



<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25251635/wzurf0jki>

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR RURAL URUGUAYO

Collective bargaining of labor conditions in the rural sector in Uruguay

Francisco Pucci

<https://orcid.org/0000-0001-5152-1816>

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
francisco.pucci@cienciassociales.edu.uy

Soledad Nión

<https://orcid.org/0000-0001-9884-8621>

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

Valentina Pereyra

<https://orcid.org/0000-0002-5593-4375>

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
valentinapereyra24@gmail.com

RECIBIDO: 4.10.21 ACEPTADO: 10.06.22

Resumen. Los procesos de modernización de la actividad rural en Uruguay han modificado profundamente las relaciones laborales, las formas de contratación, las jornadas laborales y los niveles de remuneración. Estos cambios expandieron las relaciones de mercado modernas en el mundo rural, modificaron las condiciones de trabajo y generaron oportunidades para el desarrollo de formas sindicales similares a las del medio urbano. Más allá de estas transformaciones, y a pesar de los avances notorios en la legislación laboral y del desarrollo de la negociación colectiva desde 2005, hasta la fecha persisten las dificultades de los trabajadores rurales para participar en las decisiones sectoriales y hacer valer sus derechos laborales en los diferentes ámbitos en los



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

que los mismos se aplican. La investigación acumulada en este tema muestra que las organizaciones gremiales del medio rural no han alcanzado los niveles de legitimidad que tienen otros sectores de actividad. En este sentido, el artículo busca explorar el desarrollo de la negociación colectiva en los últimos quince años en los tres subgrupos que componen el medio rural, en la temática específica de las condiciones laborales y de salud del sector. La indagación de este proceso se realiza a través de dos dimensiones: el análisis de las percepciones que empresarios, trabajadores y representantes estatales han tenido del proceso de negociación, que surgen de la aplicación y el estudio de los diferentes convenios que se han firmado en esta temática en los grupos de negociación del medio rural.

Palabras clave: actores; acuerdos; conflictos; negociacion; sector rural

Abstract. The processes of modernization of rural activity in Uruguay have profoundly modified labor relations, forms of contracting, working hours and levels of remuneration. These changes expanded modern market relations in the rural world, modified working conditions and generated opportunities for the development of trade union forms similar to those in the urban environment. Despite these transformations, and despite notable advances in labor legislation and the development of collective bargaining since 2005, rural workers continue to face difficulties in participating in sectoral decisions and in asserting their labor rights in the different areas in which they are applied. The accumulated research on this topic shows that rural trade union organizations have not reached the levels of legitimacy that other sectors of activity have. In this sense, the article seeks to explore the development of collective bargaining in the last fifteen years in the three subgroups that make up the rural milieu, in the specific subject of labor and health conditions in the sector. The investigation of this process is carried out through two dimensions: the analysis of the perceptions that employers, workers and state representatives have had of the negotiation process, which emerge from the application and study of the different agreements that have been signed in this area in the negotiation groups of the rural milieu.

Key words: actors; agreements; conflicts; negotiation; rural sector.

INTRODUCCIÓN

Los procesos de modernización de la actividad rural en Uruguay han modificado profundamente las relaciones laborales, las formas de contratación, las jornadas laborales y los niveles de remuneración del sector. Estos cambios expandieron las relaciones de mercado modernas en el mundo rural uruguayo, modificaron las condiciones de vida y de trabajo y generaron oportunidades para el desarrollo de formas sindicales similares a las del medio urbano. Más allá de estas transformaciones, y a pesar de los avances notorios en la legislación laboral y del desarrollo de la negociación colectiva desde 2005, hasta la fecha persisten las dificultades de los trabajadores rurales para participar en las decisiones sectoriales y hacer valer sus derechos laborales en los diferentes ámbitos en los que los mismos se aplican.

Este artículo busca explorar un aspecto específico de las relaciones laborales en el medio rural, en el que se condensan muchas de las dificultades mencionadas más arriba: el desarrollo y evolución de la negociación colectiva en los últimos quince años. Los resultados que se exponen surgen de la investigación “La construcción social del riesgo en la producción rural”, financiada por la Comisión Sectorial de Investigación Científica en su llamado a Proyectos I+D del año 2018. El análisis se centrará en los tres subgrupos que componen el Consejo de Salarios del medio rural, en la temática específica de las condiciones laborales y de salud del sector. La indagación de este proceso se realizará a través de dos dimensiones. En primer lugar, se analizarán las percepciones sobre el proceso de negociación de empresarios/cámaras empresariales, trabajadores/sindicatos y representantes estatales, a partir de entrevistas semi-estructuradas a representantes de estos sectores. En segundo lugar, se analizarán los diferentes convenios que se han firmado en los temas de salud laboral y condiciones de trabajo en estos tres grupos de negociación colectiva.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY.

