

El Consejo Tripartito Rural y las negociaciones laborales

Ing. Agr. Yanil Bruno ¹

Por primera vez en la historia del país, a fines de marzo de 2005 el Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, convocó al Consejo Tripartito Rural para comenzar a debatir los lineamientos generales de una política laboral en el sector agropecuario.

Los asalariados rurales son uno de los pilares fundamentales sobre los que se sustenta la producción agropecuaria nacional, lo que hasta ahora no se había reflejado en políticas públicas diferenciadas que tuvieran como objetivo mejorar las condiciones de vida y de trabajo de ellos y de sus familias.

El Consejo Tripartito Rural se integró con seis delegados del sector empleador, seis de los trabajadores y nueve del Poder Ejecutivo (MTSS y MGAP). Los trabajadores rurales están representados por el PIT-CNT y la UNATRA (Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines) y los empleadores por la Asociación Rural, Federación Rural, Comisión Nacional de Fomento Rural, Cooperativas Agrarias Federadas y la Asociación Nacional de Productores de Leche.

Las negociaciones han sido complejas por la falta de experiencia de los actores en este tipo de ámbito y por la escasa regulación laboral existente.

En este contexto el único acuerdo tripartito logrado por consenso está refrendado en el Acta del 15 de abril de 2005 en la que se establece mantener el Consejo Tripartito Rural con carácter consultivo, plantear una agenda de temas a analizar y conformar los siguientes grupos y subgrupos:

Grupo 1. Ganadería y agricultura

- Sub - grupo: Plantaciones de caña de azúcar
- Sub - grupo: Plantaciones de arroz
- Sub - grupo: Agricultura de secano
- Sub - grupo: Tambos

¹ *Representante del MGAP en el Consejo Superior Tripartito Rural.*

Grupo 2. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criadero de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo

- Sub - grupo: Citricultura

Grupo 3. Forestación (incluidos montes, bosques y turberas)

En el Consejo Tripartito Rural del 6 de julio se aprobó -por mayoría con el voto conforme de la delegación Poder Ejecutivo y la delegación de los trabajadores, y el voto contrario de la delegación de los empleadores- el documento **“Pautas que permitan una relación fluida y dinámica entre las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales; garantías que aseguren el efectivo ejercicio de sindicalización y negociación colectiva”**. Por la importancia del documento, a continuación se transcribe.

El Consejo Tripartito Rural, luego de un fecundo debate sobre este tema, considera conveniente, a los efectos de promover una práctica sana de relaciones laborales entre empleadores y organizaciones sindicales en el ámbito rural, recomendar a los interlocutores sociales que actúen respetando los derechos de todos, en el contexto de las siguientes pautas de relacionamiento:

1) Ambas partes deberán actuar dentro del marco Constitucional y legal vigente, debiendo ajustarse, especialmente, a las disposiciones de los Convenios Internacionales del Trabajo números 11, 87, 98, 100, 110, 111 y 141; la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT (1998) y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.

2) En ese marco, se deberá garantizar el libre y efectivo ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva de ambas partes.

3) Se debería facilitar la realización de asambleas en los lugares de trabajo, previo acuerdo de partes.

4) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a desplazarse en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación, en las condiciones recomendadas en el numeral 6.

Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa, con los representantes de ésta, y con sus trabajadores, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones o para analizar asuntos de interés común, sin afectar el normal funcionamiento del establecimiento. El ingreso de los delegados y representantes sindicales al establecimiento debería ser acordado entre las partes.

5) Se debería facilitar la colocación y utilización de cartelera sindical tomando en cuenta las características del establecimiento o centro de trabajo, en lugares visibles que permitan una adecuada comunicación con los trabajadores.

Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberán relacionarse con las actividades sindicales. Su colocación no deberá perjudicar el normal funcionamiento de la empresa; así como su contenido deberá guardar el decoro y debido respeto a las personas. Toda información que fuere publicada en la cartelera es de exclusiva responsabilidad del sindicato.

6) Sin perjuicio de lo dispuesto por el Decreto No. 498/985 de 18/9/1985 y Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 28/7/1986; los delegados titulares y alternos de los trabajadores en los Consejos de Salarios, deberán disponer del tiempo necesario para asistir a reuniones y asambleas gremiales relativas a las cuestiones que se debatan en los Consejos de Salarios y otras instancias de negociación. A esos efectos los delegados contarán con horas mensuales que se adicionarán a las horas que insuman las reuniones formales de los Consejos.

El tiempo libre previsto en el párrafo precedente deberá ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales.

7) Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.

El porcentaje o cuota a descontar será fijado por el sindicato y comunicado fehacientemente al empleador, el que verterá a la organización los montos resultantes, o depositará en la cuenta bancaria que se le indique.

8) Atento a las particularidades propias de la actividad agropecuaria, las partes deberían instrumentar instancias de consulta previa y negociaciones como medios de prevención y solución de conflictos.

La parte trabajadora aprobó este documento dejando constancia que contiene el aporte de las tres partes, en un proceso de negociación de más de 45 días y que las razones del sector empleador para no firmarlo están referidas a cuestiones políticas generales y no al contenido concreto del documento, ni al ámbito de negociación tripartita. Sin embargo, la delegación de los empleadores manifestó que no concuerda con el contenido del documento, ni con su oportunidad ya que los temas tratados en el mismo serán regulados por un proyecto de ley que, según se les manifestó en la Cámara de Representantes, será aprobado a la brevedad. Por su parte, la delegación del Poder Ejecutivo dejó constancia de que se realizaron todos los esfuerzos necesarios para acercar a las partes y para arribar a un documento consensuado. En la reunión, todas las partes reafirmaron su confianza en el tripartismo y su voluntad de proseguir participando en este ámbito para tratar los temas pendientes.

A partir de esa fecha el único tema que se ha analizado está vinculado a la limitación de la jornada laboral en las actividades agropecuarias en que no existe regulación. Por el momento no se ha logrado un acuerdo, pero ello no está totalmente descartado.

A nivel de los Consejos de Salarios se viene funcionando regularmente a partir del mes de agosto; se ha logrado avanzar en la definición de categorías laborales en los grupos 2 y 3, pero no se ha llegado todavía a acordar en el tema salarios.