

FORMACIÓN DESDE LOS SINDICATOS

Experiencias innovadoras

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

CASANOVA, F. Coord.
Formación desde los sindicatos: experiencias
innovadoras. Montevideo : CINTERFOR, 2002.
65 p. (Sindicatos y Formación, 3)

Incluye bibliografía
ISBN: 92-9088-146-1

/SINDICATO/ /PROGRAMA DE FORMACIÓN/ /OBRERO META-
LÚRGICO/ /TRABAJADOR RURAL/ /POLITICA DE FORMA-
CIÓN/ /PAPEL DEL SINDICATO/ /FORMACIÓN PROFESIONAL/
/ARGENTINA/ /BRASIL/ /URUGUAY/ /PUB CINTERFOR/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

SUMARIO

| | |
|--------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | 7 |
|--------------------|---|

ARGENTINA

| | |
|---|---|
| LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO Y LA EDUCACIÓN Proyecto Educativo del Sindicato Empleados del Comercio | 9 |
|---|---|

BRASIL

| | |
|--|----|
| LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES RURALES DE LA CUT Apuntes para una reflexión colectiva | 25 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| LA LUCHA POR LA RECUPERACIÓN DEL CONOCIMIENTO: El proyecto educativo “Construyendo el saber” Un reto al pasado | 45 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| LOS METALÚRGICOS DE OSASCO: Líderes de un barrio nuevo El compromiso de un futuro mejor | 51 |
|--|----|

URUGUAY

| | |
|--|----|
| EL PAPEL DEL SINDICATO CUOPYC EN LA FORMACIÓN LABORAL Acercándose al porvenir | 55 |
|--|----|

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

Este tercer número de la serie “Sindicatos y Formación” está dedicado a difundir algunas de las muchas experiencias que, desde los sindicatos, se vienen desarrollando en nuestros países en el campo de la formación. Se busca así complementar anteriores artículos y publicaciones de Cinterfor/OIT dedicados fundamentalmente a abordar las principales tendencias de la participación sindical en la formación y los desafíos resultantes, con el conocimiento concreto de las experiencias.

Los casos que se reúnen aquí presentan gran diversidad en materia de objetivos, dimensiones abordadas, metodologías y contextos de desarrollo, manifestación clara de la amplitud que alcanza la reflexión y acción sindical en materia formativa.

En una reseña del documento Proyecto Educativo del **Sindicato de Empleados del Comercio de Argentina**, se detallan las experiencias educativas de los trabajadores de este sector desde finales del siglo XIX hasta el presente. Se intenta así comprender estos procesos educativos en su realidad histórica, tanto del país como del movimiento obrero, en un trabajo cuyo eje temático gira en torno a las concepciones educativas en la historia de los trabajadores argentinos organizados.

La **formación de trabajadores rurales en Brasil**, es presentada aquí mediante los diversos proyectos que al respecto desarrolla la **Central Única de Trabajadores (CUT) a través de su Red de Escuelas de Trabajadores**. La concepción política de la CUT en materia formativa que ha sido difundida fundamentalmente a través de sus programas en otros sectores y contextos, puede ser aquí más profundamente conocida con relación a ámbitos y grupos de población –como los trabajadores rurales brasileños– que se encuentran en situaciones seculares de postergación social y económica. Las experiencias que aparecen en este volumen serán sin duda de gran interés tanto para los sindicalistas como para todos aquellos que reflexionan o poseen responsabilidades en programas de desarrollo y formación en ámbitos rurales de nuestro continente.

El trabajo de educación y formación dirigido a niños y jóvenes en situación de riesgo social aparece cabalmente representado por el **Proyecto Eremim, del**

Sindicato de Metalúrgicos de Osasco–Força Sindical, en el Estado de San Pablo. Dicha experiencia ayuda a visualizar mediante qué tipo de estrategias el sindicato puede pasar a adquirir un papel más protagónico en el proceso de desarrollo y mejora comunitaria. Entre otros aspectos innovadores del Proyecto Eremim, se destaca la vocación y voluntad sindical por trabajar no solo con los trabajadores afiliados, sino también con otros grupos, como pueden ser los niños y jóvenes de la comunidad.

El **Proyecto de Enseñanza Suplementaria** (Supletivo Profissionizante, en portugués) “**Construyendo el Saber**”, aporta innovaciones en al menos tres sentidos: primero, en el tipo de población participante de la experiencia, los trabajadores adultos, activos o desempleados, con problemas tanto en materia de escolaridad básica, como de calificación técnica; segundo, en el plano metodológico, apuntando tanto a la recuperación de los saberes de los trabajadores, como al desarrollo de una forma de construcción colectiva del conocimiento y; tercero, en el diseño institucional, al articular la iniciativa sindical con los recursos, experiencias y capacidades de más actores, configurando una red social donde sindicato, universidad, institutos de enseñanza tecnológica y gobierno aportan desde su propia especificidad.

De entre las múltiples experiencias de sindicatos de empresa orientadas a incorporar a la formación como un eje central de su acción, se ha elegido aquí mostrar la del **Centro Unión de Obreros del Papel y Celulosa (CUOPYC), de la ciudad de Juan Lacaze, Departamento de Colonia, Uruguay.** El artículo preparado por Francisco Abella y Lucas Silva ayuda a visualizar las múltiples facetas del accionar del CUOPYC con relación a la empresa, al sector papelerero, a la comunidad donde se inserta y los diferentes contextos nacionales que inciden sobre la vida sindical. Especialmente interesante es el proceso de cómo se involucra el del sindicato en el campo formativo, proceso que, como en las otras experiencias detalladas en esta publicación, es permanente y acumulativo.

En su diversidad de estrategias, ámbitos de acción y objetivos, las experiencias que se relatan aquí suponen un primer paso en la labor de documentar y difundir las propuestas sindicales en desarrollo en el campo de la formación, en el entendido que esto constituye una labor imprescindible para alimentar la reflexión de los sindicatos y de todos aquellos que se ocupan del tema formativo.

LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO Y LA EDUCACIÓN

Proyecto Educativo del Sindicato Empleados del Comercio¹

Este artículo intenta reseñar las experiencias educativas de los trabajadores del comercio de Argentina. Desde finales del siglo XIX, las organizaciones sindicales argentinas han realizado tareas en el área de formación. Comprender estos procesos educativos es comprenderlos en su realidad histórica. La historia del país y del movimiento obrero funciona aquí como marco conceptual, a la vez que el eje temático de este trabajo gira en torno a las concepciones educativas en la historia de los trabajadores argentinos organizados.

Nación y Educación

A partir de 1860, comienza en la Argentina un proceso de organización nacional fuertemente orientado a sentar las bases de un sistema educativo que cubra todo su territorio. En el marco de una realidad signada por el cosmopolitismo y la influencia de una incesante corriente migratoria, la educación como política de Estado es una herramienta de consolidación y expansión de una “mentalidad nacional”.

Las elites dominantes de la sociedad argentina se encuentran dirigiendo este proceso, comenzando una larga historia de exclusión de los sectores populares en la actividad educativa.

Esta formación autóctona de un sistema nacional de enseñanza se vincula con la influencia de los ideales europeos de la Modernidad, principalmente de las corrientes positivistas y sus postulados laicos y liberales. La contrapartida a esta planificación oficial y de corte hegemónico surge a partir de esquemas propios de las primeras asociaciones de trabajadores. En los enfoques pedagógicos y en la organización de contenidos es donde estos dos modelos educativos difieren más profundamente.

¹ El presente artículo ha sido elaborado a modo de síntesis del documento titulado “Proyecto Educativo del Sindicato Empleados de Comercio. Una respuesta a las necesidades educativas de los trabajadores”, editado por la Secretaría de Cultura y Capacitación de dicho Sindicato.

De igual manera, las “respuestas obreras” a la cuestión educativa dependerán tanto del posicionamiento ideológico de cada agremiación de trabajadores como de la coyuntura política del país.

Trabajadores, sindicalismo y educación

La influencia europea en tierras americanas no incluye exclusivamente los paradigmas modernos bajo los cuales se elaboraron los primeros planes de educación. En el ámbito de las organizaciones de trabajadores y la formación de sindicatos, las corrientes migratorias dejaron una impronta clasista que determinará gran parte de la historia del movimiento obrero argentino.

Quienes llegaban a tierras americanas durante el último tercio del siglo XIX y comienzos del siglo XX, provenían de regiones europeas caracterizadas por una incipiente tradición de luchas obreras. Este panorama del viejo continente fue trasladado a una realidad latinoamericana que supo acoger la influencia ideológica de las corrientes más desarrolladas en Europa: el socialismo y el anarquismo.

Las estrategias sindicales de estas concepciones políticas difieren tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en la formación profesional de obreros. La huelga general de 1902 marca una importante separación entre estos grupos, al dividirse la central sindical única (Federación Obrera Argentina) en dos nuevas centrales: la Unión General de los Trabajadores de orientación socialista y la Federación Obrera Regional Argentina dominada por los anarquistas.

La creciente adhesión de los trabajadores a las luchas dominadas por los anarquistas es una consecuencia de las conquistas obtenidas por este grupo sobre la base de una constante confrontación huelguística con las patronales.

A partir de este crecimiento del anarquismo en la conducción sindical argentina, es que comienza en 1910 (bajo el gobierno de Figueroa Alcorta) una fuerte acción represiva destinada a frenar el avance de esta corriente. La aplicación de estas medidas comienza a debilitar el accionar anarquista y obliga a sus principales cuadros a reclirse en la clandestinidad. Surge entonces dentro del movimiento obrero argentino una corriente de sindicalismo revolucionario, grupo que privilegiará el accionar sindical por sobre la actividad política.

Tanto el anarquismo como el sindicalismo revolucionario optan por no desarrollar un trabajo sindical sistemático en el ámbito educativo, actividad que caracterizará los planes políticos de las corrientes socialistas.