El gobierno de izquierda que asume en el año 2005 retomó los procedimientos de negociación colectiva tripartita vigentes hasta el año 1991, realizando algunas modificaciones de los grupos que confor-

man los consejos de salarios e incorporando a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. Este proceso permitió fortalecer algunos espacios del movimiento sindical o, al menos, contrarrestar su debilidad estructural a través de los impulsos generados por la convocatoria de consejos de salarios. La incorporación de los trabajadores rurales a la negociación colectiva, a su vez, levantó un veto impuesto durante mucho tiempo por las gremiales rurales, en especial la Federación Rural, que se opusieron históricamente a cualquier forma de negociación con los trabajadores de su sector. Esta iniciativa implicó el reconocimiento de los asalariados y de su derecho a la organización sindical, y obligó a los empresarios a tener que negociar con sus representantes las condiciones laborales y salariales en el agro. También fue un fomento importante y estratégico por parte del gobierno a la débil actividad sindical de los asalariados rurales (Mascheroni, 2011). Este nuevo impulso sindical quedó expresado en el incremento del número de organizaciones de los asalariados producido desde el 2005, que alcanzó sectores en los cuales antes no existía y que revitalizó organizaciones sindicales que venían muy debilitadas o habían dejado de funcionar por años. El crecimiento cuantitativo de los sindicatos rurales fue acompañado por un incremento en la cantidad de afiliados (Riella y Mascheroni, 2019).

A partir del año 2005 se aprobaron numerosas disposiciones jurídicas para reglamentar diferentes aspectos de las relaciones laborales, entre las que podemos destacar la ley 17.940 de Protección y promoción de la libertad sindical, la ley 18.566 que reglamenta la negociación colectiva, la ley 18.251 de Protección de los trabajadores ante los procesos de descentralización y la derogación del decreto 512/66 que permitía la desocupación de los lugares de trabajo mediante el uso de la fuerza pública.

Esta actividad de producción de normas legales intentó colmar la ausencia de reglamentación que caracterizó durante años a las relaciones laborales en su dimensión de acción colectiva. La profusa producción de normas del derecho de trabajo individuales que caracterizó a nuestro país chocaba con la ausencia de normas que reglamentaran el derecho de trabajo colectivo (Barbagelata, 1995).

En 2008 se aprobó la ley de las 8 horas diarias (48 horas semanales) para los trabajadores rurales (Riella y Mascheroni, 2012). Por su parte, la mayor fiscalización del organismo que recauda los aportes a la seguridad social de los trabajadores y la modernización de las formas de registro por parte de las empresas llevaron a que en estos años se diera un incremento en la formalización del empleo, alcanzando al 72% de los asalariados del agro en 2018. Sin embargo, esta mejora en la formalización presenta variaciones importantes en función de los ingresos, ya que sólo una tercera parte de los asalariados rurales del decil más bajo de ingresos tienen un empleo formal en esa fecha, en comparación con el 89% de los asalariados del decil superior (Riella y Mascheroni, 2012).

Los cambios introducidos en la negociación colectiva y en los derechos laborales a partir del año 2005 no son el resultado de luchas y conflictos impulsados por organizaciones rurales. Son impuestos a los actores laborales “desde arriba” a partir de la nueva matriz ideológica del Estado, que oficia compensando las debilidades estructurales de las organizaciones sindicales. Esta perspectiva coincide con la tesis de que las formas de corporativismo uruguayo han estado históricamente subordinadas a las políticas públicas, debido a la debilidad de la sociedad civil de nuestro país (Lanzaro, 1986).

Buena parte de las disposiciones concretas referidas a las condiciones de trabajo y a la salud laboral se discuten, se negocian y se acuerdan en los ámbitos tripartitos de negociación colectiva. En estos espacios, la normativa legal, que muchas veces está formulada en términos generales, se convierte en normas o acuerdos específicos y concretos. Al mismo tiempo, las dificultades para construir consensos en torno a las condiciones de trabajo y seguridad se vuelven más nítidas en este ámbito, en el cual afloran las resistencias, las contradicciones y las estrategias de confrontación y de negociación de los actores laborales del mundo rural. Analizar la percepción que los actores tienen del proceso de negociación colectiva y las estrategias resultantes es clave para comprender sus resultados en términos de cambios o mejoras en las condiciones de trabajo de los trabajadores rurales.

LOS EMPRESARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La lógica de acción colectiva de los empresarios se caracteriza, a diferencia del movimiento sindical, por la proliferación de múltiples organizaciones gremiales, producto de la diversidad de intereses representados. Esta fuerte diferenciación permite a los empresarios multiplicar los canales de expresión de demandas, pero al mismo tiempo dificulta la elaboración de proyectos colectivos. En este sentido, se ha señalado que los empresarios uruguayos, históricamente, han orientado su acción colectiva hacia el veto de propuestas que consideran perjudiciales para sus intereses, más que a elaborar proyectos societales de largo aliento (Filgueira, 1988). De todas maneras, los empresarios uruguayos han desarrollado históricamente estrategias corporativas, que van desde una acción tipo “grupo de presión” desde fuera de los ámbitos estatales y de decisión, hasta su inclusión en formas de corporativismo organizado” desde 1933 en adelante (Caetano, 1992).

Esta heterogeneidad también está presente en el medio rural. Sus representantes destacan la presencia de productores que sustentan su producción en mano de obra familiar, otros que contratan zafralmente a grupos de trabajadores, hasta los más grandes que se configuran como empresarios con fuertes niveles de inversión y riesgos. Las diferencias de tamaño y de perfil determinan también, según sus representantes, la actitud de los productores en relación a los trabajadores, la normativa laboral y la innovación tecnológica. Los productores más grandes, que invierten más en la producción y que asumen más riesgos tienden a tener una actitud más abierta y positiva en las relaciones laborales con sus empleados. Por otro lado, el pequeño productor que vive del trabajo familiar tiende a tener una postura más cerrada y conservadora en relación a los cambios. Sin embargo, esta relación entre niveles de modernización productiva y ampliación de los ámbitos de negociación entre trabajadores y empresarios no siempre se verifica, en la medida en que sectores que han modernizado tecnológicamente su producción mantienen actitudes tradicionales de resistencia al diálogo con los representantes de los trabajadores.

