

Seção Temática

Trabalho Assalariado rural

Acción colectiva y sindicalismo en el agro: la trayectoria de los sindicatos de “la naranja” en el norte de Uruguay

Ação coletiva e sindicalismo na agricultura: a trajetória dos sindicatos da produção de laranjas no norte uruguaio

Labour unionism and collective action in agriculture: the trajectory of the citrus unions in northern Uruguay



Alberto Riella¹



Paola Mascheroni²



Mauricio Tubío³



https://doi.org/10.36920/esa33-1_12

Resumen: El sindicalismo agrario en Uruguay tiene una larga historia de luchas y resistencias que abarca casi un siglo. En el transcurso de estos años ha sido objeto de una fuerte represión y de la negación de derechos, y recién en las últimas dos décadas ha logrado alcanzar sus principales reclamos históricos. Uno de los rubros donde se puede observar este largo proceso de organización sindical, luchas y logros, es entre los/as trabajadores/as del rubro citrícola del norte del país. La larga trayectoria de movilizaciones, conflictos y negociaciones de estos sindicatos ha logrado establecer una continuidad y una relativa consolidación

¹ Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay. alberto.riella@cienciassociales.edu.uy

² Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay. paola.mascheroni@cienciassociales.edu.uy

³ Departamento de Ciencias Sociales, CENUR Litoral Norte, Universidad de la República, Uruguay. mtubio@unorte.edu.uy

de la organización colectiva, destacada en el contexto de los sindicatos agrarios del país. En este artículo se presentan las principales etapas de este proceso de surgimiento, formación y desarrollo de la acción sindical en el rubro citrícola, para tratar de explorar algunas hipótesis que nos permitan comprender los factores y circunstancias que han hecho posible la continuidad de estas organizaciones y sus avances en la agenda de derechos laborales.

Palabras clave: Sindicalismo rural. Trabajo agrario. Acción colectiva.

Resumo: O sindicalismo agrário no Uruguai tem uma longa história de lutas e resistências que abrangem quase um século. Ao longo desses anos tem sido objeto de uma forte repressão e negação de direitos, e, apenas nas últimas duas décadas conseguiram alcançar suas principais reivindicações históricas. Uma área onde se pode visualizar este longo processo de organização sindical, lutas e realizações, é entre os trabalhadores/as da produção de laranjas no norte do país. A longa trajetória de mobilizações, conflitos e negociações destes sindicatos, conseguem estabelecer uma continuidade e relativa consolidação da organização coletiva realçada no contexto dos sindicatos agrários do país. Neste artigo apresentam-se as principais etapas que teve o processo de emergência, formação e desenvolvimento da ação sindical na produção de laranjas, para tentar explorar algumas hipóteses que permitam compreender os fatores e circunstâncias que tornaram possível a continuidade destas organizações e seus avanços na agenda de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Sindicalismo rural. Trabalho agrícola. Ação coletiva.

Abstract: Agrarian unionism in Uruguay has a long history of struggles and resistance that spans almost a century. Over the course of these years it has been the object of strong repression and denial of rights, and only in the last two decades have they managed to achieve their main historical demands. One of the areas where this long process of union organization, struggles and achievements can be seen is among the citrus workers in the north of the country. The long history of mobilizations, conflicts and negotiations of these unions manages to establish a continuity and relative consolidation of the collective organization highlighted in the context of the country's agrarian unions. This article presents the main stages of this process of emergence, formation and development of citrus union action, to try to explore

some hypotheses that allow us to understand the factors and circumstances that have made possible the continuity of these organizations and its advances in the labor rights agenda.

Keywords: Rural unionism. Agricultural work. Collective action.

El trabajo en el rubro citrícola

El sector citrícola es el rubro hortifrutícola más importante del Uruguay, siendo una agroindustria dinámica dedicada fundamentalmente a la exportación de naranjas, mandarinas, pomelos y limones para consumo en fresco a los principales mercados del mundo⁴. Ocupa una superficie de aproximadamente 14,4 mil hectáreas con casi siete millones de plantas.

En el litoral norte del país la actividad tiene una larga trayectoria y arraigo en esta producción⁵. Los departamentos de Salto y Paysandú poseen aproximadamente el 90 % de la superficie total de cítricos del país, concentrada principalmente en naranjas, mandarinas y pomelos (Uruguay, 2022). Las primeras plantaciones datan de la década de 1930, aunque es a partir de la década de 1970, con las políticas estatales de incentivo a inversores, que se empezó una fuerte expansión con énfasis exportador del sector. En las últimas décadas, las diferentes fases de la cadena han experimentado cambios técnicos, varietales, de gestión y organización del trabajo, acompañando así los cambios en la demanda de sus principales mercados. En este proceso se han producido una sucesión de crisis empresariales, una contracción de la producción y una extranjerización de las mayores empresas exportadoras (Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria, 2020).

El alto requerimiento de mano de obra⁶ y la fuerte estacionalidad han sido los rasgos característicos de esta actividad que moldean su vinculación con las sociedades y el territorio donde se ha ido desarrollando. Particularmente en

⁴ En 2021 se produjeron 299 mil toneladas, de las cuales casi la mitad se destinó a la exportación (138 mil toneladas) (Uruguay, 2022). Los principales destinos son la Unión Europea, Estados Unidos, Brasil, Canadá y Rusia.

⁵ También hay experiencias en el sur del país que contribuyen al desarrollo del movimiento sindical en el rubro citrícola, como el Sindicato de Obreros de Mi Granja (SIOMI) y la Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País (UTRASURPA).

⁶ Se estima que hay aproximadamente 20.000 puestos de trabajo –directos e indirectos– en el sector en la región (Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria, 2020).

las zonas periféricas de las ciudades de Salto, Paysandú y regiones aledañas, reside un importante contingente de asalariados que se ocupa anualmente para “arrancar naranjas” (forma genérica que se da al trabajo de cosecha de todos los cítricos), en zafra que iban anteriormente de marzo a octubre, y que se han ido modificando y acortando por los nuevos cambios técnicos y varietales de las últimas décadas.

Los estudios que se han realizado en el país sobre los cosechadores citrícolas evidencian una histórica situación de vulnerabilidad laboral, con alto requerimiento de esfuerzo físico, transitoriedad en el empleo, restringido acceso a la seguridad social y bajos salarios (Dominzain, 2003; Massera, 1991; Piñeiro, 2011; Riella; Tubío 2001; Rodríguez, 2020; Viera, 2017).

Estas precarias condiciones laborales se reflejaban ya a fines del siglo XX, cuando existía una alta incidencia de la pobreza en los hogares de los cosecheros. Un relevamiento realizado en 1995 encontró que el 61,7 % de los hogares de los asalariados de cosecha de cítricos presentaban ingresos por debajo de la línea de pobreza y simultáneamente necesidades básicas insatisfechas (Riella; Tubío, 2001). Registros actuales siguen indicando que entre estos trabajadores se encuentran los mayores porcentajes de precariedad y pobreza de la región del país (Romero; Tubío, 2019).

Estas condiciones laborales han producido un “atrapamiento en la transitoriedad” (Ramírez Melgarejo, 2020) de este colectivo que año a año se ve obligado a retomar la zafra a pesar de las malas condiciones de trabajo, el gran esfuerzo físico y los menguados salarios. En este sentido, se han ido conformando modos de vida, estrategias de reproducción social y lugares de residencia comunes que han dotado de algunos rasgos identitarios específicos a este colectivo.

Esta particularidad es una de las razones que da lugar a una larga experiencia de acciones colectivas vinculada a los reclamos laborales que se han ido forjando entre los trabajadores, donde ha ido emergiendo un núcleo de líderes sindicales que, a pesar de sus debilidades organizativas, han logrado preservar y dar continuidad a un conjunto de sindicatos que hoy son interlocutores de las patronales, el Estado y el resto del movimiento obrero. Su existencia ha permitido ver las brechas salariales y de condiciones de trabajo que tienen

respecto a los trabajadores del país y, en especial en los últimos años, mitigar los efectos de las sucesivas crisis empresariales en el sector, evitando que éstos recayeran solamente en los trabajadores.

Los desarrollos conceptuales sobre el sindicalismo agrario

Los estudios sobre el sindicalismo rural se nutren de los estudios del sindicalismo urbano —por ramas, sectorial o nacional—, que tienen una larga tradición académica en América Latina desde la teoría crítica. A partir esta perspectiva, el sindicalismo rural se puede concebir como la organización y la acción colectiva de los trabajadores en el marco de las dinámicas de acumulación y de las relaciones de fuerza sociales e ideológicas que caracterizan una sociedad (Hyman, 2002). En esta dirección, para de la Garza (2005), el estudio de las acciones sindicales y la acción colectiva se inscribe en las relaciones de trabajo que abarcan las múltiples formas de confrontación entre el capital y el trabajo. Desde este ángulo de análisis, dichas relaciones de trabajo implican la negociación, los acuerdos y las resistencias. Esto supone la existencia de un conflicto latente, regulado por normas de duración inestable, que expresarían las soluciones alcanzadas momentáneamente por las partes. El alcance y duración de estos acuerdos dependerá de la dinámica de las relaciones de poder, de la evolución de los procesos técnicos y del propio desarrollo del capitalismo a lo largo del tiempo (Battistini, 2000; Lallement, 1996).

Partiendo de esta base, en este artículo se comprende el sindicalismo como un conjunto de prácticas, estrategias, acciones de lucha y elaboraciones teóricas desarrolladas históricamente por un colectivo de trabajadores/as cuyo fin es el mantenimiento y mejora de las condiciones de empleo; contribuyendo directamente a la imposición de principios democráticos en la empresa, que aspiran a ampliarse progresivamente al conjunto de la economía (Palomeque; Álvarez, 2001; Zapirain; Zubillaga; Salsamendi, 2016).