Socialismo y Actividad Educativa

La actividad sindical en la estrategia socialista queda relegada en beneficio de la tarea política. Las fronteras entre sindicato y partido se desdibujan, apare-

ciendo en el horizonte de los trabajadores que adhieren a esta corriente la acumulación de cargos parlamentarios como forma de configurar paulatinamente un nuevo modelo social y político.

Durante el V y VI Congreso del Partido Socialista Argentino se comienza a debatir la posibilidad de crear un sistema alternativo de enseñanza donde “*sustraer de la educación burguesa y poco práctica el mayor número posible de niños proletarios*”.

Esta alternativa educacional tendría un carácter laico, en el sentido de estar dirigida a mejorar la calificación intelectual y práctica, pero “*sin prejuicios patrióticos y religiosos*”. En un posterior proceso de legitimación de la estructura partidaria del socialismo, sus propuestas educativas dejarán de asumir un carácter alternativo al sistema oficial, deviniendo entonces en una posibilidad complementaria a la educación pública.

El énfasis de esta nueva etapa está caracterizado por una inclinación hacia los conocimientos prácticos y útiles para el desempeño laboral del eventual educando. Tanto la urgencia por una mayor calificación de la mano de obra como un diagnóstico aparentemente positivo para con el desempeño del sistema oficial (descenso de las tasas de analfabetismo), contribuyeron en este viraje de las concepciones educativas de los socialistas argentinos.

Como paradigma de esta tendencia técnico/educativa, hallamos una rica tradición de esfuerzos de estas características entre los trabajadores del sector ferroviario. Tradicionalmente, los fogoneros y maquinistas de esta industria transmitían los conocimientos de manejo y control de máquinas en procesos de aprendizaje donde los empleados con mayor antigüedad adiestraban a quienes recién ingresaban. Ante esta realidad, los trabajadores ferroviarios optaron desde sus inicios por difundir la calificación técnica y profesional entre los empleados de su sector.

Las características propias del ámbito ferroviario, con innovaciones tecnológicas constantes y con una urgencia incesante en la calificación de sus trabajadores, permitieron que una de las Asociaciones de Obreros más antiguas del país (La Fraternidad) marcara un importante rumbo en la historia de la formación profesional argentina.

Ciudades, Industria y Capacitación

La crisis de 1929 en Wall Street tuvo como consecuencia directa en Latinoamérica la aplicación práctica de los postulados keynesianos que pregonaban el intervencionismo estatal en contrapartida al liberalismo ortodoxo. Es la denominada “política de sustitución de importaciones”.

Este proceso económico, que en Argentina tuvo su más fiel representante en Juan Domingo Perón, tiene dentro de sus principales postulados la promoción

de un desarrollo industrial nacional y autónomo. Estas transformaciones en la actividad productiva terminarán por modificar severamente la estrategia política del movimiento sindical, quien además atraviesa durante esta etapa (1930) un acontecimiento por demás significativo dentro de su historia: la fundación de la Confederación General del Trabajo (CGT).

Dentro de este período de transformaciones en la sociedad argentina, es importante señalar que el desarrollo industrial y fabril produjo un proceso de migraciones internas, básicamente hacia los principales focos urbanos. Las grandes ciudades comienzan a recibir inmensos flujos migratorios procedentes del interior argentino y de algunos países limítrofes.

Para el movimiento sindical, estas corrientes migratorias significaron un desafío totalmente diferente a la asimilación de aquellos trabajadores europeos que llegaron a finales del siglo XIX y comienzos del XX.

El interés por la calificación manual como urgencia ante las innovaciones tecnológicas y la formación sindical como herramienta de concientización política de estos nuevos sectores de procedencia esencialmente rural, aparecen como factores determinantes en la actividad sindical de este período.

Durante el primer Congreso Confederal de la CGT, en 1939, se lleva a cabo la fundación de la Universidad Obrera Argentina. Este proyecto se encuentra enmarcado dentro de un contexto internacional favorable a la creación de centros y escuelas de educación obrera como elementos estratégicos en la lucha contra el fascismo.

De todas maneras, las tasas de sindicalización durante la década del treinta no aumentan, dando la pauta que el crecimiento cuantitativo de la mano de obra fabril y los esfuerzos en formación sindical de las asociaciones de trabajadores no se vieron reflejados en los índices de afiliación.

El incremento en los niveles de adhesión a los sindicatos llegará con los comienzos del accionar político de Juan Domingo Perón a partir de 1943, proceso que continuará en alza hasta la década del sesenta.

El Peronismo y su huella

El período 1930-1943 en Argentina fue bautizado como “la Década Infame”. Esta etapa está dominada por una reacción política de los sectores más conservadores de la sociedad argentina, principalmente la oligarquía agroexportadora, quien desde 1916 se encontraba desplazada del control estatal debido al triunfo de la Unión Cívica Radical en elecciones democráticas.

El golpe de Estado de Uriburu a Hipólito Irigoyen (presidente de la U.C.R.) fue continuado por gobiernos electos en procesos fraudulentos. De esta aglutinación de sectores de poder que gobernaron esta década participaban la oligarquía

agroexportadora, el capital británico, fracciones liberales del ejército y sectores de la Iglesia.

Esta alianza carece de una vocación industrial, iniciando un proceso de expansión fabril meramente coyuntural que respondía a realidades económicas momentáneas y que prontamente se agotarían.

La clase trabajadora pierde sus referentes políticos durante este período, ya que tanto el radicalismo de Marcelo T. de Alvear como el Partido Socialista, participan en la farsa electoral, perdiendo gran parte de su tradicional arraigo popular y clasista.

La irrupción de Juan Domingo Perón en el escenario político de 1943 marca una brecha fundamental en la historia argentina. El proyecto peronista encuentra en la clase trabajadora y en el movimiento sindical su principal aliado. Sumado a la ausencia de referentes políticos antes mencionada, la aplicación de un proyecto nacional de desarrollo industrial y el interés por fortalecer el mercado interno de consumo a partir de una redistribución de los ingresos, despierta un gran interés en el movimiento obrero, sellando así una inquebrantable alianza sociopolítica.

De todas formas, ciertos sectores del movimiento sindical argentino observaban con reparos la alianza entre el Estado y el Sindicalismo, temiendo una posible pérdida de independencia de este último. Dentro de esta línea de pensamiento encontramos a gran parte del movimiento sindical tradicional (comunistas, socialistas y anarquistas).

Esta concepción premonitoria se ajustó perfectamente a la realidad político-sindical de los años siguientes. Durante el peronismo, la estrategia sindical en educación y capacitación se ajustó a los lineamientos del proyecto político del Estado. Las escuelas sindicales de la Confederación General del Trabajo amoldaron sus planes de estudio a los principales postulados del pensamiento peronista.

El despegue industrial como política de Estado determinó una especial preocupación por la educación técnica y la formación profesional. En la creación de los organismos oficiales de educación (Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, las escuelas técnicas y la Universidad Obrera Nacional) la participación y el respaldo de la CGT fueron constantes. El trabajo en conjunto del Sindicalismo y el Estado terminó por forjar una posibilidad alternativa al sistema clásico de educación.

El desarrollo de un sistema educativo deliberadamente funcional a los planes económicos y políticos del peronismo, provocó rechazo en el sistema formal de enseñanza y en la gran mayoría del colectivo docente argentino.

Al terminar este primer ciclo del peronismo, el aparato educativo elaborado por el Gobierno y la central obrera fue sustancialmente modificado, recobrando nuevamente su vigor el sistema educativo clásico.

Caída de Perón y acción sindical

La caída del gobierno peronista y la proscripción del Partido Justicialista determinaron el inicio de una nueva etapa en la actividad sindical argentina.

Los cambios en el ámbito político modificaron las relaciones entre el movimiento sindical y el Estado, así como también las actividades educativas que venían llevándose a cabo durante los gobiernos peronistas.

La cooperación entre Sindicalismo y Estado en la elaboración de los planes de Educación es dejada de lado. La ruptura con este sistema de cooperación y planificación bipartito es entendida a partir del comienzo de un período de fuerte confrontación entre el sector empresarial y el Estado por un lado, y la clase trabajadora por el otro.

La estrategia sindical de la CGT comienza a responder a esta situación, y sus planes de capacitación sindical están dirigidos a la formación de cuadros dirigentes. Este proceso de radicalización ideológica procura extender una red de capacitación política acorde a la coyuntura argentina, en desmedro de la orientación técnica de la educación sindical durante el período peronista.

La huelga general de la CGT en 1964 deja en claro la fuerza opositora del movimiento obrero durante este período (11.000 fábricas ocupadas en un día). En la agenda sindical de los trabajadores se manejan nuevas preocupaciones que exceden lo meramente laboral, enfatizando un giro ideológico donde se evidencia una urgencia por establecer cambios estructurales más profundos.

El retorno del peronismo en 1973 no reporta grandes innovaciones en el ámbito de la educación obrera. El fallecimiento de Juan Domingo Perón al año siguiente aumenta la conflictividad social que terminará por desembocar en el golpe de estado de 1976.

La única estructura de formación obrera que continúa su actividad durante la dictadura militar es la de los Centros Educativos de Nivel Secundario para Adultos (CENS), experiencia que permite a mayores de 18 años completar la educación secundaria en tres años. Estos institutos funcionan hasta la actualidad en locales sindicales.

Habría que esperar hasta la restauración democrática para que la discusión educativa se encuentre nuevamente en el centro de debate de la estrategia sindical.

EL PROYECTO EDUCATIVO DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO

Dentro de ese marco histórico al que hemos hecho referencia, la experiencia educativa llevada adelante por el Sindicato de Empleados de Comercio, a través de su Escuela de capacitación, aparece como un ejemplo de cómo una institución sindical puede liderar un proceso de cambios que apunta al mejoramiento del obrero, no solo en su condición de trabajador dependiente, sino que también apunta a brindarle las herramientas necesarias para lograr cierta comprensión de los tiempos que nos toca vivir.