Las dos organizaciones empresariales rurales uruguayas que más se destacan son la Federación Rural y la Asociación Rural. Estas organi-

zaciones tienen una larga trayectoria en el país, y han pasado por diferentes transformaciones. El origen de las mismas estuvo primordialmente en el interés por mejorar la calidad de la producción ganadera, introduciendo tecnologías y formas de trabajo orientadas a la mejora de las diferentes especies animales.

Estas organizaciones representan a los productores ganaderos rurales, cuya composición ha variado a lo largo del tiempo. Las diferencias entre ambas tienen su origen en desavenencias ocurridas a lo largo de la historia; en la actualidad, las mismas no son tan marcadas ni responden a orientaciones políticas o ideológicas definidas. En ambas hay énfasis mayores o menores en las críticas a las políticas públicas y a las orientaciones del Estado, y en los diferentes apoyos técnicos que se proveen para la negociación de los intereses colectivos.

Los objetivos de las gremiales empresariales del sector rural son los típicos de esta forma de agremiación empresarial: la defensa de los intereses de los productores rurales y la apuesta al crecimiento económico y al desarrollo productivo del país. Además de estos objetivos clásicos, la Asociación Rural incluye la promoción del trabajador rural en sus diferentes dimensiones: social, económica y cultural. Esta referencia al asalariado rural permite aumentar la legitimidad de estas organizaciones, que se presentan como defensoras del “mundo rural”, un espacio integrado, homogéneo y sin conflictos internos. La oposición se plantea entre el “mundo rural” y el resto de la sociedad, en particular el mundo urbano, considerado muchas veces como un espacio que se apropia, a través de impuestos y otros mecanismos, de la riqueza generada por la producción agropecuaria.

Estas organizaciones también se presentan como defensoras de los intereses de todos los productores, con independencia de su tamaño y de su nivel económico. No obstante, si bien las gremiales construyen su discurso integrando estas diferencias en un mundo homogéneo que tiene intereses comunes, existen distancias sociales entre un gran productor rural y un pequeño productor; este último incluso está más cerca del mundo de los asalariados rurales que de los grandes productores. Este discurso homogeneizador permite la generación de “áreas de igualdad” (Pizzorno, 1976) que facilitan la participación

y la adhesión de actores pertenecientes a diferentes niveles de producción, inversión y relacionamiento con el mercado. Por otra parte, como ocurre en la mayoría de las organizaciones gremiales empresariales, la participación es muy baja y existen múltiples dificultades de comunicación entre socios y dirigentes. Esta relación otorga a la dirigencia gremial empresarial amplios márgenes de autonomía para tomar decisiones y para el desarrollo de las estrategias corporativas.

Según los entrevistados del sector empresarial, los procesos de modernización tecnológica han modificado las miradas tradicionales sobre el mundo rural. En este sentido, las gremiales rurales ganaderas cuestionan la percepción general que les atribuye la representación de la oligarquía ganadera exportadora, habida cuenta de los cambios ocurridos en los últimos años en el sector. Uno de los procesos de cambio más importantes señalados es la creciente extranjerización de la tierra; casi un 50% está, en la actualidad, en propiedad de extranjeros. Estos productores, provenientes del exterior, en particular argentinos, han incorporado nuevas tecnologías y han modernizado la clásica producción de las estancias uruguayas. Otro proceso que marca la transformación de este sector es el creciente achicamiento del tamaño de los predios, producto de las ventas de propiedades y de las sucesiones familiares. Las grandes extensiones se concentran, en la actualidad, en sociedades anónimas o en empresas forestales, cuyo ingreso al país modificó la clásica estructura de producción rural basada en la producción extensiva de carne y lana. Como señalan los representantes de las gremiales ganaderas, se desarrolló la industria forestal, la producción de soja y se modernizó la producción de arroz. El tercer cambio señalado por los representantes es la constante desaparición de los pequeños productores rurales, debido a las difíciles condiciones de competencia en el mercado. Estos factores explican la creciente migración del campo a la ciudad, el despoblamiento y a la baja densidad de la población rural.

Esta diversidad de intereses es utilizada en el discurso gremial empresarial rural como una justificación para la oposición de este sector a participar en la negociación colectiva. El argumento esgrimido alude a la clásica situación definida por Sisson (1987): en la negociación por

rama de actividad, las empresas más pequeñas deben ajustarse, si lo logran, a los parámetros fijados por las empresas más grandes, cuyos márgenes de negociación son más amplios. Fundándose en estos argumentos, el sector rural justifica su resistencia a participar de la negociación colectiva. Esta situación también se presenta en las ramas industriales y de servicios, pero en estos casos, las gremiales empresariales siguen participando de las negociaciones.

Otro argumento manejado por las gremiales empresariales es la disímil situación en la que se encuentran cuando participan de la negociación colectiva los sectores exportadores, que fijan sus precios en función de los mercados internacionales, y los sectores vinculados al mercado interno. Los aumentos salariales del mercado local inciden en la fijación de precios de exportación en un sentido negativo para los intereses de los sectores exportadores. Los empresarios rurales se consideran como tomadores de precios tanto a nivel internacional como nacional, por lo que los resultados de la negociación colectiva afectan directamente su rentabilidad y sus posibilidades de negociación salarial.