La forma concreta que asumen los sindicatos y sus trayectorias está moldeada por los contextos socio-históricos y geográficos en los que se insertan (Frank Gabin, 2023). Asimismo, las regulaciones del trabajo y las configuraciones institucionales específicas en cada rama o conjunto de empresas pueden tener efectos específicos sobre la acción sindical. Por otra parte, la forma y la gestión

que adopta la organización sindical es un factor importante para analizar la pertinencia y sostenibilidad de sus acciones y su desarrollo en determinados sectores de la economía (Battistini, 2000).

Los trabajos sobre el sindicalismo agrario en América Latina ponen énfasis en estas dimensiones de análisis y puntualmente muestran los contextos históricos, económicos, sociales y políticos en los que se han desarrollado las distintas experiencias sindicales en el medio rural. La mayoría coincide en señalar el poco interés que ha tenido el estudio de estos fenómenos, la escasa visibilidad que tienen las acciones colectivas y las dificultades que encuentra el movimiento sindical para desarrollarse en los territorios rurales (Ascolani, 2009; Forni; Neiman, 2001; Riella, 2006; Tosta Gonçalves, 2020; Villulla, 2015).

Esto se debe principalmente a la invisibilización histórica que han impuesto las clases dominantes al conflicto entre el capital y el trabajo en el agro, y, en menor medida, a una mirada conceptual que encuentra la contradicción entre empresarios, terratenientes y campesinos como el eje central de interpretación de la cuestión agraria.

La mayoría de los estudios, desde distintas perspectivas, centran su atención en identificar los obstáculos específicos para el desarrollo del movimiento obrero en el campo, ya que estos permiten aproximarse a comprender las particularidades y múltiples determinaciones que condicionan la acción de las organizaciones gremiales de los asalariados y sus modos de resistencia (Crespo Pazos, 2015). Dichos obstáculos se refieren en primer lugar a las formas de organización del trabajo y a las condiciones de empleo; en segundo, a los marcos institucionales que regulan el mercado de trabajo; en tercero, a las disputas ideológicas y al poder simbólico que las organizaciones empresarias y obreras tienen en la sociedad; y, por último, al grado en que pueden generar a lo largo del tiempo una identidad como colectivo de trabajadores (Crespo Pazos, 2015; Riella; Mascheroni, 2019).

Otra de las dificultades para la organización sindical identificada por la literatura se refiere a la falta de adecuación de las estructuras sindicales, a sus prácticas colectivas y a sus realidades de vida y movilidad (Klein, 1993). En este sentido, se desprende de dichos análisis la importancia de observar para el

movimiento sindical en el medio rural las formas que asume su organización como un factor importante para comprender la fortaleza o debilidades de los mismos. Por ejemplo, la presencia de sindicatos de base en las empresas es un elemento clave para el fortalecimiento de la acción sindical, pero también lo puede ser la dirección sindical centralizada en un sindicato único, las organizaciones por rama o las centrales nacionales, ya que estas pueden tener una contribución importante a la ampliación y desarrollo de la acción sindical en otras empresas.

Otro conjunto de estudios destaca la importancia de prestar atención a las varias formas cotidianas de resistencia que adquiere la lucha de clases y, en especial, la de los trabajadores sindicalizados y sus líderes en el medio rural. Dichas resistencias expresan con claridad la convivencia de momentos de sometimiento a las presiones empresariales con resistencias a ellas, tanto en una sección de la empresa como a un capataz, que pueden llevar en algunos momentos a fomentar la acción sindical de ese colectivo de trabajadores (Bernstein, 2010; Menéndez, 2023; Menezes; Cover, 2016; Rau, 2004).

Otra de las miradas que se busca rescatar en el artículo es la de los estudios rurales sobre el sindicalismo que ponen acento en la necesidad de historizar los conflictos del movimiento sindical, sus métodos de lucha y la forma de dilucidación de los mismos, como una manera de aproximarse a la comprensión de la conformación de su identidad, de su grado de cohesión en las luchas y, por tanto, de sus posibilidades de desarrollo, sus fortalezas y sus debilidades (Ascolani, 2008; Medeiros, 1989, 2018; Villulla, 2013).

En este artículo, para poder analizar el sindicalismo en el sector cítrico a partir de los aportes reseñados, se utiliza una mirada de largo plazo. Por tanto, el diseño metodológico de la investigación presentada se orienta a recuperar la trayectoria del sindicalismo en el sector cítrico del norte del país, desde sus orígenes hasta la actualidad, mediante entrevistas a dirigentes sindicales⁷, el análisis de documentos históricos, materiales de propaganda de los sindicatos, información de prensa y actas oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

⁷ Se agradece especialmente a las y los sindicalistas que nos brindaron su tiempo.

Para realizar esta periodización, se basa en un trabajo anterior (Riella; Mascheroni, 2019) en el que se identificaron tres etapas principales en el recorrido del sindicalismo agrario en el país, que sirven como guía para observar la trayectoria de la sindicalización en el sector citrícola. La periodización tiene una primera etapa, que se inició en 1930 con las primeras acciones sindicales en el medio rural y que terminó en 1973 con el golpe de Estado. En estas décadas es cuando se conforman los primeros sindicatos, siguiendo la emergencia y desarrollo del sindicalismo urbano. Ya en los años 1960 se crea el sindicato de la caña de azúcar en el norte del país, una de las experiencias más destacadas del sindicalismo agrario, y se desarrollan diferentes núcleos sindicales en el sector lechero, arroz, esquila, vid y quintas. En 1971 se fundó la primera Federación Nacional de Trabajadores Rurales del Uruguay. Este movimiento sindical fue fuertemente reprimido y proscrito durante la dictadura cívico-militar de los años siguientes (1973-1985), lo que frenó cualquier intento de acción colectiva y de extensión de derechos a estos trabajadores.

Una segunda etapa (1985-2004) comienza a partir del proceso de redemocratización, en el que se produce el resurgimiento y reorganización de los sindicatos rurales, pero con muchas dificultades y limitaciones, y se logra a recrear la Federación Nacional de Trabajadores Rurales (FENARU). Pero este impulso se debilita dado un contexto de fuerte desregulación laboral de corte neoliberal y a fuertes resistencias por parte de las patronales a la extensión de derechos laborales al sector. Particularmente, la exclusión de los asalariados agrarios de la negociación colectiva en los consejos de salarios impuso un freno importante a las libertades sindicales y a la capacidad de organización de estos trabajadores⁸. En este escenario, muchos sindicatos tuvieron una duración efímera. No obstante, se produjeron varios intentos de sindicalización y movilización, que permitieron consolidar una estructura sindical mínima, principalmente en las cadenas agroindustriales (entre ellos, en el sector cítrico, como se desarrollará en los apartados siguientes).

La tercera etapa comienza en el año 2005, con los gobiernos del Frente Amplio, que iniciaron un proceso de reconocimiento de los derechos laborales

⁸ Los Consejos de Salarios se reinstauraron en 1985 con la reapertura democrática (Julio María Sanguinetti) y dejaron de convocarse durante el segundo gobierno democrático (Luis Lacalle Herrera); habían funcionado de 1943 a 1967. En todos estos periodos se excluyó al sector rural.

y de sus organizaciones, lo que brindó un decidido respaldo a la acción colectiva de los asalariados en el campo. Un hito en estos años es la incorporación del sector a la convocatoria a los consejos de salarios, lo que fue el mayor estímulo para el desarrollo del sindicalismo en el campo. En esta etapa aumenta el número de organizaciones sindicales, se alcanzan a sectores en los cuales antes no existían (como ganadería), la cantidad de afiliados/as aumenta y se retoma el impulso para articular a nivel nacional con la creación de la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

El sindicalismo en el sector cítrico del norte uruguayo

La trayectoria de formación y desarrollo de los sindicatos en el sector cítrico en la región norte del país se estructura presentando, primero, los inicios de la acción sindical en el sector; segundo, su desarrollo en el contexto neoliberal de desregulación de las relaciones laborales; y, tercero, su despliegue a partir de la instalación de los consejos de salarios y la ampliación de los derechos laborales para el trabajo agrario. En cada etapa se pone el foco en los principales conflictos y conquistas del movimiento sindical en el sector, como forma de hacer una historización más densa de sus experiencias.

Los inicios de la acción sindical

Los orígenes de la acción de los trabajadores del sector cítrico en defensa de sus intereses se ubican en torno a la década de 1940, cuando ya se registran las experiencias en Salto con la formación de una filial de la incipiente Unión General de Trabajadores (UGT) del Uruguay, que recibió el nombre de la Federación Obrera Departamental de Salto y, posteriormente, ya en la década de 1960, se creó la Federación de Obreros Zafrales Agrícolas y Tareas Afines de Salto (González Sierra, 1994). Estos dos agrupamientos tuvieron una acción acotada, ya que fueron objeto de una fuerte represión antisindical por parte de los empresarios de la época.

En 1959 se fundó la Unión de Regadores y Destajistas de El Espinillar (URDE), la cual reunía a los trabajadores zafrales del ingenio azucarero

estatal⁹, lo que dio una gran visibilidad a la problemática de los asalariados rurales en la región. Muchos de los trabajadores que participaron de las actividades sindicales, o miembros de sus familias, también eran o habían sido trabajadores en las cosechas de naranja. Este sindicato se mantuvo activo hasta los inicios de la dictadura cívico-militar en 1973, la cual, a partir de mediados de ese año, fue ilegalizando la acción sindical y sus principales dirigentes fueron detenidos (Latorre, 1986).