El origen del Sindicato de Empleados de Comercio

En el año 1919 un grupo de empleados de las tiendas más importantes del Buenos Aires de entonces, deciden crear el Sindicato de empleados de comercio. Eran, en su mayoría, los empleados de Harrods y de Gath & Chaves que se congregaban en las mesas de los cafés o en algunos locales sin comodidades para compartir sus experiencias y conocerse a través de las actividades lúdicas o para organizar los bailes para las noches de los sábados. Fue en estas reuniones donde los empleados de comercio iniciaron su capacitación sobre recursos y leyes sociales. Hacia el año 1932, bajo el secretariado general de Borlengui, el Sindicato de empleados de comercio aparece como una institución que comienza a ser reconocida y a hacer valer sus derechos. De los 6.600 afiliados que a la sazón contaba este sindicato, el 50% pertenecía a la plantilla del personal de las tiendas Harrods y de Gath & Chaves.

La importancia del saber

En el año 1957 comienza una nueva etapa para los empleados de comercio. Con el objetivo de capacitar a este sector de los trabajadores, la Federación de Empleados de Comercio instala la Escuela de Capacitación Sindical, en pleno centro porteño. Los programas de formación, brindados en forma gratuita para los trabajadores afiliados, fueron definidos en dos áreas: en una, los trabajadores podían cursar materias técnicas, como el aprendizaje del idioma inglés, dactilografía, dibujo o contabilidad, destinadas a la capacitación específica de la tarea comercial; y, por otro lado, como objetivo fundamental de la agremiación, se instaló un área de formación dedicada a la formación y capacitación sindical con el propósito de preparar militantes y dirigentes para crear un movimiento obrero organizado y consciente de sus derechos.

En el año 1958 se organiza un programa experimental de enseñanza destinado a la formación de los trabajadores en materias como Historia del Movimiento Obrero, Geografía Económica Argentina, Economía, Derecho Laboral y Psicología Aplicada al Trabajo. Al año siguiente, bajo el influjo del éxito de esta expe-

riencia, comienzan nuevos cursos destinados al aprendizaje de la Historia Argentina y de los Principios de Organización sindical, entre otros.

El rol de la escuela empieza a definirse con mayor claridad: la formación a los trabajadores afiliados les permitiría un grado de organización y aprendizaje mayor que les ayudaría a no quedar desamparados a la propia suerte individual. Los cursos, el material que albergaba la propia biblioteca, y los materiales internos que comenzaron a editar auxiliarían en este objetivo.

Comienzan a publicarse, entonces, publicaciones como *Teoría y Práctica de la Economía Argentina*, de Héctor Dieguez, docente del curso de economía, con los temas dictados durante ese año, bajo el asesoramiento del Dr. Leopoldo Portnoy, Carlos Salazar y José Ganoso, que formulan sus observaciones al trabajo para darle aun más rigor a la edición. Ignacio Martins, también docente de la Escuela de Capacitación Sindical, publica, con el mismo objetivo, su *Historia del Movimiento Obrero*.

En los años correspondientes a la década del sesenta, se afianza la actividad de esta escuela que sigue con su doble pretensión de capacitar a los trabajadores comerciales en las áreas técnicas y sindicales. Por entonces, entre 500 y 600 trabajadores egresaban por año de la institución que dependía de la Secretaría de Prensa y Cultura de la Federación.

Las primeras computadoras

En la década del setenta la escuela de los empleados de comercio comenzaría a marcar un nuevo rumbo. La escuela se muda al segundo piso de la calle Bartolomé Mitre 970, en el actual edificio de la secretaría, donde el número de aulas crece, pasando a tener quince en funcionamiento.

En los albores de la etapa informática, por el año 1973, comienzan a impartirse los cursos de Graboperfoverificación. El nacimiento de este nuevo período acerca a las personas al aprendizaje del conocimiento de la informática, ya sea con el propósito de ver una nueva posibilidad de desarrollo económico, o por interés personal en lograr ese nuevo tipo de instrucción que comenzaba a desarrollarse.

A partir del interés de los afiliados por este tipo de conocimientos, se incorporan nuevos docentes que comienzan a desarrollar cursos prácticos de taller y se logra adquirir la primera computadora para la institución, a finales de la década del setenta: una Commodore 128. Más adelante se alquila una computadora Burroughs; los programas se graban, se llevan, se procesan y finalmente se trasladan hasta la escuela para que los alumnos los prueben. Tiempo después se adquiere una computadora que trabaja en el ambiente de Cobol. Esta incorporación, dentro de ese contexto de efervescencia de los afiliados por conocer las herramientas informáticas, provocó un salto de importancia en la trayectoria de la escuela. Los horarios de los cursos de computación comienzan a ocupar buena parte del día dentro de la escuela, comenzando a la mañana y terminando pasa-

das las 23.00 horas. En la carrera de programación que dicta la institución, el alumno se recibía con un sistema comercial en funcionamiento y capacitado para insertarse en el mundo laboral. Es por eso que estos cursos adquieren un prestigio tal que las empresas solicitan, a través de los avisos clasificados publicados en la prensa, egresados de la escuela del Sindicato de empleados de comercio para ocupar esos nuevos puestos surgidos en los años 1977 y 1978 a partir de la introducción de las computadoras en el funcionamiento comercial.

En esos años, y solo considerando el área de informática, egresaban entre 500 y 700 alumnos. La escuela seguía ofreciendo a sus afiliados la posibilidad de realizar cursos contables, como los de sueldos, técnicas de venta, taquigrafía, dactilografía, y el aprendizaje del idioma inglés que le permitía seguir convocando alumnado. Y todo esto se brindaba dentro de un panorama económico que permitía conseguir o mejorar el empleo— ayudado también por esta nueva capacitación— con cierta facilidad.

También en el edificio de la calle Mitre, y en esos años, se dictaban cursos como Corte y confección, yoga, peluquería, maquillaje, cerámica, tejido en telar, cotillón, y guitarra, donde se destacaba una fuerte asistencia femenina.

Aunque durante esa década el sindicato no tenía todavía un proyecto educativo integral (la escuela constituye un servicio más, dirigido al empleado de comercio afiliado), comienzan a visualizarse ciertos avances en sus objetivos. Por ejemplo, los alumnos que egresaban con los mejores promedios eran elegidos para acompañar a los docentes más antiguos durante un año y medio para lograr la capacitación pedagógica que les permitiese estar al frente de los futuros cursos.

La modalidad de enseñanza trataba de romper con los modelos individualistas que procuran la competencia, y les permitía a los alumnos la posibilidad de trabajar en equipos y desarrollar sus propias experiencias de aprendizaje.

Década del ochenta: años de cambio

Para los afiliados al Sindicato de empleados de comercio esta es una década de proyectos. La Mesa de Informática es uno de los proyectos que se comienza a desarrollar en estos años: su finalidad era agrupar dentro del sector de comercio a toda el área de informática y realizar un estudio tendiente a conocer y detectar posibles enfermedades profesionales. Con ese objetivo se diseña una “cartilla sanitaria”, generando una mesa de discusión entre los sindicatos y las empresas dedicadas a las diferentes áreas de la informática, con el propósito de limitar las horas de trabajo y de revisar los convenios colectivos.

Aunque esta Mesa de Informática se disuelve, será un paso fundamental para lograr un futuro acuerdo de vinculación con el Consejo Nacional de Enseñanza Técnica (CONET), iniciando un nuevo período en la vida de la escuela. Es

por eso que hacia fines de la década del ochenta, y por requerimiento del Consejo, la escuela comienza a dictar un curso de instrucción: los profesores de la escuela pasan a ser instructores de la Formación profesional. Posteriormente, nace el curso de Formador de Formadores que pretendía capacitar a los instructores para poder ellos formar a otros nuevos.

A partir de algunas reformas estatutarias del sindicato, se crean nuevas secretarías, y dentro de ellas la de Cultura y Capacitación, que tendrá a su cargo el accionar de la escuela de los empleados de comercio. Se inicia un período de reforma estructural y pedagógica, y el centro comienza un plan de perfeccionamiento en sus programas de enseñanza de la informática.

En base a ese acuerdo logrado con el CONET, se comienza a otorgar títulos con reconocimiento oficial, otorgados por el Centro de Formación Profesional N° 10 “Raúl Scalabrini Ortiz”. En el año 1992 el CONET transfiere su estructura a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y la oficialización de los títulos es otorgada por el organismo municipal.

El incremento de los alumnos que llegaban hasta la escuela en procura de aprendizaje, era cada año mayor, y el espacio que tenía la institución para albergarlos, resultaba pequeño. La escuela, entonces, por esta razón, con el propósito de descentralizar su función y dar respuesta a una creciente demanda de capacitación por parte de sus afiliados, comienza a dictar sus cursos en las delegaciones gremiales que el sindicato poseía en el resto de la ciudad, que pasaron a funcionar como anexos en la tarea educativa o, mediante acuerdos establecidos, en diferentes escuelas municipales, donde también se ofrecen los cursos que la escuela dicta.

En marzo de 1994 la escuela creada por los empleados de comercio comienza a dictar el secundario para adultos, con orientación en Perito Auxiliar en Informática. A mediados de la década del noventa, los cursos se trasladan a su actual ubicación, en el barrio de la Chacarita. Además de la creación de un colegio secundario, la escuela comenzó a dictar clases de primaria para que los afiliados y los trabajadores en general pudieran finalizar los cursos correspondientes a esa etapa de la educación formal.

Los nuevos proyectos

Los cambios ocurridos en la economía durante la década del noventa, sumado al nuevo equipamiento tecnológico que invade la plaza, exigen adecuar la oferta educativa brindada por la escuela. En este período comienza a surgir un cambio notorio en el perfil de los afiliados al sindicato: son los años de la creación de los grandes supermercados, que obliga a los empleados al aprendizaje de técnicas de venta diferentes a las utilizadas hasta entonces. Aunque la escuela siempre funcionó de puertas abiertas para toda la comunidad, este período se caracteriza por el ingreso a los cursos de un número importante de alumnos no afiliados al sindicato.

Esta renovación de los programas educativos está centrado en un aspecto muy profundo: el de los cambios vertiginosos a los que está sometido el trabajador para quien la actualización es un requerimiento cotidiano para mantener su empleo.