El rechazo a cualquier forma de participación en espacios de negociación colectiva forma parte de la estrategia histórica de las gremiales rurales, y las diferencias de sus pares del sector industrial o de servicios. Esta estrategia fue exitosa hasta el año 2005, cuando el gobierno progresista del Frente Amplio estableció la negociación colectiva del sector rural. La derrota electoral reciente de la coalición de izquierda reaviva esta estrategia, que ya se venía manifestando en las últimas rondas de negociación colectiva. Sin embargo, como lo expresan los representantes empresariales entrevistados, la actitud hacia la negociación colectiva varía en las diferentes ramas de actividad. Se pueden encontrar sectores más intransigentes, como el arroz, y sectores más propensos a negociar, como el sector lácteo. En estos casos, las demandas del sector rural se orientan a exigir una actitud más madura y responsable de los sindicatos y del Poder Ejecutivo en la toma de decisiones.

Los representantes empresariales también critican la actitud impositiva y rígida del Estado en la negociación colectiva, que en ocasiones

fija por decreto los aumentos salariales a pesar de los acuerdos alcanzados entre empresarios y trabajadores. También cuestionan lo que denominan la “politización” de la negociación colectiva, proceso ocurrido durante el gobierno progresista y que expresa un malestar de los empresarios hacia la actitud de defensa permanente de los planteos y demandas de los trabajadores por parte de las representantes estatales, en las rondas de negociación colectiva

Las gremiales también realizaron fuertes críticas en las últimas rondas de negociaciones a los parámetros de ajuste salarial fijados por decreto del Poder Ejecutivo, por considerar que eran desproporcionados en función de las dificultades económicas que atravesaba el sector. Estas críticas se sustentaban en informes técnicos que, a juicio de la gremial, no fueron considerados por las autoridades del Poder Ejecutivo. En materia de negociación colectiva, la propuesta alternativa que realiza la gremial empresarial es la vuelta a la negociación por empresa, como se implementó entre 1990 y el 2004, en la cual el Estado sólo fije los salarios mínimos y los aumentos son fijados por acuerdos privados entre empresa y sindicato.

Uno de los argumentos en contra de la negociación colectiva desde las gremiales empresariales rurales es la falta de confianza entre empresarios y sindicatos del sector, que se traduce en dificultades para alcanzar acuerdos con independencia de la imposición estatal. Los empresarios rurales tienen una percepción negativa de la actividad sindical de los trabajadores, la que consideran intransigente y orientada sólo por móviles políticos internos. También señalan la falta de reconocimiento de las organizaciones sindicales del trabajo gremial de las organizaciones empresariales del medio rural. La falta de legitimidad que padecen ambas partes es una característica distintiva de las relaciones laborales en el medio rural, (Nión; Ciapessoni, 2015), lo que erosiona las posibilidades de acuerdo y se convierte en caldo de cultivo de actitudes intransigentes. En el marco de estas dificultades para el logro de acuerdo entre las partes, las decisiones en materia de negociación salarial quedan supeditadas a los decretos fijados por el Poder Ejecutivo.

LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El movimiento sindical uruguayo se ha caracterizado por una fuerte dualidad histórica: los sectores que tienen un peso clave en la economía, como el ganadero, han sido los que menos niveles de desarrollo sindical han tenido. Esta dualidad se debe a tres factores. El primero es estructural: la ganadería extensiva, principal producción de exportación del Uruguay, se caracterizó por su baja densidad demográfica y su fuerte dispersión geográfica, factores que inciden negativamente en las posibilidades de organización de los asalariados rurales. Por otra parte, la producción agrícola ha tenido un nivel de desarrollo menor y ha ocupado también poca mano de obra en términos históricos.

El segundo factor es cultural. El asalariado rural, por diferentes razones, no se percibe como un trabajador que depende de un salario como el resto de los trabajadores urbanos. Las relaciones laborales en el medio rural han estado marcadas históricamente por el paternalismo y por criterios de lealtad personal más que por relaciones de mercado.

El tercer factor es político. Las organizaciones empresariales del sector rural han vetado históricamente los derechos laborales y la participación en la negociación colectiva que tiene la mayoría de los trabajadores, para los asalariados rurales. Este veto, superado recién en el año 2005, marca el retraso relativo que tienen las organizaciones sindicales rurales en términos de experiencia, niveles de organización, aplicación de derechos y desarrollo de estrategias de lucha y de reivindicación de derechos.

La incorporación del sector rural a la negociación colectiva y la normativa aprobada a partir del año 2005 generó un contexto favorable para la sindicalización rural. La Unión Nacional de Asalariados Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), creada a fines de 2004, logró duplicar el número de sindicatos rurales que la integraban en una década. La ganadería es el rubro que acumula el grupo mayoritario de trabajadores rurales pero que históricamente tuvo los niveles más bajos de sindicalización en el medio. De esa forma, el surgimiento, en 2012, del Sindicato de Peones de Estancias (SIPES) es uno de los casos más reveladores de los cambios mencionados en las relaciones la-

borales del medio rural. El SIPES negocia dentro del grupo 22 correspondiente a “Ganadería, agricultura y actividades conexas”. Allí tiene como interlocutores a la Federación Rural y la Asociación Rural (Juncal, Carámbula y Piñeiro, 2015).