Estas primeras experiencias, si bien terminaron de manera abrupta y con la persecución y dispersión de los sindicalistas, sentaron las bases para el desarrollo futuro del movimiento sindical en la región¹⁰.

El sindicalismo del sector cítrico en contexto neoliberal (1985-2004)

A partir del año 1985, con la reapertura democrática, surgieron nuevos núcleos sindicales vinculados a la producción citrícola. Ese mismo año se creó el Sindicato de Obreros Rurales de Salus¹¹ (SORS) y el Sindicato de Frutas y Verduras de Salto (SOFYV). Estos sindicatos lograron funcionar unos años bajo el reclamo de aumentos de salario y mejoras en las condiciones de trabajo, pero a raíz de su exclusión de los consejos de salarios, de prolongados conflictos y de las persecuciones patronales, comenzaron a deteriorarse y no lograron sostener la organización.

La década de 1990 se inició en Uruguay con reformas orientadas por las políticas neoliberales de flexibilización y desregulación laboral que se instalaron como hegemónicas en la región durante toda esa década. Es en este escenario que el movimiento sindical en el sector cítrico retomó sus esfuerzos de organización a partir de una serie de luchas por convenios colectivos en el sector.

A inicios de los 90 se formó la Unión de Trabajadores de Azucitrus (UTRIA), ubicada en el departamento de Paysandú. El recién creado sindicato realizó una serie de movilizaciones y conflictos que condujeron años después a la

⁹ Ingenio ubicado próximo a Villa Constitución (Salto), perteneciente a la empresa estatal ANCAP (Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland), que funcionó entre 1952 y 1993.

¹⁰ En esta primera etapa la acción sindical rural se desplegó principalmente en el departamento de Salto, con influencia de los movimientos sindicales de la caña de azúcar de Bella Unión. En Paysandú, dado que en ese momento las plantaciones de cítricos eran menores y la economía del departamento era básicamente industrial, el movimiento obrero estuvo más vinculado a estos sectores.

¹¹ Empresa de bebidas.

firma de un convenio entre la empresa Azucitrus y el sindicato UTRIA (Unión de Trabajadores Rurales e Industriales de Azucitrus), que contemplaba a todos los trabajadores de la empresa incluidos los del sector de cosecha.

En Salto, en 1992, se creó el Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA) por impulso de antiguos militantes de la Unión de Regadores y Destajistas de El Espinillar (URDE), que tuvo en su agenda la lucha por recobrar y mantener los beneficios perdidos por las tercerizaciones y el declive de la industria azucarera nacional. Una vez desmantelado el ingenio y ya sin plantaciones de caña en el departamento de Salto, la acción del SUDORA se reorientó a organizar los trabajadores de la citricultura que vivían en las zonas cercanas a la ciudad de Salto, Constitución y Belén, sector al que pasan a trabajar varios asalariados (Malig, 2003). En los siguientes años el proceso de reorganización sindical en el rubro citrícola se expandió entre los trabajadores del sector de cosecha de la empresa CORALER S.A. (ex Caputto, principal empresa del sector), donde no había trayectoria sindical anterior, y expandiéndose posteriormente a otras empresas (Bandera, 2009).

Hacia 50 años que no había un sindicato formal. Yo trabajé desde el 90 en la cosecha, digamos en arrancar la naranja, y no habíamos podido materializarnos. Cuando cierra El Espinillar, porque SUDORA nace en El Espinillar con los cortadores de caña, ahí viene una barra, que, si bien pensamos políticamente distinto, y eso llevó a situaciones posteriores, teníamos la misma intención de armar algo. Y algunos trabajadores que teníamos un poco más claro y que la veníamos peleando individualmente en lo Caputto (EP2, información verbal, 2024).

En el año 1998 se fundó en la región de Paysandú otro sindicato del sector, la Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR), nucleando a trabajadores de las principales empresas citrícolas (SANDUPAY, FORBEL S.A. y MILAGRO). Estos movimientos sindicales tendrían como eje las reivindicaciones centradas en salarios, formalización y mejora en las condiciones de trabajo.

Estas organizaciones de Salto y Paysandú, a pesar de poseer trayectorias distintas entre sí, lograron consolidarse y fueron un aporte importante a la estructura y soporte del movimiento sindical rural actual en la región.

Los primeros logros de las luchas sindicales

A partir de la creación del SUDORA, se produjo una importante movilización que condujo a la firma del primer convenio colectivo de la naranja en Salto. A comienzos de 1996 se desató un conflicto con la empresa CORALER S.A. cuando en enero fueron despedidos cuatro trabajadores de la dirigencia provisoria del SUDORA. El sindicato pidió el reintegro de los trabajadores despedidos y la realización de un convenio laboral. Este conflicto con la empresa generó una espontánea adhesión del sindicato de los trabajadores de la empresa Altisol S.A., que presentaron su propia plataforma reivindicativa (aumento salarial, hora de descanso pagada, no trabajo en días de lluvias). Se realizó una huelga que se extendió por 15 días con la instalación de un campamento en la localidad de Salto, y el conflicto adquirió una importante repercusión en la opinión pública a nivel departamental¹².

Llegado un momento, me acuerdo, semana de turismo del 96, se hizo una asamblea grande, a brazo levantado, me acuerdo, estábamos ahí en ese momento en la dirección, que hasta el momento era media clandestina y no tan clandestina, y otros compañeros, y fue por unanimidad que se aceptó. Trabajadores que a veces, viste, cruzaban de vereda para no verme porque tenían miedo, y se aceptó la huelga por tiempo indefinido. No solo la huelga, sino un acampe en un local de la Unión Ferroviaria, que está frente al shopping. Ahí acampamos por una semana. Llegada una semana, la empresa no aguantó más y convocó a una reunión en el centro comercial, es decir, la casa de la burguesía, del empresariado. Me acuerdo que fuimos una delegación del SUDORA, la gente del PIT-CNT y el sector empresarial a negociar ahí. Mientras tanto, gran parte del sector de packing se plegó a la huelga también (EP2, información verbal, 2024).

La medida desencadenó una serie de negociaciones con la empresa y la intervención del Director Nacional de Trabajo y de una delegación de la central sindical nacional (PIT-CNT), que concluyeron con la firma de un convenio colectivo por dos años en el mes de mayo, en el que fueron contemplados la mayoría de los puntos de la plataforma reivindicativa. En Altisol S.A., por su

¹² Se movilizaron cerca de 2.000 trabajadores (Bandera, 2009). Anteriormente a estos acontecimientos ya habían tenido lugar movilizaciones y reclamos muy importantes del SUDORA por las consecuencias de una fumigación aérea en la salud de los trabajadores.

parte, la conflictividad se extendió hasta el mes de setiembre, cuando se logró la firma de un convenio que estableció ajuste salarial, presentismo para la planta de *packing* y cosecha, y licencias especiales, entre otras cosas (Malig, 2003).

Estos dos primeros convenios colectivos por empresa sin dudas marcaron un hito importante para el sindicalismo en el sector, principalmente por el reconocimiento del sindicato como legítimo interlocutor. Este logro fue también muy significativo si se toma en cuenta que se trataba de trabajadores que en su enorme mayoría participaban por primera vez en una movilización sindical y veían concluir exitosamente una huelga con repercusiones concretas en sus ingresos y condiciones de trabajo. La relevancia que implicó la movilización y reconocimiento del sindicalismo en el sector llevó a que algunos de sus principales dirigentes pasaran a ser líderes de las fuerzas políticas de izquierda locales y nacionales¹³.

La concreción de estos convenios posibilitó también ampliar la base sindical en el sector, acompañada por una estrategia de afiliación llevada adelante en esos años, y constituyó también una demostración de la existencia de la necesidad latente de organización entre los trabajadores de la cosecha. Riella y Tubío (2001), en una encuesta realizada en el año 1996 a cosechadores del rubro citrícola de Salto y Paysandú, encontraron que el 74,2 % de los mismos consideraban necesaria o muy necesaria la existencia de un sindicato.

No obstante la importancia de los convenios, unos años más tarde la actividad gremial se fue debilitando y la represión sindical se manifestó en despidos masivos de los dirigentes (Dominzain, 2003). Por ejemplo, en CORALER S.A., durante los años de vigencia del convenio laboral (1996-1998), la conflictividad se redujo. Pero una vez que se aproximó su fin, comenzaron intensas movilizaciones y gestiones del sindicato ante la empresa CORALER S.A. vinculadas a condiciones laborales, el uso de agroquímicos en la cosecha y los despidos de asalariados sindicalizados, en particular de la directiva sindical. Pese a las medidas adoptadas por el sindicato, el convenio colectivo no se pudo renovar.

¹³ Tal es el caso de Felipe Carballo, histórico dirigente sindical del sector, fundador de la URDE y más tarde del SUDORA, que asumió como edil de la Junta Departamental de Salto en el periodo 2000-2005 y como diputado suplente entre los años 2005-2010.

Por su parte, las denuncias por el uso de agroquímicos en el rubro citrícola generaron una fuerte repercusión, no solo a nivel local, recibiendo el apoyo de sindicatos agrarios de la región a través de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA). Este sería un tema sobre el cual se desarrollaron diferentes conflictos y acciones por parte del sindicato en los años siguientes, denunciando el uso de pesticidas prohibidos, sus consecuencias en la salud de los trabajadores y en la población, y exigiendo la ratificación del Convenio Internacional n.º 184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura (que se realizó en el año 2005) (Malig, 2003).

