	3	3	6
	Medidas gremiales unilaterales	-	-	1	1
2009	Condiciones de trabajo y/o categorías	-	2	-	2
	Despidos antisindicales	2	2	-	4
	Discriminación sindical y diversas formas de acoso	1	5	-	6
	Estabilidad laboral	-	6	1	7
	Incumplimiento de acuerdos bipartitos y tripartito	-	3	-	3
	Incumplimiento de laudos y legislación laboral	-	-	2	2
	Medidas gremiales unilaterales	-	1	-	1
	Relacionamiento laboral	-	1	-	1
Total		6	72	40	118

Bibliografía

- Bertullo, Bajac, De los Campos, Oreggioni, Silveira. 2004 *Los trabajadores rurales: reestructuración productiva y empleabilidad. Definición de un sistema de evaluación de impactos del Programa de Capacitación a Trabajadores Rurales*, Montevideo: UDELAR; CSIC; FCS; DPTO. DE TRABAJO SOCIAL. VERSIÓN PRELIMINAR.
- Bourdieu, P. y Wacquant L.J.D. 1995 *Respuestas por una antropología reflexiva*, México: Ed. Grijalbo.
- *Código Rural. Ley N° 10024*. 1942, Montevideo: Edición Oficial.
- Ciarniello, Barrios, Moreira. 2006. *Una experiencia de dialogo social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural*; en *Dialogo Social en Uruguay* Boletín 157. Cinterfor; Montevideo.
- Estatuto del Trabajador Rural, Ley N° [10.809](#).
- Errandonea, A(h). 1989 *Las clases sociales en el Uruguay*, Montevideo: Claeh.
- González Sierra, Y. 1994 *Los olvidados de la tierra. Vida, organizaciones y luchas de los sindicatos rurales*, Montevideo: Nordan.
- Guerra, P. 2001 *Sociología del trabajo*. 2ª edición, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- Kay, C. 2001 *El Excluyente Desarrollo Rural Latinoamericano en un Mundo Neoliberal*. En Riella A. & Tubío M. *Transformaciones Agrarias y Empleo Rural*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Unidad de Estudios Regionales, Regional Norte, UDELAR.
- Lara Flores, S.M 1998 *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, México: Juan Pablos Editor. Procuraduría Agraria.
- Latorre, R 1991. *Los trabajadores del arroz*. En: Piñeiro, D. (Ed). *Nuevos y No tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo*, Montevideo: Editorial Banda Oriental/CIESU.
- Latorre, R. 1993 *Los trabajadores Rurales del Uruguay*, Montevideo: Cátedra de Sociología y Extensión Rural. Facultad de Agronomía, Universidad de la República, (mimeo).

- Morena, V. 1999 *Los trabajadores de la viticultura*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República, Monografía final de la Licenciatura en Sociología. Montevideo.
- Moraes, M.I. 2003 *La producción de lanas en el Uruguay contemporáneo: una visión de largo plazo*. En Piñeiro, D. *Trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural*, SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales de la Facultad de Agronomía y Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.
- Moraes, M.I. 2003 *El trabajo de la esquila y los esquiladores. Algunos aspectos de su historia social (1860-1970)*. En Piñeiro, D. *Trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural*, SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales de la Facultad de Agronomía y Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.
- Ortiz, S. 1999 *Los mercados laborales a través del Continente Americano*. Ponencia presentada en el Seminario *El empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires.
- Piñeiro, D. 1985 *Formas de Resistencia de la Agricultura Familiar. El caso del nordeste de Canelones*, Montevideo: CIESU. Montevideo.
- Piñeiro, D. 1997 *Trabajadores rurales y flexibilización laboral: El caso de Uruguay*. Ponencia presentada en el Seminario *El empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires. Diciembre 1997. www.rau.edu.uy/agro/ccss/publicaciones. 1997.
- Piñeiro, D. 1998 *Cambios y permanencias en el agro uruguayo. Tendencias y coyuntura*. En: Norma Giarracca y Silvia Cloquell (Comp.) *Las Agriculturas del Mercosur. El papel de los Actores Sociales* Buenos Aires: La Colmena.
- Piñeiro, D. 1998 *Los trabajadores Rurales en el Uruguay: Principales tendencias*. Ponencia presentada en el V congreso de ALASRU. México.
- Piñeiro, D. 1998 *Trabajadores Rurales Uruguayos y nuevos mercados de Trabajo*. Ponencia presentada al V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural. Chapingo y Montecillo, México.
- Piñeiro, D. 2001 *Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias*. En: CLACSO, Colección Grupos de Trabajo, Clacso. *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Buenos Aires: Norma Giarracca (Compiladora). Clacso.

- Piñeiro, D. 2001 *Los trabajadores rurales en un mundo que cambia: el caso de Uruguay* En: Revista Agrociencia Vol. V. Buenos Aires.
- Piñeiro, D. 2003 *Trabajadores de la esquila; Pasado y presente de un oficio rural*, Montevideo: SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales.
- Piñeiro, D. 2008 *El trabajo precario en el campo uruguayo*. UdelaR; FCS. Montevideo.
- Riella, A. 1991 *La estructura socio-económica del complejo de carne vacuna nacional*. En Piñeiro, D. *Nuevos y No Tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo*, Montevideo: Editorial Banda Oriental/CIESU.
- Riella, A. & Tubío, M (Comp). 2001 *Transformaciones agrarias y empleo rural*. FCS/UER/UDELAR. Montevideo.
- Rocha, A. 2008 *Construyendo Ciudadanía. Junto a los trabajadores Rurales*. JUNAE / PIT –CNT.
- Rodgers, G. 1992 *El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental*. En Gerry & Rodgers (Comp.) *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. OIT.
- Schiavo, C.; Córdova, P. 2001. *Transformaciones territoriales y sociedad rural: visibilidades de cambio del empleo rural; el caso de la forestación*. En: Riella, A. & Tubío, M. (Compiladores). *Transformaciones agrarias y empleo rural*. Unidad de Estudios regionales – Regional Norte. Facultad de Ciencias Sociales. Salto, Uruguay.
- Terra, J.P. 1963. *Situación Económica y Social del Uruguay Rural*, Montevideo: Centro Latinoamericano de Economía Humana. CINAM s/f.
- Tubío, M. 2001 *El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay*. Informe final del concurso: *Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios*. Programa Regional de Becas CLACSO.