En el sector de arroz emergieron expresiones sindicales en la década de 1950, pero las dificultades de organización y la represión sindical hicieron que sus experiencias se debilitaran a mediados de los años sesenta. En el período posdictatorial posterior a 1985, se registra una breve experiencia que desapareció rápidamente. Con los cambios mencionados desde 2005, apareció el Sindicato Único de Trabajadores Arroceros y Afines (SUTAA), siendo sus áreas de influencia las plantaciones arroceras ubicadas en los departamentos de Treinta y Tres y Cerro Largo. Vale señalar que las plantaciones de arroz conforman un sub-grupo dentro del grupo 22 de Consejos de Salarios. Allí, SUTAA tiene como contraparte laboral a la Asociación de Cultivadores de Arroz (Cardeillac, Gallo y Juncal, 2015).

En la citricultura puede encontrarse el mayor nivel de dispersión sindical. En el norte del país la citricultura se desarrolla principalmente en tres departamentos (Salto, Paysandú y Río Negro), pero existen cuatro sindicatos rurales: el Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA), el Sindicato de Trabajadores de la Citricultura y Afines (SITRACITA), la Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR) y la Unión de Trabajadores Rurales e Industriales de Azucitrus (UTRIA) (Cardeillac, Gallo y Juncal, 2015).

A pesar de los avances en la legislación laboral y el desarrollo de la negociación colectiva desde 2005 a la fecha, las investigaciones realizadas han mostrado las dificultades que han tenido los trabajadores rurales para incorporarse a ella y hacer valer sus derechos laborales (Cardeillac et al, 2015). Las negociaciones muestran también que las organizaciones sindicales del medio rural han tenido dificultades para llegar a acuerdos por consenso con los empresarios del sector, y que han requerido del apoyo estatal para lograr la mayoría necesaria para validar los acuerdos alcanzados (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2014). Los estudios constatan que la actividad sindical del medio rural requiere para su desarrollo del amparo de la normativa jurídica (que no siem-

pre se aplica) y del apoyo estatal, frente a la intransigencia y falta de reconocimiento de amplios sectores del empresariado rural (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2014).

La perspectiva del movimiento sindical en relación con la negociación colectiva del sector rural transita obviamente por recorridos muy diferentes a la de los empresarios. Un primer punto que se destaca en el análisis de las entrevistas es el reconocimiento de la debilidad de los sindicatos rurales y la falta de apoyo de los espacios centrales de la organización sindical, que tiene su mayor nivel de afiliación en los trabajadores capitalinos. La organización sindical en el medio rural alcanza, según los dirigentes sindicales entrevistados, a un número reducido de ramas de producción, como los tambos, la caña de azúcar, la recolección de naranjas, y algunas actividades granjeras.

Una dimensión relevante para comprender las dificultades de organización de los trabajadores rurales, señalada también por otros actores sociales, es la forma específica que asume el vínculo laboral con el patrón, en el que intervienen componentes afectivos y paternalistas. Muchos de ellos se alojan en el predio en el que trabajan, donde el patrón o la empresa les cobra el alquiler de la casa y los gastos de agua y luz. Esta relación tradicional dificulta, en opinión de los dirigentes sindicales, la autopercepción del trabajador rural de que su trabajo se inscribe en una relación salarial con intereses contradictorios, en el marco de un contrato de trabajo regido por las leyes del mercado.

El aislamiento del trabajador en los predios rurales y las relaciones directas con el patrón inhiben las estrategias orientadas hacia la confrontación, la denuncia y la negociación de las condiciones de trabajo en las cuales está inmersa el trabajador rural. Si bien la ley de 8 horas decretada para el trabajo rural ha intentado modificar esta relación, las condiciones de trabajo del medio rural se mantienen en muchos sectores en el marco de precariedad e informalidad laboral tradicional. Por otra parte, la nueva reglamentación sobre el trabajo rural, que establece derechos y obligaciones para ambas partes, es relativamente reciente y aún no ha arraigado en las relaciones laborales del mundo rural.

Los dirigentes sindicales señalan también los problemas para lograr altos niveles de participación de los trabajadores en las actividades gremiales, asociadas a las dificultades de reconocimiento de la actividad sindical y a la persecución empresarial. Ni siquiera la normativa sobre fueros sindicales, que protege legalmente al dirigente sindical, atenúa, según los entrevistados, la persecución a la que son sometidos. En muchos sectores se intentó dismantelar a los sindicatos dejando de contratar a sus dirigentes, o incluso ofreciéndoles dinero para que dejen de realizar su actividad. Otra estrategia empresarial que se repite en diferentes lugares de trabajo es darle al dirigente sindical las peores tareas del proceso de trabajo, como forma de castigo indirecto por cumplir con su actividad gremial. La única alternativa de protesta son las resistencias silenciosas, como por ejemplo trabajar a desgano o cumplir a medias las tareas que les exige el proceso de trabajo.

Una característica que adquiere el trabajador rural es la falta de especialización laboral. Los trabajadores rurales suelen ser multifuncionales, lo que implica que realizan cualquier tipo de tarea por el mismo salario. Esta situación dificulta la elaboración de categorías laborales para afrontar la negociación salarial, aumentando la fragilidad de los argumentos y las posiciones de los sindicatos en la negociación colectiva. Por otra parte, en algunos sectores los trabajadores están amenazados por la competencia de trabajadores extranjeros recientemente llegados al país, que son contratados de manera informal y desempeñan sus tareas por salarios inferiores, a mayor ritmo y aceptando las malas condiciones de trabajo sin protestar. Estas irregularidades escapan a las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que sólo actúa cuando percata problemas graves.