También a inicios de los años 1990, en varias chacras de las dos grandes empresas de Paysandú (Azucitrus y FORBEL), comenzó un ciclo de conflictos en torno a varios reclamos: restablecer derechos quitados unilateralmente por las empresas, medidas para mejorar ciertos aspectos de las condiciones de trabajo, reclamos de pago atrasados y establecer beneficios otorgados por ley y que no se cumplían en el sector.

En las regiones aledañas a la ciudad de Paysandú, la OSDOR se fortaleció en sus actividades y se movilizó por mejora de condiciones de trabajo y salarios, realizando una prolongada ocupación de los lugares de trabajo. Estas acciones tuvieron una alta adhesión de los trabajadores, lo que obligó a las empresas al reconocimiento del sindicato y a comenzar un proceso para negociar sus demandas. Fue casi una década de conflictos que terminó en el 2003 con la firma de un convenio que recogió todos logros obtenidos por los trabajadores. Esta larga conflictividad, según surgió de las entrevistas a dirigentes sindicales, se debía a una práctica muy común de las patronales de reconocer ciertos acuerdos puntuales ante la movilización de los trabajadores, pero una vez que los sindicatos se debilitaban —por su falta de acción, retiro de los dirigentes que habían encabezado la lucha o las propias medidas antisindicales de las patronales— las empresas dejaban de cumplir paulatinamente los acuerdos y todo volvía a foja cero, hasta que se desataba un nuevo conflicto. Unos años después, ya creados los consejos de salarios, estas luchas sindicales por restablecer derechos ya conquistados se redujeron notoriamente, en tanto los logros pudieron pasar a la órbita de la negociación colectiva, donde tuvieron la posibilidad de adquirir mayor formalidad y pudieron perdurar en el tiempo.

En este periodo se logró una importante conquista para el sindicalismo, vinculada a una de las reivindicaciones históricas referida al derecho al subsidio por desempleo en el agro¹⁴. Ante el cierre de la empresa Del Monte Fresh Produced (ex Altisol) a fines de 1999, luego de intensas gestiones por parte del SUDORA ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se logró el seguro de paro por un periodo de seis meses para los 150 trabajadores que quedaron desempleados, la mayoría de ellos vinculados al área de la cosecha zafra de naranja. En esa oportunidad se obtuvo el seguro para todos los asalariados que habían trabajado al menos 150 jornales en los dos años inmediatos anteriores al cierre¹⁵.

Durante esta etapa de fuerte embate por la desregulación de las relaciones laborales, el cuestionamiento a la acción sindical por parte de los gobiernos y una fuerte crisis económica, los núcleos de organización de trabajadores en el rubro citrícola, alejados de la capital del país, lograron una resistencia sostenida a las prácticas de represión de las grandes empresas del sector y, en alguna medida, lograron imponer ciertas mejoras en sus condiciones de trabajo. Una de las dificultades del sindicalismo en el rubro citrícola, que se observará con más claridad en la etapa siguiente, es su escasa penetración en otros “eslabones” del complejo citrícola, particularmente el sector de empaquetado o *packing*. Con estos ciclos de resistencias, organización, negociación y desmovilización, se llegó con una presencia sindical en las empresas de mayor porte del sector, en momentos en los que ocurriría un cambio en la orientación política del país que modificó las relaciones laborales profundizando las regulaciones del mercado de empleo e institucionalizando la negociación colectiva obligatoria para el sector.

El impulso de los consejos de salarios

A partir del año 2005, con los gobiernos progresistas, el escenario para el sindicalismo rural cambió sustantivamente, iniciándose un proceso de ampliación de derechos sindicales y reconocimiento de los derechos laborales de los asalariados agrarios (Riella; Mascheroni, 2019). En este marco,

¹⁴ Los trabajadores rurales se incorporaron al régimen del subsidio por desempleo en el año 2001 (existente desde el año 1981), en condiciones desventajosas respecto al resto de los trabajadores, en tanto los requisitos exigidos para el acceso eran mayores (Cardeillac et al., 2015).

¹⁵ En un primer momento, el Banco de Previsión Social interpretó que dicho beneficio era solo para los trabajadores que se encontraban realizando tareas al cierre de la empresa en diciembre, y desde el sindicato se logró que fuera extensivo al personal que había culminado la zafra en setiembre.

se brindaron garantías para la actividad sindical y la negociación colectiva. La reinstalación de los consejos de salarios en el país y su extensión por primera vez al sector rural, produjo, en palabras de un entrevistado, “*la efervescencia de la primavera sindical*”. La apertura de la negociación colectiva en el marco de estos espacios tripartitos supuso el apoyo a los sindicatos que venían debilitados del periodo anterior, así como la creación de nuevos sindicatos agrarios (Juncal; Carámbula; Piñeiro, 2015; Riella; Mascheroni, 2019)¹⁶.

En el rubro citrícola se revitalizaron los sindicatos ya existentes y se amplió su base social¹⁷. También hubo iniciativas para reagrupar algunos sindicatos e intentos de crear nuevos núcleos sindicales por empresas, por rubro o por localidad. Ante las nuevas posibilidades que abrió la instauración de la negociación con las patronales, las expectativas de los cosecheros estuvieron puestas en organizar sus reclamos y fortalecer sus posiciones¹⁸. Como sostuvo uno de los líderes sindicales de la naranja,

Los consejos de salarios fueron toda una novedad, en mi visión logramos el respaldo que no teníamos, nos escuchaban, teníamos voz y voto, que eso es por lo que está agradecida mucha gente con los consejos de salarios. Ojalá que no se vaya nunca, porque es la herramienta principal para conseguir los objetivos del obrero, salario digno, condiciones de trabajo y otras cosas, todo lo que se habla y se soluciona allí se hace en todo el Uruguay (EP, información verbal, 2023).

La acción de los sindicatos del rubro citrícola en la institucionalización de la negociación colectiva tripartita

La primera convocatoria a las negociaciones en los consejos de salarios rurales del año 2005 fue compleja en la medida en que implicaba

¹⁶ Este escenario se alteró en parte a partir del año 2020, ya que el nuevo gobierno mantuvo la institucionalidad de los consejos de salarios para el sector, pero con algunas modificaciones, entre ellas, no abrir todos los grupos, negociaciones más limitadas a lo salarial y no tanto a condiciones de trabajo, y la derogación de la extratemporalidad de los convenios colectivos. Concomitantemente, se produjo un cambio importante en la orientación política del gobierno en estos ámbitos, el cual se mostró más proclive a la desregulación laboral y, por tanto, a reducir sus intervenciones como mediador en la negociación colectiva a favor de los trabajadores.

¹⁷ En el sur, en los departamentos de San José, Montevideo y Canelones, se crearon alrededor de veinticinco sindicatos por empresa, “*todos chiquitos, todos los veinticinco sindicatos chiquitos. Es que ahí, aproximadamente en el año 2007, se disuelven todos esos sindicatos y se crea lo que es la UTRASURPA, Unión de Trabajadores Rurales y Agroindustriales del sur del país*” (EGE, información verbal, 2024).

¹⁸ En este marco, los dirigentes del rubro citrícola son parte del grupo de sindicalistas que impulsó la creación de la central nacional de trabajadores rurales –Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA). De hecho, Salto fue escenario de reuniones previas tendientes a lograr este objetivo.

transformaciones profundas en el sistema de relaciones laborales del sector. El movimiento sindical y los sindicatos rurales trataron de avanzar en este terreno aprovechando la innovación que significaba la creación de tal espacio para las organizaciones de trabajadores, frente a la fuerte reticencia del sector empresarial hacia el mismo. En este contexto, una discusión importante tuvo que ver con la conformación del propio espacio de negociación¹⁹.

La negociación funcionó en dos espacios: por un lado un Consejo Tripartito Rural con el objetivo de tratar temas generales a todos los rubros —como la limitación de la jornada de trabajo, tercerizaciones, seguridad laboral, libertades sindicales y pautas de relacionamiento entre las partes—; y, por el otro lado, consejos de salarios conformados en función de agrupamiento de rubros, para negociar salarios y aspectos específicos de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales en cada uno de ellos²⁰. Los sindicatos de la naranja quedaron en el Grupo 2 que aglutinaba a “Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 1”.

El sindicalismo en las regiones citrícolas se insertó de inmediato en estas nuevas reglas de juego, participando desde el primer momento en los espacios de negociación creados. Durante esos primeros años la visualización y jerarquización de los consejos de salarios dotaron a la acción colectiva de un refuerzo en la vida sindical y ampliación de sus bases de afiliados, potencializando muchas de las acciones que se habían realizado durante los fines de la década de 1990.

La posibilidad de estos sindicatos de ocupar este lugar en la nueva institucionalidad sin duda es fruto de su capacidad de organización y luchas desplegadas en la década anterior. Esto les otorgó una legitimación importante frente a la patronal, hacia el resto de la dirigencia sindical y también frente a los trabajadores de su sector. En este contexto los dirigentes de la naranja

¹⁹ Las gremiales patronales obtuvieron tres logros significativos: la exclusión de la mesa general de diálogo ubicada en el Consejo Superior Tripartito del sector privado; el carácter consultivo de los consejos rurales, a diferencia del resto que eran resolutivos; y la creación de tres grupos y cinco subgrupos para la negociación, una cifra más amplia de la deseada por el sector sindical debido a las dificultades de representación (Mascheroni, 2011).