El Sindicato comienza a darle impulso a la capacitación en nuevas tecnologías, otra área que comienza a tornarse estratégica, y ofrece cursos –a partir de la puesta en marcha de diferentes convenios– en materias tales como robótica, hidráulica, electroneumática, mantenimiento de red de frío alimentario, electricidad básica.

Esta reestructuración en la orientación educativa de la institución hizo que los espacios físicos también sufrieran su etapa de acondicionamiento. Las diferentes sedes, principalmente la ubicada en la calle Rivadavia, se vieron con la posibilidad de ofrecer los diferentes cursos específicos que la institución impartía.

En este período el sindicato comienza a establecer convenios con organismos gubernamentales por medio de los cuales la escuela de los empleados de comercio comienza a brindarles capacitación a los funcionarios públicos, a personal exigido a capacitarse debido a la reconversión laboral, a personas con necesidades especiales, a docentes, exigiéndole a los instructores de la escuela la capacitación necesaria para enseñar en las diferentes currículas.

A fines de los '90, la biblioteca de la escuela también se modifica a partir de la incorporación de una amplia sala de lectura que ofrece a los estudiantes un lugar de estudio y de consulta bibliográfica.

El ingreso de Argentina al bloque regional del Mercosur, demandó que la escuela comenzara a preparar nuevos cursos específicos, destinados a la creación y la gestión de las Pymes, sector trascendente para el nuevo orden económico.

A la luz de todas estas transformaciones, el número y variedad de nuevas materias se hizo presente dentro de la escuela: en el área contable, comenzaron a dictarse cursos de Administración de Consorcios, *Marketing* de Servicios Profesionales para el Administrador, Herramientas informáticas de gestión contable, Analista de Cuentas e Impuestos; en el área de informática surgieron: Diseño gráfico y diseño asistido por computadora, Procesamiento digital de imágenes, Programación en Lenguaje visual, Reparación de computadoras personales, Auxiliar Técnico Informático, Confección de página *Web*, y la actualización de los programas de los cursos de operación de acuerdo a los productos que venían siendo utilizados; además, comenzaron a impartirse clases de Inglés americano y británico, Inglés para gestión de Pymes, Portugués y Portugués para Pymes, y otros cursos específicos dentro del área de idiomas.

Formación Profesional y educación formal

La oferta educativa del sindicato trasciende la brindada en la Formación Profesional. Diferentes convenios le han permitido a esta escuela sindical otorgar títulos oficiales en los diferentes niveles educativos.

Como ya hemos mencionado, dentro de la estructura de la escuela existe la posibilidad para los adultos de completar el ciclo correspondiente a la educación primaria argentina; se concretó, además, para los afiliados adultos la posibilidad de terminar los cursos de educación secundaria, con un perfil curricular sindical, donde los asistentes se recibe como Peritos Especializados en Administración de Empresas.

Dentro del nivel terciario se destacan aquellas carreras que surgieron mediante el acuerdo con diferentes universidades. En convenio con la Dirección Nacional de Educación del Adulto nació la carrera de Técnico Superior en Administración Comercial. Los contenidos curriculares y el diseño del plan de estudios fue realizado por los equipos técnicos de la Secretaría de Cultura y Capacitación del Sindicato y aprobados, después, por el Ministerio de Educación. Posteriormente, en base a un acuerdo firmado por la Universidad de San Martín, los egresados de esta carrera pueden completar el nivel universitario con dos años más de estudio, en la misma sede del gremio, obteniendo el título de Licenciado en Administración y Gestión Empresarial.

Por otro lado, el título terciario de Técnico Superior en Relaciones Laborales es otorgado en base a un acuerdo celebrado entre el Sindicato de los Empleados de Comercio con la Universidad de la Marina Mercante, a finales de la década del ochenta.

Apoyo psicológico y psicopedagógico a los participantes

Con el objetivo de continuar con el proyecto de integración de las diferentes áreas, en el año 1993 la Secretaría de Cultura del Sindicato conformó un Gabinete Psicológico con profesionales que realizaban tareas dentro de la estructura de la escuela, pero que no guardaban hasta entonces una conexión de sus actividades.

La primer actividad en conjunto fue la de realizar actividades de orientación vocacional en los diferentes centros dependientes de la escuela. Una vez organizadas las actividades del Gabinete, los profesionales comenzaron con sus actividades clínicas ofreciendo ayuda en problemas emocionales y de aprendizaje.

A partir de la instalación de esta unidad comenzaron a desarrollarse actividades interdisciplinarias entre los docentes y los profesionales encargados del gabinete, con el propósito de lograr un mejor manejo pedagógico de las clases y para poder organizar los departamentos de enseñanza según las diferentes áreas del conocimiento.

Este Gabinete psicológico también presta su ayuda a través de una asistente social a los requerimientos de los alumnos sobre sus demandas de trabajo, asesoramiento sobre la confección de currículum vitae, nodos de trueque y sobre las actitudes que se deben adoptar en una entrevista laboral.

Desde el año 1998 esta unidad está dedicada a la atención de personas con capacidades especiales. Se prepara a los profesores en técnicas de enseñanza específicas a través de un espacio de formación y de intercambio entre profesionales y cuerpo docente, a fin de que puedan estar al frente de un curso con las problemáticas propias de las capacidades diferentes.

La admisión y posterior seguimiento técnico y asesoramiento por parte del gabinete forman parte de las etapas del proceso de formación del alumno, que no es tratado en forma paternalista o asistencialista, características típicas de escuelas de educación especial. Como el objetivo último es la inserción laboral, no se permite el desorden o la llegada tarde porque esto no sería conducente en un empleo futuro.

Los procesos llevados adelante resultan exitosos, logrando la inserción laboral de los alumnos con estas particulares problemáticas para el aprendizaje.

Un sindicato que educa

El Sindicato de los empleados de comercios ha querido, desde siempre, destacarse por el dinamismo y la adecuación permanente a los cambios. La escuela acompañó la revolución que en el país se estaba produciendo como coletazo del fenómeno mundial de la informática y se puso a tono de esa nueva necesidad.

El sindicato, le da otro sentido a la educación. La considera parte insustituible de aquel gran manojito de valores que compondrá la justicia social. Esta justicia social, desde su sesgo educativo, permite a todo trabajador y persona que esté fuera del circuito laboral capacitarse, pudiendo empezar su primaria y subir así por la escalera de la educación. Pero este proceso ha costado y cuesta: había que luchar contra el estigma social de que un sindicato no podía brindar educación. La pelea sería brindada en las aulas por el cuerpo de instructores y docentes, directivos y administrativos, que tejerían desde el día a día, desde la silenciosa tarea cotidiana, el firme entramado de un proyecto educativo perdurable.

Los años transcurridos desde la restauración democrática hasta entonces han puesto a la sociedad argentina, y al movimiento sindical en particular, frente a una serie de desafíos para superar. Los años noventa fueron marcados por las privatizaciones de las empresas públicas, la reforma del Estado y una apertura de la economía nacional. Estos cambios originados en la economía, a partir de su internacionalización y de una creciente concentración de capitales, han condicionado al sistema político. Las sucesivas crisis políticas, los altos niveles de desempleo, la subocupación, el desarrollo de la precarización del trabajo, las dificultades crecientes para que los jóvenes ingresen a su primer empleo, la casi imposibi-

lidad de inclusión laboral de los adultos con baja calificación y fundamentalmente la creciente exclusión social, son aspectos impostergables a tener en cuenta para la elaboración de las políticas sindicales.

Es muy probable que el sector educativo no estuviera preparado para afrontar este desafío, como no lo estaba ningún sector de nuestra sociedad. Todos los sectores de la sociedad debieron iniciar un complejo aprendizaje de urgencias inéditas, ya que de la celeridad y acierto de las respuestas que se tienen que articular depende, en gran medida, la construcción de una sociedad que ofrezca reales posibilidades de integración para todos.

Como una primera respuesta, numerosos sindicatos iniciaron o profundizaron sus compromisos educativos en general y con la Formación Profesional en particular. A lo largo y a lo ancho del país se fueron elaborando diferentes propuestas de Formación Profesional, que tendieron a dar respuesta inmediata a las necesidades de los trabajadores.

Desde el punto de vista del Sindicato de empleados de comercio, la importancia en la formación recae en dos aspectos: primero, en el plano individual del trabajador, cuya evolución de los conocimientos redundará en un mejoramiento personal que permanece fuera de toda discusión; por otro lado, adoptar la idea de competencia laboral provocará la inclusión de este componente en la negociación colectiva. Solo incorporando en los nuevos convenios colectivos de trabajo (además que el derecho a la educación debe ser incluido dentro de la legislación laboral) la articulación referida a la necesidad y el derecho de los trabajadores a una formación basada en competencias y el reconocimiento salarial al trabajo calificado derivado de esa formación, se podrá establecer, además de un componente de justicia en las relaciones laborales, una contrapartida para la empresa, que consiste en la adhesión del trabajador a las necesidades e intereses de la empresa a la cual pertenece.

Pero para que este proceso se logre se necesita de una articulación entre los diferentes sistemas de enseñanza que conviven dentro de la sociedad, básicamente entre el sistema educativo formal y los programas particulares de Formación Profesional, y en este aspecto los empleados de comercio han comenzado, como hemos visto, a marcar rumbo.

La propuesta del Sindicato de empleados de Comercio intenta ser abarcativa. Propone que el Estado, junto a los empresarios y trabajadores organizados deben establecer políticas que permitan:

- Crear un espacio institucional desde donde ejecutar las acciones necesarias, teniendo en cuenta la doble pertenencia del tema al mundo educativo y al laboral.
- Formar equipos técnicos e iniciar el trabajo de observación del mundo laboral desde esta perspectiva.

- Traducir esa información en propuestas formativas.
- Generar programas de capacitación de instructores orientados a la formación por competencias.