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Las entrevistas realizadas a los representantes del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en los consejos de salarios nos permiten dar cuenta de una perspectiva más general acerca de la evolución de su dinámica desde su instauración en el 2005 a la fecha. En este sentido, los entrevistados señalan la presencia y participación de dife-

rentes organizaciones empresariales en la negociación colectiva del sector rural, de acuerdo a su sector de actividad. Las más importantes han sido, desde esta perspectiva, la Asociación Rural, la Federación Rural, la Asociación de Cultivadores de Arroz, las Cooperativas Agrarias Federadas y la Asociación Nacional de Productores de Leche.

La negociación colectiva establece las reglas de juego, pero sus resultados dependen esencialmente de la correlación de fuerzas de los actores, en particular del poder de movilización de las organizaciones sindicales. A diferencia de otros sectores de actividad, como la construcción o algunas ramas industriales, que aceptaron las reglas de juego y lograron avanzar en muchas dimensiones de la negociación colectiva, la negociación colectiva del sector rural, desde la perspectiva del MTSS, quedó estancada y con pocas posibilidades de avanzar. La debilidad del sindicalismo rural permite explicar buena parte de las estrategias empresariales del sector, que no son las que se implementan generalmente en las ramas industriales o de servicios.

El proceso de negociación colectiva en los últimos quince años estuvo pautado, de acuerdo a lo expresado por los representantes del MTSS, por diferentes etapas. Al inicio, la negociación fue trabada: los empresarios no estaban de acuerdo con limitar a 8 horas la jornada laboral, elaboraron propuestas alternativas, pero al final se impuso el proyecto del Poder Ejecutivo. En el último período la negociación colectiva en el sector rural prácticamente desapareció. Las gremiales empresariales rurales endurecieron sus posiciones, se opusieron abiertamente a las propuestas emanadas del Poder Ejecutivo y entorpecieron el normal desarrollo de las reuniones. El sector más duro, desde esta perspectiva, fue el ganadero, representado por la Asociación Rural y la Federación Rural; al contrario, el sector forestal fue considerado como el que tuvo mayor apertura a la negociación, lo que se puede explicar por los compromisos en esta materia que les impone el proceso de certificación internacional para ingresar a los mercados externos.

La Federación Rural y la Asociación Rural lideraron la negociación colectiva y construyeron un discurso de oposición a las políticas del gobierno que asume el resto de las gremiales empresariales. Más allá de algunas diferencias, los representantes del Ministerio de Trabajo

señalan que a la hora de negociar las gremiales empresariales se unificaron en torno a las propuestas de las gremiales ganaderas. Incluso la gremial de productores de leche, que tuvo una política más abierta al diálogo, en los últimos tiempos endureció sus posiciones y se acercó a los planteos de las gremiales ganaderas. Pese a esta perspectiva común, las estrategias de negociación salarial varían en las diferentes ramas de actividad rural.

En este aspecto, los representantes del MTSS señalan diferentes estrategias implementadas por los empresarios en el marco de la negociación colectiva. Una de ellas fue llevar a la mesa de negociaciones propuestas muy extensas, que dificultaron la negociación concreta de condiciones de trabajo y terminaron transformándose en declaraciones políticas generales. Otra de las dimensiones que muestran las diferentes estrategias en la negociación colectiva de las gremiales rurales se manifiesta en la baja participación en las comisiones tripartitas que atienden temas generales del sector. Los representantes de las gremiales ganaderas acudieron a las rondas de negociación salarial pero no participaron de estas comisiones tripartitas, como sí lo hicieron los representantes del sector forestal.

Estas diferentes perspectivas con respecto a la negociación colectiva se deben contrastar con el análisis de los convenios del sector rural, en particular de aquellos vinculados a la temática de las condiciones de trabajo y de seguridad social. En estos acuerdos se plasman los resultados de las estrategias de negociación desarrolladas por los actores laborales y los niveles de acuerdo establecidos en estos procesos.

CONVENIOS SOBRE SEGURIDAD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo analizaremos los convenios acordados en los grupos 22, 23 y 24, que corresponden al sector rural, desde el año 2005, cuando se incorporan a la negociación colectiva, hasta la fecha. Los contenidos de los convenios derivados de la negociación en los grupos rurales analizados fueron predominantemente salariales, a semejanza de lo que ocurrió en la mayoría de los sectores de actividad para el mismo periodo. En los primeros convenios que datan en ge-

neral de 2005, 2006 y 2007 (y que continúan para los años posteriores), se establecieron: incrementos y ajustes salariales, salarios mínimos por categorías, compensación por concepto de nocturnidad, por suspensión de jornada, presentismo, pago por retroactividad, ficto horas extras, entre otros.

En el sector rural, la temática de la seguridad laboral fue introducida en 2005 en convenios de los distintos subgrupos, con cláusulas específicas relativas a la obligatoriedad de suministrar implementos de seguridad, además de botiquín de primeros auxilios y agua potable. También se acordó en diferentes grupos la creación de comisiones tripartitas para atender la temática de salud, condiciones de trabajo y categorías laborales.