²⁰ Grupos: 1. Ganadería, agricultura y actividades conexas; 2. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 1; y 3. Forestación (incluidos Bosques, Montes y turberas). A su vez, el grupo 1 se subdivide en: a) Plantaciones de caña de azúcar; b) Plantaciones de arroz; c) Agricultura de secano; d) Tambos [sector lechero]. El grupo 2 tiene un subgrupo sobre Citricultura.

desplegaron sus acciones —en los dos niveles institucionales ya señalados — teniendo enfrente a poderosas delegaciones empresariales representadas por la Asociación Rural del Uruguay (ARU), la Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR) y las Cooperativas Agrarias Federadas (CAF). En este sentido, el poder de la patronal en el rubro citrícola es muy destacado, como sostuvo un dirigente sindical:

Las empresas citrícolas del Uruguay, no pasa con la granja de la manzana o de la papa o del boniato, las empresas citrícolas del Uruguay son afiliadas a la ARU, no son afiliadas a Comisión Nacional de Fomento Rural, Comisión Granjera, son afiliadas a la ARU, la aristocracia más rancia del campo uruguayo y en la granja (EGE, información verbal, 2023).

En las dos primeras rondas de negociación (2005 y 2007) en el Grupo 2, los sindicatos del rubro citrícola adoptaron una estrategia de negociación conjunta para no dividir las fuerzas frente a las poderosas organizaciones patronales de los diferentes rubros, por lo que no se abrió el subgrupo de Citricultura. Los delegados de los sindicatos del rubro citrícola que venían militando en los años anteriores fueron parte importante de la representación general del colectivo de trabajadores rurales, asumiendo un rol central en la representación de todos los trabajadores hortifrutícolas, dada la escasa acción sindical en los otros rubros del Grupo 2.

La negociación en la que participaron los sindicatos del rubro citrícola fue más conflictiva y limitada a aspectos redistributivos (fijación de salarios, beneficios monetarios y categorías) (Mascheroni, 2011). Esto se debió, en parte, a que en el Grupo 2 el único sector con representación sindical efectiva era el rubro citrícola, mientras que en el resto de los rubros no había sindicatos creados y la posición de las patronales se hizo más fuerte. Paradójicamente, los resultados obtenidos por los sindicatos del rubro citrícola fueron más magros, al igual que en ganadería y cultivos intensivos, donde la trayectoria de sindicalización era muy baja. Esto se plasmó en que en ambas rondas se llegó a acuerdos por mayoría entre empleadores y el Poder Ejecutivo, en los que se establecieron los incrementos salariales y mínimos por categoría.

En el año 2008 se realizó una reestructuración de los consejos de salarios rurales, para lograr mayor especificidad en la negociación por sector²¹. Se abrió formalmente el subgrupo de Citricultura previsto inicialmente, que venía siendo demandado por la delegación sindical desde el año anterior. Este espacio entre sindicatos del rubro citrícola y patronales se mantuvo estable en las siguientes rondas de negociación, y en el año 2013 se incorporó el arándano al subgrupo (que pasó a llamarse Citricultura y arándanos), rubro cuya negociación conjunta es muy pertinente ya que la producción se radica también en Salto y Paysandú y comparten muchos reclamos, tienen zafras complementarias y algunas de las empresas se dedican a ambos rubros.

En esta nueva etapa, los sindicatos del rubro citrícola logran comenzar a incorporar nuevos ejes a la negociación más allá de los incrementos salariales por categoría. En el año 2008 se sentaron las bases para la firma de un convenio relativamente avanzado para el sector rural, que recogió la agenda más general del movimiento sindical y otras más específicas del sector como la actualización de las categorías —en base a la experiencia y la idoneidad en el puesto de trabajo²²—; la aplicación de la diferenciación salarial; la determinación de distintos tipos de primas, como la antigüedad y, entre ellas, el presentismo y la comisión por antigüedad y presentismo. También se incluyeron las licencias sindicales —para aquellas empresas donde existe una organización sindical, sus delegados tendrán derecho al usufructo de una licencia gremial anual que variará de acuerdo con el porte de la empresa en número de asalariados— y otras licencias especiales (por paternidad, matrimonio, fallecimiento de familiar). Cabe destacar especialmente el logro del descuento por planilla, un factor relevante que da fuerza sindical en un país como Uruguay, donde no existe, como en otros países de la región, la obligatoriedad de aportes a los sindicatos ni la administración de obras sociales por parte de los sindicatos.

²¹ Los consejos de salarios rurales se integraron al resto de los consejos del sector privado, por lo que pasaron a tener numeración correlativa con los grupos de las demás actividades (22, 23 y 24). Los sindicatos del sector cítrico negociaron como representantes de todo el Grupo 23 (antes Grupo 2) "Granja – Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el Grupo n.º 22" y en el subgrupo específico "1. Citricultura".

²² Las categorías definidas en esta instancia fueron: Aprendiz, Peón Común, Especializado Grado 1, Especializado Grado 2, Especializado Grado 3, Especializado Grado 4 y Capataz General o Encargado General.

En el 2013, ya vigente el subgrupo Citricultura y arándanos, se firmó un nuevo convenio para estos sectores, en el que se ampliaron derechos vinculados a la salud (licencias especiales para análisis de próstata y otras cuestiones relacionadas con la salud), compensación por suspensión de la jornada por motivos climáticos, incorporación de derechos de género, y entraron en validez nuevas cláusulas relacionadas con la licencia sindical. En las sucesivas rondas de negociación se fueron convalidando estos logros y se fueron sumando paulatinamente reivindicaciones de la agenda sindical, entre ellas que la partida de alimentación y vivienda computara para el cálculo de las horas extras, el pago de una partida de ropa, la consideración del tiempo de traslado, la acreditación de competencias, la compensación por suspensión de la jornada, el derecho de preferencia a la contratación para quienes trabajaron la zafra anterior, y la instalación de comisiones para tratar temas específicos (subsidio para cuidados, revisión de categorías, jornales perdidos por razones climáticas). Los derechos adquiridos con este convenio, que contó con el apoyo del gobierno de la época, se han mantenido sin mayores inconvenientes hasta el presente²³.

Estas conquistas logradas en los ámbitos de negociación tripartita siempre fueron acompañadas por un entramado de acciones sindicales (asambleas, reuniones de delegados, movilizaciones) en las empresas para dar respaldo a sus reclamos y para conformar y ampliar los núcleos sindicales, pero sobre todo en los momentos de las negociaciones y también en otras oportunidades en las que, por diferentes circunstancias, se produjeron conflictos de mayor envergadura, como cierres de empresas, despidos masivos o represión sindical abierta. Todo ello fue forjando una unidad de acción, enraizó los sindicatos en las localidades y contribuyó a formar en algunos grupos de trabajadores una identidad sindical. En el apartado siguiente se reseñan algunas de estas acciones.

Las acciones sindicales fuera de los consejos de salarios para ampliar derechos

Desde la instalación de los consejos de salarios, la mayoría de la conflictividad sindical se canaliza por este ámbito. Pero también en estos

²³ A pesar de que el gobierno actual no promueve la continuidad de los beneficios de un consejo a otro si no hay acuerdo entre las partes.

años se registraron negociaciones y algunos conflictos a nivel de las empresas citrícolas²⁴. Las acciones sindicales tienen dos ejes principales. Un primer eje se orienta a alcanzar en las negociaciones bipartitas algunos de los reclamos que no se obtienen para todo el sector en los consejos de salarios. Donde los sindicatos se sienten con poder para reclamar, se movilizan y buscan espacios de negociación para sus demandas de mejora de las condiciones laborales y extensión de derechos. Estas luchas a nivel de empresas repercuten a corto o mediano plazo en los consejos de salarios, donde los representantes de los trabajadores tratan de que estas conquistas se aprueben para todos los trabajadores del sector. En palabras de una dirigente:

Todas las empresas que tienen un convenio bipartito siempre están por encima de lo que está por consejo de salario, de lo que se logra en consejos de salarios. [...] [En Consejos de Salarios] Lo de los salarios, de las categorías y todas esas cosas. Y bueno, después las licencias especiales, y eso. Pero lo que es el tema del presentismo y, bueno, productividad no se negocia en consejos de salarios. Eso es una negociación en forma bipartita, la productividad. Pero después el presentismo, nosotros, por ejemplo, estamos por encima. Estamos por encima también en el desgaste de la indumentaria de trabajo. Ganamos más del doble de lo que se está pagando por consejo de salario (EG, información verbal, 2024).

Uno de los conflictos por empresa más significativos ocurrió en el año 2006 en la empresa de capitales argentinos San Miguel (ex Milagro). Al comienzo de la zafra, se inició un conflicto entre el sindicato OSDOR y la firma citrícola en reclamo de la mejora de las condiciones laborales y la modificación del sistema de pago (hasta el momento era a destajo neto, sin una base salarial por día). Luego de varios intentos de negociación con la empresa sin obtener resultados, se comenzó la movilización entre los cosecheros de Young, que rápidamente logró la adhesión de los cosecheros de Paysandú, siendo unos 170 asalariados los que se plegaron a las acciones de protesta. Las medidas fueron tomadas durante la época de la cosecha y consistieron en paro de actividades para reducir la productividad, bloqueo a la quinta y al empaque, movilizaciones y marchas en las ciudades de Paysandú y Young.

²⁴ Cuando los conflictos no se pueden resolver en este espacio, se trasladan al ámbito parlamentario, como fue el caso de la limitación de la jornada laboral.