Finalmente, el proyecto educativo de la Escuela del Sindicato de Empleados de Comercio se basa en que: “El desarrollo de la Formación profesional ha sido siempre organizado como una rápida respuesta a necesidades inmediatas. Esa ha sido su característica distintiva y de ella deriva, en gran medida, su originalidad e importancia. Sabemos también que como una inevitable consecuencia, esto generó alguna improvisación en el diseño de las acciones, fundamentalmente cuando los cambios en el mundo del trabajo no son paulatinos o no siguen una evolución gradual. Al enfrentarnos a un salto tecnológico este es uno de los principales desafíos a vencer. Estas circunstancias se repetirán seguramente en el futuro, pero aun así es posible definir algunas estrategias para poder mejorar nuestra capacidad de respuesta.

Creemos que es de vital importancia para los próximos años la formulación de un plan nacional de educación permanente que contemple, la revalorización de la acción del Estado en la convocatoria a los sectores sociales, definiendo, junto a ellos políticas de alcance nacional, colaborando en los diagnósticos regionales, propiciando investigaciones de campo sobre las competencias laborales y la realidad socioeconómica, recuperando la capacidad de planificación y entendiendo que la naturaleza del problema que abordamos no puede ser resuelto ni en forma unilateral por algunos de los sectores sociales o áreas del gobierno involucradas, ni desde concepciones rígidas y esquemáticas como las tendientes a escolarizar el sistema o, como contrapartida las que suponen que cualquiera que se lo propone puede abordar acciones de capacitación sin tener en cuenta experiencia institucional, equipos técnicos y de conducción adecuados, instructores formados y actualizados y una propuesta definida desde algún mecanismo serio de aproximación a las necesidades sociales”.

seccultura@velocom.com.ar

LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES RURALES DE LA CUT

Apuntes para una reflexión colectiva

La Central Única de Trabajadores (CUT) viene desarrollando diversas experiencias de formación para trabajadores rurales en distintos Estados de Brasil. Ellas se orientan al objetivo de permitir a los trabajadores del área rural una adaptación a los nuevos tiempos a través de programas de formación básica, profesional y política. En este artículo, intentaremos señalar las características más destacables de estos proyectos, esperando lograr un acercamiento a la realidad de este "otro Brasil", alejado de las grandes ciudades pero no por eso menos importante.

A MODO DE PRESENTACIÓN

En base a una matriz común que fue elaborada por la Secretaría Nacional de Formación de la CUT, comenzaron a generarse programas de formación para trabajadores rurales en distintas zonas del Brasil. La variedad de propuestas de estos programas se entiende a partir de las necesidades de identificación propia que puede tener cada región o Estado. A pesar de las condiciones particulares de cada programa (que serán reseñadas a continuación), este proyecto político pedagógico persigue objetivos que están por encima de las peculiaridades de cada región o grupo de trabajadores. La necesidad de reforzar la unidad campo/ciudad es una urgencia para todo el país, y son justamente estas premisas las que sostienen esta iniciativa de la CUT. Tanto los trabajadores rurales como urbanos persiguen en la actualidad un anhelo común: trabajo y calidad de vida para ellos y sus hijos, y es en ese horizonte que fijan sus pasos estos proyectos.

Para acercarse a los programas

Los distintos programas de formación para los trabajadores rurales, tienen su base en un referencial teórico que históricamente viene siendo discutido por los trabajadores de la CUT. Las instancias de reflexión común han sido una cuenta pendiente que tuvo durante algún tiempo la Secretaría de Formación de la

Central brasileira. Parte de esta deuda pudo ser saldada entre el 14 y el 16 de diciembre de 2001, cuando tuvo lugar en São Bernardo do Campo un Taller sobre “Proyectos de Formación Rural”. Allí se intentó realizar un balance y una sistematización de los programas formativos que involucran a trabajadores rurales, buscando una mejor articulación de estos con la estrategia política de la CUT para el campo.

Los proyectos presentados y discutidos son los que reseñaremos a continuación.

LOS PROYECTOS UNO A UNO

1. La educación integral del trabajador rural para el desarrollo sustentable y solidario en el Brasil Central

- **Escuela Sindical Centro-Oeste**

El proyecto y su estructura

Este programa se está llevando a cabo como una experiencia de formación que busca desarrollar nuevas metodologías en cuatro poblados del Brasil Central; más exactamente en Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso del Sur y Tocantins. Estos núcleos cuentan con dos clases de treinta educandos cada uno, en su mayoría trabajadores rurales y dirigentes del Sindicato de los Trabajadores Rurales (STR).

Las ciudades elegidas para implementar el programa son centros poblados con una fuerte influencia del medio rural; ellas son Doverlandia (GO), Nueva Olimpia (MG), Miranda(MGS) y Sampaio (TO).

Los cursos cuentan con 12 módulos de 60 horas cada uno, pero además de estas 720 horas de clases curriculares, se brindan 114 horas de talleres.

¿Por qué es necesario?

La zona del Brasil Central está marcada por una fuerte presencia del capital internacional y de inversiones extranjeras: grandes proyectos de expansión de fronteras agrícolas en Mato Grosso, industrias multinacionales del sector alimenticio, producción de alimentos transgénicos, hidrovías, etc. Todos estos cambios se están produciendo sin que la región haya solidificado aún una identidad local.

Según José Paulo Pietrafessa, el Brasil Central es una zona “con un pie en el siglo XIX y otro en el XXI”, ya que si bien ha logrado abrir sus puertas al capital

internacional, sigue manteniendo relaciones laborales sumamente precarias (trabajo infantil, trabajo forzado). Por lo tanto, pensar en una identidad regional requiere una transformación cultural que permita asumir los desafíos del cambiante ámbito productivo.

En este sentido es que la Escuela Centro-Oeste, junto a la Federación de Trabajadores Rurales de la región, optó por dedicarse a una educación integral del trabajador, atendiendo sectores de la población que no han sido considerados por la políticas educativas de los Estados.

Este programa mantiene una especial atención en factores que involucren las necesidades del trabajador: la creación de nuevas fuentes de empleo, la estimulación de quienes buscan su primer trabajo, los riesgos de desempleo en el campo y principalmente, la discusión colectiva sobre nuevas formas de inserción en el mundo laboral.

Hacia dónde se camina . . .

Para esta propuesta es imprescindible la participación activa de los trabajadores en el proceso de aprendizaje. La base de este proceso es la construcción colectiva del conocimiento. El programa busca desarrollar una metodología de educación y formación profesional que sea capaz de entender al educando como sujeto de su propia acción, de su reflexión y de su vida. Pretende también formar educadores, gestores locales y técnicos involucrados en la ejecución de las actividades formativas de la Escuela.

Es objetivo central del proyecto el desarrollo de actividades que consoliden la educación básica del trabajador, facilitando su acceso a niveles de escolaridad más avanzados.

. . . y los pasos más cercanos

Dentro de los objetivos más específicos del programa debemos señalar:

- Promover una formación integrada de sujetos críticos, garantizando su inserción y permanencia en el mercado de trabajo.
- Preparar a los educandos para el acceso a otras modalidades de aprendizaje básico y profesional.
- Promover procesos que apunten a impactar en las políticas públicas locales.
- Formar ciudadanos capaces de participar en la creación de alternativas laborales.
- Desarrollar experiencias que valoren la identidad de la región.
- Fortalecer la acción sindical a partir de la formación de líderes rurales.

- Desarrollar metodologías de enseñanza/aprendizaje adecuadas para la región.
- Integrar las acciones de la Escuela Centro-Oeste con el programa “Educación Integral del Trabajador Rural”.
- Garantizar la certificación para los educandos, de acuerdo con cada Estado.
- Suministrar nuevos parámetros metodológicos con el objetivo de difundirlos en la sociedad.

El trabajo como clave

El programa y sus contenidos fueron diseñados a partir de un eje básico que es el “Trabajo”, entendido como una categoría articuladora y generadora de conocimiento.

En muchas ocasiones la educación formal fragmenta el conocimiento, sin lograr obtener una construcción integral del mismo. La tendencia por mantener las disciplinas aisladas impide que las ramas del saber se articulen.

Para la CUT, la unidocencia es un elemento que permite superar la fragmentación de los contenidos, estableciendo un proceso formativo integrado.

Se optó también por trabajar en una estructura curricular dividida en módulos, los cuales se interconectan, generan nuevas relaciones y construyen paradigmas. La propuesta es trabajar en cuatro áreas de conocimiento:

1. Sujeto, naturaleza y sociedad
2. Tierra, estructura y movimientos sociales en el campo
3. Cultura, conocimiento y tecnología
4. Políticas públicas, generación y alternativas de trabajo en el campo.

Cada área pretende reflexionar sobre cuestiones significativas para la clase trabajadora, como la educación, la formación profesional y la organización sindical.

Los métodos y la evaluación

La concepción metodológica de este programa está inspirada en los lineamientos de la pedagogía de Paulo Freire y la educación popular. Esta concepción apunta a la construcción de un proyecto colectivo con mecanismos de gestión democráticos y participativos.

Se buscará que el conocimiento sistematizado en los libros no sea entendido como algo intangible, y que los maestros, doctores y escritores no sean considerados como parte de un grupo al que los educandos no puedan acceder.

La planificación cumple un rol fundamental en estos programas. Dada esta importancia, es que se generó una instancia semanal de reflexión colectiva donde coordinar y discutir los procesos de aprendizaje, la construcción de los módulos y las acciones de futuro.

Comparando los resultados obtenidos al final del proceso con la evaluación inicial y observando el esfuerzo del educando con respecto a sus condiciones, el educador podrá definir cuáles son sus posibilidades laborales.

La evaluación busca que el educador corrobore los métodos, procedimientos, técnicas y recursos que utiliza para cumplir sus metas. Es también un elemento de diagnóstico para evaluar la relación entre educadores y educandos.