En algunos subgrupos se acordó el derecho de las trabajadoras a usufructuar un día libre pago por mes para consultas médicas a partir del quinto mes de embarazo y que los trabajadores mayores de 40 años tengan derecho a un día de licencia anual pago a los efectos de realizarse el examen de próstata. También se apeló a la promoción de la equidad de género y a la no discriminación a la hora de ingreso al trabajo, al promover ascensos, adjudicar tareas y establecer las remuneraciones.

En el subgrupo de caña de azúcar se acordaron en diferentes momentos incrementos salariales cuando los trabajadores desarrollan tareas de aplicación de herbicidas y fertilizantes y tareas de aplicación de insecticidas y fungicidas. También se acordó que los vehículos utilizados para el traslado del personal dentro o fuera del establecimiento deberán ser cerrados, tener asientos, luz interior y escaleras, y no pueden ser los mismos que son utilizados para el transporte de caña. Los trabajadores pueden acordar con la empresa el traslado para concurrir al lugar de trabajo, y deben ser recogidos con una antelación no superior a una hora y no más allá de 15 minutos luego de finalizado el horario de trabajo.

Con respecto a las condiciones de alojamiento, se establece que las viviendas de los trabajadores que vivan en el establecimiento deben ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador Rural. A su vez, las instalaciones en las cuales los trabajadores deben permanecer de-

ben ser cómodas, secas y abrigadas. También se establece que los trabajadores que están a la orden no deben quedarse dentro del vehículo de traslado de personal sino en las instalaciones de alojamiento.

En los subgrupos Hortifloricultura, Secano, Tambos, Ganadería y Agricultura y Viñedos no se firman acuerdos ni cláusulas sobre condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En este sentido, el análisis de los convenios firmados en los subgrupos del sector rural refleja las dificultades para establecer acuerdos y tener puntos de vista compartidos en la temática de salud y condiciones de trabajo que vimos más arriba. También muestran la fuerte heterogeneidad del sector en términos de estrategias y actitudes en la negociación colectiva.

Sectores relevantes para la producción como ganadería y agricultura no establecen ninguna disposición en la materia. En otros casos, como el arroz, siguiendo una tendencia que también se encuentra en los convenios firmados en la industria y el comercio, se establecen disposiciones generales o de procedimiento, disponiendo la conformación de comisiones tripartitas para el tratamiento de la temática. También puede señalarse, principalmente para los sub grupos que componen el grupo 23, la instrumentación del derecho a un día de licencia por concepto de paternidad, matrimonio y exámenes médicos. Por último, algunos sectores como la caña de azúcar o la forestación, establecen disposiciones más concretas vinculadas al equipamiento que se debe otorgar a los trabajadores para que realicen sus tareas, así como disposiciones sobre traslados y suministro de agua potable.

En síntesis, el tratamiento otorgado a las temáticas de salud, higiene y seguridad laboral en las rondas de negociación de los grupos que conforman el sector rural tiene un carácter muy general, estableciendo la presencia y el estímulo al compromiso y al acuerdo entre empresarios y trabajadores, para mejorar el bienestar y la salud de los asalariados. En muchos casos, se señala la necesidad de crear comisiones bipartitas de seguimiento de la temática, sin profundizar en el desarrollo de este tema. Estas expresiones de voluntad, sin embargo, no alcanzan a plasmarse, en la mayoría de los casos, en disposiciones más específicas que impliquen avances notorios en las condiciones de trabajo del mundo rural.

CONCLUSIONES

La negociación colectiva en el sector rural tiene una historia breve en el campo de las relaciones de trabajo de Uruguay. La incorporación del sector rural a la negociación colectiva se produjo recién en el año 2005, en tanto el resto de los sectores que participan en la negociación colectiva, salvo las empleadas domésticas, fue conformado básicamente en el año 1943, aunque han sufrido diversas variaciones a lo largo de los años. Esta incorporación tardía puede explicar las resistencias que aún hoy muestran algunas gremiales del sector patronal a la negociación y a la aceptación del movimiento sindical como un interlocutor válido en este proceso. También explica la debilidad del movimiento sindical del sector rural comparado con sus pares de la industria, el comercio o los servicios.

Las estrategias de los actores en los espacios de negociación colectiva sintetizan la influencia de las condiciones de producción de los diferentes sectores y las percepciones y valoraciones de los actores. Un primer aspecto a destacar es que, si bien el sector rural, como vimos más arriba, es muy heterogéneo en términos económicos, sociales y laborales, las estrategias y los discursos en los espacios de negociación colectiva no reflejan claramente esta heterogeneidad.

En el sector empresarial, más allá de algunas diferencias, se imponen estrategias reacias a la aceptación de las reglas de juego, a la intromisión estatal en las relaciones laborales y al reconocimiento del actor sindical. Estas estrategias marcan la continuidad de una mirada hegemónica, construida históricamente y que no se ha visto profundamente alterada por las transformaciones ocurridas en el mundo rural. Por otro lado, en los sectores de punta de los procesos de modernización, como el sector forestal, la participación del Estado en las relaciones laborales se ve neutralizada por las condiciones en las cuales se enmarcan las relaciones laborales de estos sectores, que les permiten contemplar los reclamos de los trabajadores sin pasar necesariamente por las instancias de negociación colectiva. En este sentido, el rechazo empresarial a la intromisión estatal es una constante que marca la orientación general de todo el sector rural, más allá de su heterogeneidad interna.