Primero se empezaron con medidas en la chacra, bajando la productividad. Pero a nosotros no nos servía mucho ese sistema porque nosotros éramos a destajo neto. O sea, que a la empresa no le tocabas un pelo porque el que iba a ganar menos era el trabajador. Porque si cortabas 10 bolsos, era la plata que te traías para tu casa, lo de esos 10 bolsos. Entonces a lo que se quería llegar era terminar con el destajo neto, asegurar una base salarial a los trabajadores. Entonces, no se llegaba a ningún acuerdo. No querían saber qué era negociación. Digo, ahí sí se fue a tener que tomar los portones de la quinta, cerrar los portones de la quinta, venir y cerrar los portones del packing y armar un campamento ahí en frente a los portones del packing. Hubo movilización dentro de Paysandú. También se dio mucho las marchas con los trabajadores [...] El primero duró 2 meses y 21. Días después, tuvimos 20 días más (EG, información verbal, 2024).

Como resultado de este conflicto, a inicios de la cosecha del año siguiente (2008) se firmó el primer convenio bipartito entre el sindicato y la empresa San Miguel, el cual abarcó a los cosecheros de las diferentes quintas. Este convenio contempló gran parte de las reivindicaciones del sindicato: jornada laboral de 6 horas de trabajo con media hora de descanso; pago de base salarial; pago de indumentaria de trabajo; pago diferencial según el tipo de cítrico cosechado (limón, naranja, mandarina, pomelo); reducción del tamaño y peso de las escaleras (de escaleras de madera de 3 metros se pasó a escaleras de aluminio de hasta 2 metros); trabajo sujeto a condiciones climáticas (no se trabaja con lluvia ni tormenta eléctrica); baños químicos y agua potable cercanos a los lugares de cosecha; y comedores en las quintas. El convenio se ha mantenido vigente, con diversas modificaciones a lo largo de los años, incorporando beneficios para los asalariados. Posteriormente, estos logros se fueron incluyendo paulatinamente en los consejos de salarios para el resto de los trabajadores del sector en las sucesivas rondas de negociación.

Además de este tipo de conflictos sindicales, se observa otra fuente de conflictividad a raíz de que las empresas citrícolas atravesaron de manera reiterada diferentes crisis, tanto por su dificultad para sostener las exportaciones, principal destino de la producción, como por severas problemáticas climáticas que generaron una serie de cierres o cambios de firma en las empresas citrícolas. Esto dio lugar a movilizaciones por la defensa

de los puestos de trabajo y el derecho a gozar de un seguro de paro similar al de los trabajadores urbanos.

En Paysandú, en el año 2018, se desató un conflicto en la empresa Azucitrus, cuando unos 1.200 cosecheros tomaron una serie de medidas, entre ellas la ocupación de la empresa, en reclamo del cobro de salarios adeudados (cuando fueron a cobrar la quincena se enteraron en el lugar de que no les pagarían) y el pago de licencias atrasadas. *“A partir de hoy aquí se exprimen naranjas, personas nunca más”*, rezaba una pancarta colocada por el sindicato en los portones de la empresa. Luego de intensas negociaciones con la directiva de la empresa, los asalariados levantaron las medidas y lograron conquistar 10 de los 22 puntos de su plataforma reivindicativa, entre ellos, el cobro de la quincena y del medio aguinaldo adeudado, la instalación de una Comisión de Seguridad, la provisión de alimentación para los trabajadores y libertades sindicales. En este sentido, una cláusula importante que se incorporó fue descrita por un entrevistado de la siguiente manera: *“asegura que los compañeros que estamos en el sindicato el año que viene vamos a entrar sí o sí, y con esto la empresa ya no va a poder romper con la organización”* (EM, información verbal, 2023). La particularidad de esta medida es que se realizó en conjunto entre cosechadores y trabajadores del *packing*.

En el departamento de Salto, en las sucesivas zafras desde el año 2016, los sindicatos Sucobesalco (Sindicato Único de Cosecheros de Belén, Salto y Constitución) y Sitracitra (Sindicato de Trabajadores Citrícolas y Ramas Afines) y Sitracor (Sindicato de Trabajadores de Coraler), se movilizaron en reclamo de liquidaciones impagas por parte de la empresa uruguaya Citrícola Salteña (Caputto S.A.), una de las más importantes del país. Desde los sindicatos se denunció ante el MTSS la falta de pago de los salarios, presentismos impagos, falta de entrega del recibo del mes en tiempo y forma, falta de aporte sindical, persecución sindical e incumplimiento por parte de la empresa del convenio colectivo que amparaba a los cosechadores con antigüedad para su incorporación en la zafra siguiente.

A principios del año 2019, Citrícola Salteña inició un proceso de concurso voluntario de acreedores. Los trabajadores de la empresa nucleados en los sindicatos Sitracita, Sitracor y Sucobesalco acordaron la unificación de

estas organizaciones y la conformación del Sindicato Único de Citrícola Salteña (SUCSAL). En su primer comunicado, el recientemente creado sindicato proclamó:

En nuestro departamento, el sector citrícola resulta el más desfavorecido, debido a la precariedad laboral, la falta de condiciones de trabajo saludables, el abuso de poder y el arbitrio patronal. La empresa Caputto repite cada año desde hace varias décadas una actitud de indiferencia hacia sus trabajadores que se traduce en el sistemático retraso y hasta no pago de haberes; ya sea por zafra culminada, medio aguinaldo, licencias no gozadas, entre otros. A la fecha hay haberes impagos correspondientes al año 2017 (EM, información verbal, 2023).

Las acciones sindicales fueron detener actividades, declararse en asamblea permanente hasta el pago de los haberes adeudados, realizar reclamos a nivel gubernamental y presentar denuncias en la prensa. Estas movilizaciones llevaron a que las denuncias llegaron a la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara de Diputados donde se constató el incumplimiento del último convenio realizado con intermediación del MTSS por el no pago de sus haberes. En el mes de diciembre, más de 1.700 trabajadores se declararon en conflicto, lo que comprometía el final de la zafra y la preparación de la de 2020. En marzo de ese año, el Parlamento aprobó la constitución de un fondo, que, por medio de un fideicomiso, asistió a la Citrícola Salteña con 115 millones de pesos para asegurar la cosecha de la zafra 2019, el mantenimiento de casi 2.000 puestos de trabajo y el pago de salarios y liquidaciones originados por esta zafra. Este fondo cubrió la segunda quincena de noviembre, el mes de diciembre y el aguinaldo, así como la licencia, el vacacional y las liquidaciones finales de trabajadores que ya habían finalizado la zafra en octubre, totalizando un monto máximo cercano al millón de dólares.

En el año 2020 se decretó la liquidación de la empresa y, hacia fines de 2021, se llegó a un acuerdo para la venta de los activos de la empresa, que fue adquirida en 2022 por la firma de capitales estadounidenses Frutura Llc., dedicada al rubro de alimentos, que contrató a la mayoría de los trabajadores de la empresa cerrada. Esta solución se alcanzó como resultado de las sostenidas luchas de los trabajadores que presionaron para el reconocimiento los créditos

laborales de los trabajadores de las empresas Citrícola Salteña S.A. y Nolir S.A (Grupo Caputto).

La construcción y persistencia del sindicalismo en el rubro citrícola

El análisis de la trayectoria de más de siete décadas del movimiento sindical del rubro citrícola en el norte uruguayo, de sus movilizaciones y conflictos nos permite plantear una serie de reflexiones sobre los factores que contribuyen a su persistencia en un contexto tan difícil para el desarrollo y arraigo de la acción sindical.

En primer lugar, se puede señalar la organización del trabajo como un elemento importante para comprender la emergencia y continuidad del sindicalismo agrario (Crespo Pazos, 2015). En las empresas citrícolas, la concentración de trabajadores es alta y el trabajo se organiza en cuadrillas, lo que genera ámbitos cotidianos de mayor socialización que facilitan la sindicalización. Esta situación es muy diferente a la que vive la mayoría de los asalariados agrarios del país, que se ubican en establecimientos en los que hay pocos trabajadores, muchas veces aislados, y deben relacionarse directamente con los patrones o administradores de las empresas (Latorre, 1986; Rocha, 1993). Por su parte, la duración de la cosecha es relativamente larga, por lo que es parte importante de los ingresos anuales de los hogares, lo que jerarquiza la importancia de este empleo sobre otros que tiene el trabajador durante el año. Esto mismo hace que en general los trabajadores vuelvan año a año a la cosecha; de hecho, muchos de ellos cuentan con muchos años de antigüedad en la actividad, lo que genera un sentido de pertenencia que en otras zafras no es tan común: “*Acá en Paysandú tenemos compañeros, por ejemplo, que han trabajado diez, doce, quince zafras, compañeros y compañeras, diez, doce, quince zafras y el trabajo que saben hacer es ese*” (EM, información verbal, 2023).

El segundo factor está vinculado a la urbanización de estos trabajadores. La mayoría de los asalariados son urbanos, viven en los barrios periféricos de las ciudades grandes del interior del país donde el sindicalismo tiene cierta incidencia, principalmente en el caso de las ciudades de Salto y Paysandú, aunque también en localidades en las que existen núcleos sindicales de larga

data (Pueblo Gallinal, Constitución, Belén, Young) (Bandera, 2008; Riella; Tubío, 2001; Rodríguez, 2020; Viera, 2017).

El tercer factor remite a la formación de un colectivo de trabajadores que, dados los factores anteriores de carácter más objetivo, tiene una percepción más clara de sus derechos y un grado considerable de exigibilidad del cumplimiento de los mismos (Ascolani, 2008; Rau, 2004; Rau; Trpin; Crespo Pazos, 2011). Esto puede constatarse en la alta tasa de sindicalización que se da entre los cosecheros, en comparación con otros rubros. Según expresó una dirigente respecto de su empresa *“En la cosecha, por lo general se afilia, sea un sindicato o el otro, se afilia el 100 %”* (EG, información verbal, 2024). Esta experiencia de reclamos ha ido sedimentando en la memoria colectiva de los cosecheros, formando una identidad propia de este colectivo, que habilita la movilización sindical en el sector. En palabras de un ex dirigente, estas luchas fueron desarrollando una “conciencia de clase” entre los cosecheros (EM, información verbal, 2023).