Sistematizando y concluyendo

La sistematización es una estrategia metodológica que integra el proceso formativo de este proyecto, propiciando la reelaboración de contenidos. Para la Escuela Centro-Oeste, la sistematización de los conocimientos trabajados cumple los siguientes objetivos:

- Reflexionar sobre los temas estratégicos de la formación, a través de publicaciones, charlas o conferencias.
- Destacar los ejes temáticos más trascendentes para la Escuela, visualizando los principales agentes internos y externos de formación.
- Comprender los conceptos fundamentales en la formación.
- Capacitar a los participantes en el ejercicio de la reflexión.
- Garantizar la continuidad de los procesos de formación.

2. SEMEAR: “Un proyecto y tres experiencias”

- **Escuela Sindical de San Pablo: Programa “Educación y Ciudadanía”**
- **Escuela Sindical 7 de Octubre: Una contribución para la educación de trabajadores rurales**
- **Federación de Órganos para Asistencia Social y Educativa: Proyecto Semear Bahía**

¿Qué es el proyecto SEMEAR?

El Proyecto Semear se ha venido configurando a partir de una práctica formativa de trabajadores rurales, capaz de contribuir en la lucha por una educación que reconozca el conocimiento acumulado por los individuos involucrados.

Intenta despertar en los participantes la capacidad de proyectar, abstraer, actuar y construir herramientas de análisis y de intervención en la realidad. Para que el acto educativo pueda fomentar una capacidad transformadora, es que se viene desarrollando una metodología que procura estar vinculada a las demandas de los trabajadores. Se contribuye así al desarrollo de una concepción de la formación profesional totalmente volcada a la realidad de los participantes, a modo de proporcionar su acceso a tecnologías de bajo costo que presten soluciones creativas para los problemas de su vida cotidiana. Es de destacar la contribución recibida por parte de los Municipios donde el Proyecto Semear se ha hecho presente, lo cual permite pensar en una inmediata política pública de educación para jóvenes y adultos. Se han realizado convenios con prefecturas y escuelas públicas, logrando que los grupos del proyecto se encuentren trabajando en dichos lugares.

¿Cómo se fundamenta?

Los abordajes tradicionales de la educación parten de la idea de que existe solo un conocimiento científico universalmente válido. Esta lógica de pensamiento ignora las desigualdades y contradicciones que existen en la realidad.

Este proyecto intenta desmistificar ese paradigma, analizando diferentes dimensiones y aspectos del conocimiento. El aprendizaje acumulado a lo largo de la vida del educando es fundamental para el desarrollo de este proceso de enseñanza.

En este contexto es que el desarrollo de la currícula adquiere significados diferentes de los que tradicionalmente le atribuye la educación formal. Para esta construcción curricular es importante tener en cuenta:

- Un proceso de elaboración de contenidos realizado en conjunto por los distintos actores.

- La articulación de los distintos saberes, permitiendo un proceso de aprendizaje liberador, participativo y crítico.
- Un abordaje conceptual y metodológico que contemple las diferencias de clase, género, raza, etc.
- Una práctica educativa que permita el ejercicio de valores fundamentales, tales como la solidaridad, la ética y la autonomía.

El Proyecto busca constituir parámetros que fundamenten nuevas políticas de educación, especialmente en la enseñanza básica.

La educación básica y el perfeccionamiento profesional

La propuesta pedagógica del Proyecto Semear intenta no divorciar la educación del mundo del trabajo. Esta articulación puede darse en cuatro niveles:

- En los contenidos, que pueden ser situados en áreas pertenecientes a la sociología y la economía, manteniendo así una estrecha relación con el trabajo rural y sus características.
- En la experimentación de prácticas alternativas, como la agroecología, la agroindustrialización de productos, iniciativas colectivas de comercialización y asociativismo.
- En las actividades de discusión con la comunidad sobre políticas públicas para la agricultura.
- En el ejercicio constante de producción/reflexión/aplicación de conocimientos.

Este proyecto no pretende “profesionalizar” al agricultor. El trabajador rural es un profesional y sus competencias adquiridas deben ser reconocidas y tomadas como punto de partida para la construcción de esta propuesta.

Sobre contenidos y metodologías

Los temas a tratar en esta experiencia deben localizarse en un contexto de modificaciones constantes del mundo laboral. Estos cambios afectan indistintamente al campo, la ciudad, la organización sindical, y la vida cotidiana. Es por esto que los contenidos deben permitir a los educandos una reflexión sobre la realidad cotidiana.

Es fundamental para el objetivo del Proyecto que tanto la currícula como la metodología permita que los ciudadanos sean capaces de ejercer un dominio sobre sus vidas y sobre las condiciones de adquisición de conocimiento. A través de la construcción curricular es posible instrumentar un debate colectivo sobre la realidad rural, satisfaciendo las demandas y expectativas de los educandos.

Desde una perspectiva inspirada en la pedagogía de Paulo Freire, se afirma que la función del educador no se remite a enseñar a quienes no saben, sino que los objetivos apuntan a un aprendizaje grupal, donde la perspectiva del educador pueda ser también modificada.

Los espacios formativos deben tener como punto de partida la actitud del educador, posibilitando que este logre intercambiar conocimientos, modificando las relaciones de autoritarismo e imposición de ideas. La propuesta didáctica debe concentrarse en la construcción del conocimiento, en lugar de partir desde una lógica de disciplinamiento.

El proceso de enseñanza/aprendizaje es también un proceso de alfabetización, ya que todo nuevo conocimiento exige una redimensión del lenguaje disponible. La enseñanza adquiere entonces, un significado más amplio, propiciando las condiciones necesarias para una relectura del mundo.

Experiencia y conocimiento

Los contenidos trabajados en los programas mantienen una estrecha relación con la vida de los trabajadores y sus necesidades.

Los participantes del Proyecto Semear son hombres y mujeres provenientes del medio rural. Son personas que construyen sus vidas en torno al mundo del trabajo, determinando así sus relaciones socioculturales. Es en este sentido que las experiencias de vida son preponderantes con respecto a los contenidos escolares y pasan a determinarlos.

De esta forma, la propuesta metodológica es imposible de determinar a priori, ya que se está construyendo permanentemente de acuerdo con cada grupo y sus características.

A pesar de esto, es importante aclarar que esta propuesta no prescinde de las denominadas “materias disciplinares” (Matemática, Idioma, Historia, Geografía), aunque no está exclusivamente determinada por ellas.

Los educadores coordinados

Un proyecto de formación básica y profesional de estas características requiere de un grupo de educadores con un perfil específico: profesionales con sensibilidad y conocimiento sobre el mundo rural y su cultura.

La base de este proyecto es el trabajo en equipo, coordinado por profesores dispuestos a adoptar una postura de igualdad y solidaridad entre los participantes del proyecto. Es necesario posibilitar que los educadores discutan las diferentes concepciones educativas, creando una dinámica de trabajo colectivo equiparable con aquella que se planificó para los alumnos.

La reflexión sobre los aspectos formativos permitirá la elaboración de un concepto de educación que sustente sus procesos en la práctica y en el mundo concreto. De esta manera, el centro de atención sobrepasa las disciplinas escolares y se ubica en los conocimientos de los participantes y de los propios educadores.

La búsqueda se encamina hacia el objetivo principal de este Proyecto: lograr un proceso de formación humana continuo y solidario.

¿Para qué evaluar?

La finalidad principal de la evaluación es fortalecer la información sobre el proceso pedagógico, permitiendo a los diferentes sujetos decidir sobre las acciones necesarias para mejorar el proyecto educativo. La evaluación se convierte en un instrumento referencial y de apoyo para definiciones político pedagógicas. Estas son características de un proceso de investigación que busca transformaciones, por lo que un correcto proceso evaluativo prepara y capacita para enfrentar los desafíos del futuro.

Las experiencias prácticas del proyecto Semear

El Proyecto Semear concreta sus planteos estratégicos y metodológicos a través de tres experiencias formativas. Las coincidencias de estos programas están dadas por el lado de los planes teóricos y las concepciones conceptuales, mientras que las marcas distintivas de cada uno debemos buscarlas en las tareas realizadas hasta el momento. Reseñamos aquí brevemente un repaso de sus actividades más significativas:

- **La Escuela Sindical de San Pablo**, con el Programa “Educación y Ciudadanía”

Actividades:

- Cursos de elevación de escolaridad, articulando la educación básica y el perfeccionamiento profesional. Estos cursos totalizan 360 horas (entre actividades presenciales y no presenciales), durante un periodo de seis meses. Esta carga horaria se repite al siguiente año, sumando un total de 720 horas, equivalentes a una certificación de enseñanza básica.
- Laboratorios pedagógicos que permitan vivenciar experiencias comunitarias. Corresponden a esta actividad dos encuentros de 8 horas. Cada comunidad decide cuál es el momento más apropiado para esta actividad.
- Oficinas pedagógicas para debatir las posibilidades de generación de empleo y mejora de la calidad de vida.

- Formación de educadores en espacios que permitan debatir sobre la concepción, los objetivos y principios del Proyecto Semear. Se desarrollan en oficinas de capacitación donde el equipo de educadores, coordinadores pedagógicos y formadores de la Escuela se reúnen para estudiar los significados de la currícula y su construcción.
- Participación de los educadores en el Programa “Gestión Sustentable y Solidaria”, a fin de capacitarse en temas abordados durante los cursos (generación de empleo, trabajo en el medio rural, tendencias y alternativas de desarrollo en el campo).
- **La Escuela Sindical 7 de Octubre**, realizando tareas de formación en zonas rurales de Minas Gerais, Espirito Santo y Río de Janeiro

Actividades:

- Creación de Talleres sobre Medicina Alternativa: los grupos de Medina, Comercinho y Montes Claros (Minas Gerais), han estado participando de talleres sobre el uso y cultivo de plantas medicinales. Se realizaron visitas a laboratorios e intercambios de conocimientos entre investigadores de ONG, Universidades y alumnos del Proyecto.
- Cursos sobre Tecnologías Alternativas, Medio Ambiente y agroecología: Se construyó una red con cuatro centros de agricultura alternativa y el Instituto de Trabajadores Rurales, en aquellas regiones donde están instalados los grupos del Proyecto Semear.
- Participación en las políticas de desarrollo Rural: Se han realizado visitas de campo a zonas afectadas por el monocultivo, intentando definir mejores formas de explotación del suelo.
- **La Federación de Órganos para Asistencia Social y Educativa (FASE) y la CUT**, en un trabajo conjunto en el Estado de Bahía

Actividades:

- Formación de dirigentes en temáticas vinculadas al desarrollo del campo y las políticas públicas de educación.
- Capacitación de trabajadores en gestión de agricultura familiar, manejo del suelo y agroecología.
- Seminarios dirigidos a mujeres agricultoras.
- Capacitación de formadores para los cursos del Proyecto.
- Participación en los cursos de más de 8.000 personas(entre educadores y educandos) en el período 1998-2001. El 95% de los participantes son residentes del medio rural y están vinculados a la agricultura familiar.