Como vimos más arriba, las gremiales rurales ganaderas hegemonizan la representación del mundo rural y articulan en torno a su acción colectiva al resto de las gremiales rurales. Sin embargo, esta hegemonía no excluye el desarrollo de estrategias específicas en la negociación colectiva, en función de las características productivas, el momento económico y el nivel de desarrollo de las relaciones laborales de cada sector. La heterogeneidad empresarial del mundo rural se manifiesta en las estrategias que se implementan y en los contenidos específicos de la negociación. También se expresan en la mayor o menor aceptación de las reglas de juego y en la legitimidad que se le otorga al actor sindical en este proceso.

Uno de los ejes clave del proceso de negociación colectiva del sector rural iniciado en el año 2005 ha sido la dificultad para que el sector empresarial acepte las reglas de juego de estos procesos de diálogo. Las gremiales rurales rechazaron el rol del Estado a lo largo de todo el período de negociación. No aceptaron la fijación de las pautas de variación salarial establecidas por el Ministerio de Trabajo, a las que consideraron una imposición que no se correspondía con la realidad económica y productiva del sector. También consideraron que el Ministerio de Trabajo sesgó políticamente la negociación, apoyando de forma incondicional las propuestas de los trabajadores en los ámbitos de negociación. Esta perspectiva, con matices más o menos negativos, estuvo presente en todos los sectores de la producción rural. El sector forestal y el lechero parecen haber sido los sectores más proclives a aceptar las reglas de juego, pero no lograron tener un rol hegemónico al respecto.

En tiendas sindicales también encontramos fuertes homogeneidades en los discursos, aunque obviamente las mismas expresan contenidos muy diferentes. La percepción de las debilidades de todas las formas de organización sindical en el medio rural, las dificultades para aplicar una normativa valorada positivamente, orientan el discurso y la práctica de los actores sindicales rurales al reclamo de mayor participación del Estado tanto en el ámbito de la negociación colectiva como en el del control y fiscalización de las prácticas laborales.

Uno de los aspectos centrales de las relaciones laborales del medio rural ha sido las dificultades para que el sector empresarial reconozca como legítima la actividad sindical. Esta falta de reconocimiento también la encontramos en algunos sectores del sector industrial o de servicios, pero en el mundo rural parece ser predominante. Las denuncias sobre persecución sindical que realizan las organizaciones de los trabajadores tienen su fuente en esta actitud de no reconocimiento de la posibilidad de acción sindical en los espacios productivos del mundo rural. Estas orientaciones expresan niveles de negociación y de consenso más bajos que en las instancias de negociación colectiva de los sectores industriales y de servicios. Esta situación se condensa en la escasa producción de normas sobre seguridad y condiciones de trabajo en los convenios que se firman en los grupos de negociación del sector rural, y en la escasa presencia de estos actores en los espacios tripartitos de producción de normas referidas a esta temática.

REFERENCIAS

- Barbagelata, H. (1995). *Derecho del Trabajo. Evolución del Derecho laboral en el Uruguay. Conceptos Fundamentales*. Montevideo: FCU.
- Caetano, G. (1992). “Partidos, Estado y Cámaras empresariales en el Uruguay contemporáneo. (1900-1991)”. En: *Organizaciones empresariales y políticas públicas*. Montevideo: FESUR, CIESU, ICP, Ediciones TRILCE.
- Cardeillac, J.; Carámbula, M.; Juncal, A.; Moreira, B.; Dean, A.; Perazzo, I. y Piñeiro (2015). “Asalariados rurales, excepcionalidad y exclusión: un aporte para la superación de barreras a la inclusión social en Uruguay”. En Mascheroni, A. R., *Asalariados rurales en América Latina (277-300)*. Montevideo: Doble clic Editoras.
- Cardeillac, J.; Gallo, A. & Juncal, A. (2015). Permanencias en el agro uruguayo: Un estudio de caso sobre el trabajo asalariado rural. *Revista de Ciencias Sociales*, 77-98.
- Filgueira, C. (1988). “Concertación salarial y gremios empresariales en Uruguay”. En *Política económica y actores sociales*. Santiago de Chile: PREALC.
- Juncal, A.; Carámbula, M. & Piñeiro, D. (2015). “Mapas y trayectos de ciudadanía de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del

- Uruguay”. En Piñeiro, D.; Pucci, F.; Juncal, A. y Nión, S. (Coord.). *Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico*. Colección Art. 2 Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General. UDELAR, CSIC.
- Lanzaro, J. (1986). *Sindicatos y sistema político*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Mascheroni, P. (2011). *Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*. Montevideo: Departamento de Sociología - FCS - UDELAR.
- Nión, S. y Ciapessoni, F. (2015). “Participación de los sectores rurales y doméstico en los consejos de salarios: oportunidades y asuntos pendientes”. En Piñeiro, D.; Pucci, F.; Juncal, A.; Pucci, F. y Nión, S.(Coord.). *Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico*. Colección Art. 2 Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General. Montevideo, UDELAR, CSIC.
- Pizzorno, A. (1976). “Introducción al estudio de la participación política”. En Pizzorno, Kaplan y Castells. *Participación y cambio social en la problemática contemporánea*, Buenos Aires: S.I.A.P.
- Pucci, F.; Nión, S. y Ciapessoni, F. (2014). La negociación colectiva en el primer gobierno de izquierda del Uruguay. *Latin American Research Review* 49 (2), 3-23.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2012). Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. *RURIS* 6 (2), 181-210.
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2019). La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas. *Mundo agrario* 20 (43).
- Sisson, K. (1987). *Los empresarios y la negociación colectiva*. Colección Economía del Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.