Esto puede estar en la base de que, más allá de la de la notoria dispersión y fragmentación de los núcleos sindicales, en los momentos de conflictos importantes se observa una acción sindical relativamente unificada que fortalece a todo el movimiento sindical en el sector. Como lo ejemplifica esta cita:

[Los sindicatos de la citricultura] *Todos estamos y somos muy de apoyarnos, a pesar de que somos de distintos sindicatos. Digo, eso que tenemos de ir cinchando la piola todos juntos. Así que, desde la naranja, de la citricultura no es tanto lo que somos de diferentes, sino que tenemos muchas cosas en común, muchas cosas en común. Porque, a pesar de que somos más de un sindicato, a veces hasta dentro de la misma empresa hay más de un sindicato, pero nosotros logramos llegar a acuerdos y logramos sacar convenios adelante y mejorar las condiciones de los trabajadores. Digo, no solamente nos hemos mantenido, sino que hemos avanzado y hemos llegado a lugares* (EG, información verbal, 2024).

El cuarto factor, que puede explicar la persistencia del sindicalismo en el sector y su acción actual, es el marco institucional conformado a partir del año 2005, que potenció sus capacidades históricamente adquiridas (Riella;

Mascheroni, 2019; Zapirain; Zubillaga; Salsamendi, 2016). Las mismas se fortalecen al poder desplegarse en los espacios institucionales de la negociación colectiva, que les otorga una legitimidad social y legal que da un mejor contexto para lograr la permanencia de los núcleos sindicales, dar continuidad al movimiento y, con el tiempo, lograr trascender las generaciones, ampliar su influencia y reproducir a sus militantes.

Hasta aquí se han esbozado los factores que pueden estar impulsando las acciones sindicales del sector, pero también hay factores que tienden a limitarlas. En primer lugar, hay sistemáticas acciones, más allá de las comunes prácticas patronales, para debilitar la organización en las empresas como ya se ha visto en otros apartados (de la Garza, 2005). En este sentido, se encuentra una amenaza constante a que las organizaciones de base sean cooptadas por las patronales de las grandes empresas; aunque los líderes sindicales han luchado sistemáticamente contra esta práctica, no siempre tienen los recursos simbólicos y materiales para limitar estas acciones.

Un segundo riesgo para la acción sindical está dado por los avances de la tercerización de las relaciones laborales en la época de zafra, lo que implica que el trabajador no dependa directamente de las empresas sino que aparece la figura del contratista mediando la relación capital-trabajo e introduciendo un elemento de control sobre el comportamiento de los trabajadores, lo que inhibe la acción colectiva (Lara; Grammont, 1999; Riella; Mascheroni, 2016; Viera, 2017).

Un tercer elemento que limita el poder y efectividad de la acción sindical son las dificultades para articular acciones sindicales comunes entre los trabajadores de la cosecha con los de *packing*. Si bien en la negociación colectiva se ubican diferentes consejos de salarios —el *packing* se integra a los consejos de industria—, ello no justifica su falta de articulación para tomar acciones conjuntas en los reclamos comunes ante las empresas citrícolas²⁵. Por el contrario, se constituye en una fuerte limitante para la capacidad de ambas dirigencias sindicales para enfrentar a las patronales en relación con reivindicaciones salariales, condiciones laborales y defensa

²⁵ Tal es el caso de la forestación, donde el Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines (SOIMA) representa a los trabajadores de toda la cadena forestal, a pesar de que la fase agraria está integrada a los consejos de salarios rurales.

de los puestos de trabajo. En algunos momentos de conflictos muy severos, como los casos de Citrícola Salteña y Azucitrus ya mencionados, se logró la unificación de ambos sectores y el resultado fue un fortalecimiento considerable de las posiciones obreras ante la patronal y las autoridades nacionales. Pero esta no es la tendencia y, con el tiempo, se ha mantenido el distanciamiento entre ambas fracciones de trabajadores y sus dirigentes. Ello se debe, por un lado, a la resistencia de algunos sindicalistas del rubro citrícola en la medida en que entienden que un sindicato que reúna a ambos sectores no atendería de manera adecuada las especificidades de la cosecha (Viera, 2017). Por otro lado, se identifica también la falta de una identidad común de ambos colectivos, como se ve en este testimonio de una dirigente sindical:

Ellos [los trabajadores del packing] se consideran trabajadores de otra clase. Nosotros somos los negros, los peludos de la quinta, así de sencillo. Siempre hubo esa rivalidad y nunca pudimos llegar [...] Tenemos una muy buena relación, pero tenemos una manera de pensar completamente distinta (EG, información verbal, 2024).

Un cuarto factor, que restringe la capacidad de fortalecimiento del sindicalismo del sector cítrico y el logro de una mayor unidad orgánica entre los trabajadores, es la marcada militancia partidaria de algunos líderes sindicales, lo que, si bien les da una fuerza de convicción importante a los dirigentes para afrontar la representación de los trabajadores en circunstancias tan adversas, también contribuye a la fragmentación del sindicalismo y a la creación de formatos superpuestos de representación (*packing* versus rurales, sindicatos por empresas, sindicatos únicos versus sindicatos por rama) y dificulta su unidad orgánica y su peso en la central obrera nacional (Latorre, 1986; Rocha, 1993) .

Finalmente, un quinto factor, más ajeno a los propios sindicatos pero que debilitaría la acción sindical, es la falta de seguimiento y apoyo efectivo que reciben de la central sindical y de los dirigentes de las localidades donde se asientan los sindicatos, que tienen una mirada poco comprensiva de las acciones de los mismos, cuando no, estigmatizante la posición social

de sus trabajadores. En los hechos, esto les ha costado contar en varias de sus movilizaciones con un respaldo decidido del movimiento sindical más urbano de la capital y de otras organizaciones del campo popular (González Sierra, 1994).

A modo de cierre

Este artículo es parte de un esfuerzo por testimoniar y visibilizar las luchas sindicales en el sector rural y, particularmente, poner en evidencia la larga trayectoria de organización de los cosecheros y cosecheras del rubro citrícola, poco conocida en el país y en los trabajos académicos sobre el sector.

La experiencia de los sindicatos en la citricultura está impulsada por varios factores que indican que actualmente el movimiento sindical agrario tiene una presencia considerable en el sector, en comparación con otras actividades rurales, pero también muestra las limitantes y debilidades que se expresan en sus menguados logros y objetivos en lo que respecta a niveles salariales y de condiciones de trabajo. Más allá de los importantes avances, principalmente a nivel de las empresas, que han permitido mejorar considerablemente las formas de trabajo en el rubro citrícola de fines de la década del 1990, aún se presentan rezagos importantes que el sindicalismo no ha podido resolver. Esto ocurre en una situación actual en la que las tercerizaciones, la reducción de los puestos de trabajo, el acortamiento de la zafra y la creciente extranjerización, concentración y cambios de firma de las empresas son una amenaza cada vez mayor a la continuidad de la acción sindical.

En este sentido, la institucionalidad de las relaciones laborales se transforma en un punto de apoyo sustantivo para que el sindicalismo agrario pueda dar continuidad a sus luchas en un contexto desfavorable. En los últimos años, los sindicatos del rubro citrícola han logrado consolidarse como un interlocutor representativo ante el gobierno y los empresarios, y mantener su resistencia permanente a la reducción de sus derechos, siempre cuestionados y amenazados por las patronales. La negociación colectiva centralizada juega un rol importante en la legitimación de la acción sindical y de sus liderazgos, dándoles poder de negociación en empresas en las cuales no existe sindicalización o son muy pocos los afiliados a ellos.

Referencias

- ASCOLANI, Adriana. *El sindicalismo rural en la Argentina: desde la resistencia clasista a la comida organizada (1928-1952)*. Quilmes: Editorial Bernal, 1999.
- BANDERA, Verónica. *Reconstrucción productiva en el sector citrícola del departamento de Salto: impacto en la sociabilidad de los trabajadores – acciones colectivas ante la precariedad*. 2009. Monografía Final (Licenciatura en Trabajo Social) – Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2009.
- BATTISTINI, Osvaldo. *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 – 1998)*. 2000. Tesis (Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo) – Centro de Estudios Avanzados, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2000.
- CARDEILLAC, Joaquín *et al.* Asalariados rurales, excepcionalidad y exclusión: un aporte para la superación de barreras a la inclusión social en Uruguay. In: RIELLA, Alberto; MASCHERONI, Paola (org.). *Asalariados rurales en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – Universidad de la República, 2015. p. 289-312.
- CRESPO PAZOS, Matías. Dinámica de las negociaciones y conflictos de asalariados citrícolas durante la última década en Tucumán, Argentina. *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, v. 50, p. 153-180, 2015.
- DE LA GARZA, Enrique. Modelos de producción en el sector maquilador: tecnología, organización del trabajo y relaciones laborales. *Contaduría y Administración*, Ciudad de México, v. 215, p. 91-124, 2005.
- DOMINZAIN, Susana. Las trabajadoras del cítrico en Uruguay. Condiciones de trabajo y derechos laborales. *Estudios del Hombre*, Ciudad de México, v. 16, p. 243-267, 2003.
- FAVARETO, Arilson. Agricultores, trabalhadores: os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 21, n. 62, p. 27-44, 2006.
- FORNI, Floral; NEIMAN, Guillermo. Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina. In: NEIMAN, Guillermo (org.). *Trabajo de campo*. Producción, tecnología y empleo en el medio rural. Buenos Aires: CICCUS, 2001. p. 56-73.
- FRANK GABIN, Nicolás. El tema rural es complicado: sindicatos y organización espacial en las arroceras del este de Uruguay. *PEGADA*, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 307-333, 2003.
- GONZÁLEZ SIERRA, Yamandú. *Los olvidados de la tierra*. Vida, organizaciones y luchas de los sindicatos rurales. Montevideo: Comunidad Nordan, 1994.
- HYMAN, Richard. The Future of Unions. *Just Labour*, Toronto, v. 1, p. 7-15, 2002.
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA. Desafíos de la citricultura en Uruguay y el aporte de INIA a su competitividad. *Revista del Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria*, Montevideo, v. 61. p. 55-68, 2020.
- JUNCAL, Agustín; CARÁMBULA, Matías; PIÑEIRO, Diego. Mapas y proyectos de ciudadanías de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del