3. Escuela Sindical Amazonia

- **Proyecto Viento Norte: Educación Integral del Trabajador de la Amazonia**

A modo de presentación

El programa de educación integral para los trabajadores rurales de la Región Amazónica constituye un hito fundamental en la historia de esta zona. Está siendo desarrollado por los organismos estaduais de la Central Única de Trabajadores (Acre, Amazonas, Amapá y Pará), y en Rondonia y Roraima, a través de la Escuela Sindical Amazonia y la Escuela Chico Mendes. El programa se lleva a cabo con recursos provenientes del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT).

La importancia de este proyecto se entiende a partir de estos logros:

- Acción regional y formativa articulada, ya sea entre las diferentes escuelas o en el proceso educativo que involucra a los educadores en la red *Cutista* de formación.
- Reconocimiento de las experiencias acumuladas en el mundo laboral.
- Percepción de las carencias propias, y una convicción de poder superarlas a partir de un diálogo permanente.
- Respeto por los diferentes ritmos de aprendizaje.
- Reconocimiento de las transformaciones que alteran el comportamiento individual, familiar, afectivo y social.

Desarrollar un proceso educativo en una región cargada de contradicciones, solo fue posible a raíz de la riqueza humana de sus trabajadores agrícolas. Estos, representan el 29% de la población de la Amazonia, y en su gran mayoría no logran acceder a los centros de educación formal. Según los resultados del Censo 2000, en esta región viven 11.687.677 personas, de las cuales aproximadamente 1.150.000 son considerados analfabetos. En su gran mayoría, se trata de habitantes de zonas rurales imposibilitados de estudiar por tener que ingresar a trabajar desde muy temprana edad. En la mayoría de las ocasiones, ni siquiera encontraron escuelas públicas donde obtener una enseñanza básica (hasta 4° año de Primaria), techo máximo establecido para las zonas rurales. La mayor parte de los educandos que participan del Programa Viento Norte, integran este sector de la población del Brasil.

Sobre principios y estrategias

El Programa Viento Norte se basa en los siguientes pilares teóricos y principios sociopolíticos:

- La conquista de la ciudadanía para todos como un desafío contemporáneo, y la educación como un instrumento de lucha por la hegemonía, en consonancia con Antonio Gramsci
- El trabajo como principio educativo y la vinculación entre Educación y Trabajo, en conformidad con el pensamiento marxista
- La formación del adulto subescolarizado como trabajador y ciudadano, de acuerdo con Paulo Freire.

La estrategia formativa está pautada a partir de las experiencias de cada trabajador, buscando siempre resignificar la práctica social en la cual se encuentra inmerso.

¿Qué se realiza en este programa?

Las actividades realizadas hasta el momento, han buscado articular el universo del trabajador con los contenidos curriculares.

Entre las propuestas más significativas, se pueden señalar:

- Clases presenciales con exposiciones participativas, debates, talleres de lectura, escritura, teatro, música, poesía, etc.
- Actividades de refuerzo (grupos de estudio, revisiones, clases particulares)
- Clases no presenciales (oficinas pedagógicas, conferencias, trabajos grupales, investigaciones, proyectos, etc)
- Actividades extracurriculares, donde se abordan temáticas de interés general, se realizan excursiones, paseos por fábricas, talleres, museos, etc.

¿Con qué fines?

La práctica pedagógica del Proyecto Viento Norte está centrada en cinco aspectos:

- El punto de partida es la construcción de identidad de los educandos de la Amazonia
- La relación educador/educando está pautada por mecanismos democráticos y de construcción de conocimiento
- Los contenidos de los programas atienden a las necesidades colectivas
- La evaluación es un proceso de diagnóstico
- La planificación debe ser participativa .

¿En qué está basado?

Los principios metodológicos de esta propuesta están sustentados en estas premisas:

- Aprendizajes relacionados con las vivencias prácticas y cotidianas
- Respeto por el conocimiento acumulado de los educandos
- Construcción colectiva del conocimiento
- Relación entre currícula, trabajo y sociedad
- Integración entre educación básica y tecnológica
- Interdisciplina y abordaje teórico integrado.

En base a estos pilares fue posible alcanzar un desarrollo humano y afectivo en el que los educandos son sujetos del proceso de enseñanza/aprendizaje y el educador se convierte en un mediador del proceso pedagógico.

Los educadores y la evaluación

La formación de los educadores es fundamental en esta propuesta, ya que permite su apropiación del conocimiento. En el Proyecto Viento Norte, este proceso se realiza a través de cursos, talleres, seminarios y reuniones de evaluación.

Estas, deben llevarse a cabo en diferentes espacios y por diferentes personas. El Programa Viento Norte considera la evaluación como una reflexión cotidiana y, por lo tanto, continua y dinámica.

4. Escuela Sindical Nordeste

- **Programa “Flor de Mandacaru”**

Fundamentación del programa

El Programa “Flor de Mandacuru” apunta a elevar la escolaridad de los trabajadores a través del mejoramiento de su cultura letrada (escritura y lectura).

La promoción de la escolaridad de los trabajadores del Nordeste y la enseñanza de procesos de lecto escritura, es una tarea que será llevada a cabo de acuerdo con la propuesta político pedagógica de la Central Única de Trabajadores. Se adopta de esta propuesta el concepto de unidocencia, es decir un mismo profesional que articula las diversas áreas del conocimiento, estableciendo un proceso formativo integrado.

Búsquedas de lectura

Si por un lado la tarea de la unidocencia puede tornarse dificultosa a raíz de nuestros conocimientos de la educación formal, lo que se intenta lograr en este proceso de enseñanza/aprendizaje, es ampliar las competencias de los educandos como lectores del mundo. Se entiende que las diversas áreas del conocimiento están destinadas no solo a mejorar la capacidad de lecto escritura; sino también como herramientas para transformar la realidad social, natural y personal.

Las áreas del saber contribuyen a capacitar al trabajador rural en la comprensión, interpretación y análisis de su vida cotidiana; así como a despertar su potencialidad transformadora.

Proceso pedagógico

Las actividades del aula son un resultado de la planificación del educador. Para obtener buenos rendimientos en la vida escolar, el educador debe previamente revisar la temática por abordar, percibir sus implicancias y establecer relaciones tanto con los contenidos formales como con el universo más cercano al educando.

Facilitadores y procesos registrados

Durante las actividades de aula es fundamental mantener la atención en aquello que logre ser articulado con la experiencia del alumno, captando las ideas previas del mismo para elaborar nuevos conocimientos. Es importante que los educadores anoten sus observaciones en cuadernos de registro, a modo de mantener una práctica pedagógica permanente y consistente.

Temáticas conceptuales

Se intenta que los trabajadores participen del programa con la posibilidad de desarrollar actividades que contribuyan al desarrollo sustentable y solidario, de acuerdo con la línea formativa propuesta por la Central Única de Trabajadores.

Como temas generadores de debates es importante señalar:

- La identidad personal, social y cultural (yo, nordestino)
- La historicidad de ser humano (mi historia, nuestra historia, mi ciudad, mi región)
- El hombre descubriendo y transformando la naturaleza (conocimiento y trabajo)
- El hombre, su organización y relaciones sociales (conocimiento y política)
- El hombre, sus luchas y conquistas (conocimiento y desarrollo).

Áreas de conocimiento

Los educandos que participen de este programa finalizarán los cursos (perfil de salida) con nociones y acercamientos en las siguientes disciplinas:

- Lengua Portuguesa
- Matemática
- Ciencias Sociales
- Ciencias Naturales
- Arte y Cultura
- Formación Profesional
- Calificación Profesional
- Formación Política
- Temáticas Generales (género, raza, etnia, diversidad cultural, medio ambiente, etc).

5. Proyecto Raíces: Ciudadanía y desarrollo para el campo

- **Federación de Trabajadores Agrícolas de los Estados de Ceará y Pará**

¿Qué es el Proyecto Raíces?

El Proyecto Raíces pretende capacitar trabajadores rurales, permitiendo perfeccionar su actividad laboral y garantizando su trabajo. Su principal objetivo es fortalecer el potencial productivo de la agricultura familiar.

De los aspectos innovadores que diferencian esta propuesta, podemos destacar:

- debates sobre el ámbito rural basados en el contexto amazónico
- participación de diferentes segmentos de la sociedad rural
- discusiones sobre calificación profesional con visión de ciudadanía
- alternativas de generación de empleo
- articulación de perspectivas a través de una red de monitores técnicos, dirigentes y participantes

La estrategia formativa del Proyecto Raíces está integrada a las dinámicas locales, regionales y estatales, basándose en tres ejes temáticos:

Economía solidaria: Articulando diferentes acciones, como el Cooperativismo de crédito, la agricultura familiar y los modelos alternativos de desarrollo. Está dirigido a los agricultores del Sindicato de Trabajadores Rurales.

Agricultura Familiar y Agroecología: Buscando la adaptación de técnicas apropiadas para el suelo semiárido, tales como: la producción de algodón orgánico, la hortifruticultura, los sistemas agroforestales, la apicultura, etc.

Fortalecimiento del Proyecto de Desarrollo Rural de la CUT: A través de seminarios, encuentros, talleres y debates, promoviendo la discusión sobre temáticas vinculadas a la formación profesional y la educación en el campo.