- Uruguay. In: PUCCI, Francisco (org.). *Sindicalización y negociación en los sectores rurales y domésticos*. Montevideo: CSIC, 2015. p. 73-89.
- KLEIN, Emilio. *El mundo del trabajo rural*. Caracas: Editorial Texto, 1993.
- LALLEMENT, Michel. *Sociologie des relations professionnelles*. Paris: La Découverte, 1996.
- LARA, Sara; GRAMMONT, Hubert C. de. Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural en las empresas hortícolas. In: GRAMMONT, Hubert C. de. (coord.). *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agricultura mexicana*. Ciudad de México: IIS-UNAM; Plaza y Valdés, 1999. p. 23-70.
- LATORRE, Raúl. *Asalariados rurales*. Fichabibliográfica N°13. Facultad de Agronomía. Cátedra de Sociología. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1986.
- MALIG, Anahí. *Transformaciones agrarias y sindicatos rurales: el caso del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales*. 2003. Monografía de grado (Licenciatura en Sociología) – Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2003.
- MASCHERONI, Paola. Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos. *Revista de Ciencias Sociales*, Montevideo, v. 24, n. 29, p. 97-114, 2011.
- MASSERA, Ema. *Trabajo, tecnología y desarrollo*. Una experiencia de colaboración entre el movimiento sindical y la Universidad de la República. Cuadernos del Uruguay 2000, n. 1. Montevideo: Ediciones Logo/Trilce, 1991.
- MEDEIROS, Leonilde de. *Ditadura, conflito e repressão no campo*. A resistência camponesa no estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Consequência, 2018.
- MEDEIROS, Leonilde de. *História dos movimentos sociais no campo*. Rio de Janeiro: Fase, 1989.
- MENEZES, Marilda; COVER, Maciel. Movimentos “espontâneos”: a resistência dos trabalhadores migrantes nos canaviais. *Caderno CRH*, Salvador, v. 29, n. 76, p. 133-148, 2016.
- PIÑEIRO, Diego. Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, Montevideo, v. 24, n. 28, p. 11-33, 2011.
- RAMÍREZ MELGAREJO, Antonio. La eventualidad como norma básica del empleo agrícola en un territorio del sur de Europa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, v. 38, n. 1, p. 105-124, 2020.
- RAU, Víctor. La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, Buenos Aires, v. 31, p. 107-127, 2009.
- RAU, Víctor. Transformaciones en el mercado de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas. In: GIARRACCA, Norma; LEVY, Bettina (org.). *Ruralidades Latinoamericanas*. Identidades y luchas sociales. Buenos Aires: CLACSO, 2004. p. 419-475.
- RAU, Víctor; TRPIN, Verónica; CRESPO PAZOS, Matías. La acción colectiva de asalariados agrícolas en territorios con fruticultura de exportación: los casos de Tucumán y los Valles del Río Negro. *Realidad Económica*, Buenos Aires, n. 258, p. 93-119, 2011.

- RIELLA, Alberto. Los frenos a la construcción de ciudadanía en el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay. In: GRAMMONT, Hubert C. de (org.). *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*. Buenos Aires: CLACSO, 2006. p. 159-186.
- RIELLA, Alberto; MASCHERONI, Paola. La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas. *Mundo Agrario*, Buenos Aires, v. 20, n. 43, e104, 2019.
- RIELLA, Alberto; TUBÍO, Mauricio. Los trabajadores zafrales en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura. In: RIELLA, Alberto; TUBÍO, Mauricio. (org.). *Transformaciones agrarias y empleo rural*. Montevideo: Udelar, 2001. p. 65-97.
- ROCHA, Ángel. La sindicalización rural: los estímulos y las limitaciones para su desarrollo. Montevideo: CIEDUR, 1993. (Seminarios y Talleres, n. 43).
- ROMERO, Juan; TUBÍO, Mauricio. *Análisis del mercado de trabajo del Departamento de Salto y sus conexiones regionales*. Salto: Udelar, 2019.
- TOSTA GONÇALVES, Mucio. Sindicalismo de trabalhadores/as assalariados/as rurais e COVID-19: apontamentos e principais desafios. *Trabajo agrario y ruralidades en transformación*, Buenos Aires, v. 3, p. 73-83, 2020.
- URUGUAY. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Estadísticas Agropecuarias (DIEA). *Encuesta citrícola: primavera 2021*. Montevideo: DIEA: MGAP, 2022. (Serie Encuestas, n. 370).
- VIERA, Irene. *Trabajadores asalariados rurales: cosechadores de naranja y arándanos en Salto, Uruguay*. 2017. Tesis (Licenciatura en Ciencia Política y Sociología-Sociedad, Estado y Política en América Latina) – Universidad Federal de Integración Latinoamericana, Foz de Iguazú, 2017.
- VILLULLA, Juan Manuel. La experiencia de los obreros rurales bonaerenses, 1940-2001. In: BARRENECHE, Osvaldo. *Historia de la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Edhasa Lugar, 2013.
- VILLULLA, Juan Manuel. *Las Cosechas son Ajenas: historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio*. Buenos Aires: Cienflores, 2015.
- ZAPIRAIN, Héctor; ZUBILLAGA, Ignacio; SALSAMENDI, Gabriel. Historia del Movimiento Sindical. *Derecho Laboral*, Montevideo, p. 1-212. 2016.

Como citar

RIELLA, Alberto; MASCHERONI, Paola; TUBÍO, Mauricio. Acción colectiva y sindicalismo en el agro: la trayectoria de los sindicatos de “la naranja” en el norte de Uruguay. *Estudos Sociedade e Agricultura*, Rio de Janeiro, v. 33, n. 1, e2533112, 09.02.2026. DOI: https://doi.org/10.36920/esa33-1_12

ANEXO 1 – Experiencias de organizaciones sindicales en la región citrícola del norte de Uruguay

Las experiencias sindicales vinculadas a los trabajadores del rubro citrícola tienen una larga historia. Éstas han tomado diferente forma, y se han desarrollado organizaciones por empresa, rubro o región. Muchas de ellas han tenido una corta trayectoria, pero dan lugar en el tiempo a nuevos movimientos organizativos que retoman, de una manera u otra, esos trayectos, conformando una red sindical relativamente densa para lo que significa el sindicalismo rural en el país. Como se ve en el cuadro, los sindicatos comienzan en la década de 1940 y llegan hasta hoy con una decena de sindicatos en actividad. Estos sindicatos participan en instancias de los consejos de salarios, representando los intereses de los trabajadores en las negociaciones con las cámaras empresariales del sector.

Sindicato	Año creación	Área de influencia	Situación	Nivel de representación
Federación Obrera Departamental de Salto	1940	Salto	Desaparecido	Región (filial de la UGT)
Unión de Regadores y Destajistas de El Espinillar empresa ANCAP (URDE)	1959	Salto	Desaparecido	Empresa
Federación de Obreros Zafrales Agrícolas y Tareas Afines de Salto	1960	Salto	Desaparecido	Región
Sindicato de Frutas y Verduras de Salto (SOFYV)	1985	Salto	Desaparecido	Región
Sindicato de Obreros Rurales de Empresa Salus (SORS)	1985	Salto	Desaparecido	Empresa
Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA)	1992	Salto	Activo	Región
Unión de Trabajadores Rurales e Industriales de Azucitrus (UTRIA)	1990	Pueblo Gallinal	Nucleado en UTRAU	Empresa
Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR)	1998	Paysandú y Río Negro	Activo	Empresa
Unión de Trabajadores Citrícolas Rurales (UTRACIR)	2015	Paysandú, Young, Bella Unión	Activo	Empresa
Sindicato de Trabajadores de la Citricultura y Afines (SITRACITA)	2005	Salto, Belén y Constitución	Nucleado en SUCSAL	Región
Sindicato de Trabajadores de Arándanos (SITRAA)	2009	Salto	Activo	Empresa

Sindicato	Año creación	Área de influencia	Situación	Nivel de representación
Sindicato Único Cosechero Belén Salto Constitución (SUCOBESALCO)	2017	Belén, Salto, Constitución	Nucleado en SUCSAL	Región
Sindicato de trabajadores de CORALER (SITRACOR)	2005	Salto	Nucleado en SUCSAL	Empresa
Sindicato Único de Citrícola Salteña (SUCSAL)	2019	Salto	Activo	Empresa
Unión de Trabajadores Rurales y Agroindustriales del Uruguay (UTRAU)	2000	Salto, Paysandú, Canelones, Durazno, San José, Montevideo	Activo	Rubro

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas



Creative Commons License. This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License CC BY 4.0 which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium. You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.