¿Cuáles son sus fundamentos?

Los principios metodológicos que orientan al proyecto son:

- La promoción de la ciudadanía, a través de un elevamiento de la escolaridad y la ampliación de oportunidades laborales
- El equilibrio entre el conocimiento académico y la experiencia de los trabajadores
- El abordaje de las diferencias étnicas y de género.

¿ Dónde se implementa?

El Proyecto Raíces se está desarrollando paralelamente en dos Estados de la Región Amazónica. Así es que, tanto la Federación de Trabajadores Agrícolas de Ceará (Fetraece), como la Federación de Trabajadores Agrícolas de Pará (Fetagri/PA), han adoptado el Proyecto Raíces para trabajar en sus respectivas zonas de influencia. Según ellos mismos, su estrategia está abocada en “la construcción de un proyecto alternativo de desarrollo rural sustentable en la Amazonia, basado en el proceso productivo, la distribución de empleo y el equilibrio ambiental”.

6. Federación de Trabajadores de Agricultura Familiar de la Región Sur

• Proyecto Tierra Solidaria

Este proyecto (originado en 1999), abarca tres Estados de la Región Sur: Paraná, Santa Catarina y Río Grande do Sul. Además de permitir la ampliación de la acción formativa en la esfera de la formación sindical y la organización de la producción, ha permitido conquistas en nuevos espacios, como por ejemplo la educación.

El Proyecto Tierra Solidaria fue iniciado con el objetivo de estimular el desarrollo sustentable y solidario, teniendo como base la consolidación de la agricultura familiar y sus formas organizativas, así como el desarrollo de un nuevo modelo tecnológico apoyado en los principios de la agroecología.

En la actualidad, el proyecto dejó de ser una simple experiencia para convertirse en una importante marca de desarrollo de alternativas pedagógicas para el medio rural.

El reconocimiento a su tarea formativa ha logrado una positiva repercusión en innumerables instituciones públicas, como prefecturas, secretarías estaduais, escuelas técnicas, universidades y organizaciones no gubernamentales.

En su primer fase de ejecución, el proyecto involucró cerca de 50.000 personas, en cursos, seminarios, talleres, intercambios y actividades de Educación Fundamental.

¿ Qué aporta tierra solidaria?

Por el lado de los impactos cualitativos, las actividades del proyecto han producido importantes avances en el fortalecimiento de la agricultura familiar de la región. Podemos destacar:

- El desarrollo de experiencias en la organización de la producción
- La implementación de cooperativas de producción y de crédito
- El surgimiento de un gran número de dirigentes sindicales
- Una mayor participación de los agricultores familiares en las políticas públicas
- Un mayor ejercicio de la ciudadanía
- La revalorización de la identidad.

En su primera fase, Tierra Solidaria desarrolló actividades vinculadas a la formación, dentro de las cuales la Educación Fundamental se constituyó en uno de los programas más importantes e innovadores. Los programas llevados a cabo por el proyecto fueron:

- Sindicalismo y desarrollo
- Gestión sustentable y solidaria
- Educación Fundamental
- Desarrollo metodológico.

A partir del Proyecto Tierra Solidaria, el movimiento sindical rural retomó con intensidad las acciones de formación sindical, involucrando a más de quinientos dirigentes sindicales en seminarios y cursos.

¿Cuáles son sus objetivos?

Tierra Solidaria participa en la construcción del Proyecto de Desarrollo Sustentable y Solidario de la CUT. Contribuye al mismo en tanto fomenta el fortalecimiento de la agricultura familiar, a través de iniciativas innovadoras en la formación sindical. Estos objetivos serán alcanzados a través de una propuesta político pedagógica que considera de vital relevancia los conocimientos acumulados por los educandos, así como también la importancia de la acción colectiva y la formación integral de la persona.

¿Quiénes están involucrados?

El proyecto busca integrar en sus actividades a:

- Agricultores marginados del proceso productivo
- Agricultores que participan de programas públicos
- Dirigentes y líderes sindicales
- Integrantes de grupos de producción o cooperativas

- Agricultores egresados de los cursos de enseñanza básica de la primera fase del proyecto
- Educadores y miembros de ONG
- Asesores y miembros del equipo técnico, involucrados en la ejecución del proyecto.

¿En qué áreas se trabaja?

En el desarrollo metodológico

- Continuidad en la elaboración de materiales didácticos para la Educación Básica
- Propuestas de formación de educadores en el área pública (municipios, Estados)
- Acompañamiento de los procesos en la Enseñanza Media con el gobierno de Río Grande do Sul
- Realización de investigaciones que midan el impacto del Proyecto Tierra Solidaria
- Formación de grupos de trabajo para acompañar y monitorear las actividades formativas
- Elaboración de materiales para publicar.

En la formación de líderes y dirigentes sindicales

- Capacitación de dirigentes a través de cursos, con énfasis en temas estratégicos del movimiento sindical
- Formación de dirigentes de cada microregión, con énfasis en la formación sociopolítica
- Formación de dirigentes intermediarios
- Actividades formativas volcadas a temas de organización sindical
- Formación para jóvenes
- Actividades donde abordar temas específicos (salud, género, prevención, etc).

En la organización de la producción

- Abordaje de temas como agroecología, agroindustria y crédito
- Capacitación de agricultores en técnicas agrícolas apropiadas para los sistemas de producción.

En las políticas públicas

- Realización de seminarios con representantes de instituciones estaduais sobre la gestión de políticas públicas en educación
- Formación de gestores en políticas públicas
- Capacitación de monitores en planeamiento y gestión
- Realización de actividades que involucren instituciones públicas

¿Cómo se implementará?

Para que el proyecto se lleve a cabo con éxito, es necesario que los sindicatos de base de la Federación se involucren en las decisiones que competen a su ejecución. De esta forma, es fundamental que se realicen actividades en las microregiones, con apoyo de los sindicatos locales.

Otro punto importante en la implementación del proyecto es la política de trabajo colectivo en conjunto con ONG y organizaciones afines. De esa forma se obtendrá un enriquecimiento en los aspectos metodológicos, a través del intercambio de experiencias.

A modo de conclusión

En estos proyectos se pueden apreciar tantas coincidencias como disimilitudes, pero el paso adelante que significa la reflexión colectiva sobre los mismos, invita a los trabajadores rurales de la CUT a la creación de un espacio de discusión permanente, a modo de garantizar una verdadera integración de estos programas.

La variedad de propuestas es un factor que enriquece la propuesta formativa de la CUT, además de garantizar un porvenir donde el intercambio de ideas contribuya a la construcción de una sociedad más justa y solidaria. Por ella es que luchan, día a día, los trabajadores rurales del Brasil.

rurais@cut.org.br

LA LUCHA POR LA RECUPERACIÓN DEL CONOCIMIENTO: El proyecto educativo “Construyendo el saber” Un reto al pasado

Entre la luz y la sombra Un país superlativo

Brasil surgió como la enorme colonia de un país con vocación imperialista. Ese reino que lo gobernó durante tres siglos devino en un país de los menos desarrollados de Europa y esa colonia actualmente es una nación tan grande como pocas existen en este mundo. Hoy lo habitan ciento setenta millones de personas y tiene, en San Pablo, una de las ciudades más pobladas y con un mayor crecimiento anual del planeta.

El país se amasó en una compleja variedad étnica y cultural. Una población formada por los antiguos y siempre marginados habitantes indígenas americanos, por un contingente de africanos arrancados de sus culturas y trasladados como mano de obra esclava para unas haciendas hechas a la proporción de ese país, y por una inmigración que llegó, en mayor medida, desde Europa con la esperanza de encontrar un sitio para consolidar sus pretensiones.

Las diferentes expresiones culturales nacidas de ese ambiente se han tomado como referentes de distintos movimientos artísticos originados en sitios, en principio, totalmente alejados del Brasil.

Se sabe que allí no inventaron el carnaval ni el fútbol. Pero en ambas disciplinas sus pobladores han ganado, sin sospechas de sobornos por medio, el título de ser los mejores del mundo. Brasil, un país cuyos carnavales tienen prestigio universal merced al despliegue de inteligencia, alegría, belleza y esfuerzo puestos durante todo el año, para que en esos pocos y frenéticos días, las agrupaciones salgan a la calle a contagiar la algarabía y *saudade* de un pueblo que canta y baila. Qué decir de la pasión por el fútbol demostrada por los brasileños; cuando en toda América Latina la crisis hace estragos en la economía y en el ánimo de sus habitantes, la pelota y el césped alejan a estos de la pesadumbre cotidiana, levantan la cabeza y recorren ese camino que aún los tiene como los mejores y los más grandes del deporte de los once contra once.

Un país también marcado por lo fantástico de su entorno. La naturaleza lo ha hecho famoso en el mundo. Clima caluroso, playas, aguas y morros atraen a millones de turistas. Un sitio de tierras fértiles, regado por una red fluvial de aguas dulces privilegiada, le permite producir alimentos y alimentar ganado en buena parte de su territorio. Las riquezas minerales abundan en este país que ocupa casi la mitad del continente sudamericano. Por si fuera poco, se dice que en el planeta Tierra existe un pulmón, una reserva de oxígeno llamada Amazonas, una selva cuya ubicación más famosa y dos tercios de la misma, se ubica en el Brasil.

Las notas amargas

A pesar de la riqueza natural y cultural que ha hecho de Brasil un país conocido por todos, la desigualdad, la violencia y la pobreza campean por sus fueros dando la nota de indisimulable tristeza y desazón. Como es habitual en los países grandes y tercermundistas, las diferencias económicas y de acceso a elementos fundamentales de subsistencia entre las distintas regiones geográficas y sectores de su población, son notorias.

Si bien la preocupación por la industrialización ayudó a que la economía brasilera fuera catalogada como una entre las diez de las grandes economías mundiales, un legado de injusticia social lleva cinco siglos sobre las espaldas de sus habitantes. Es que los brasileños deben luchar contra los resabios de las estructuras jerarquizantes del pasado y contra un presente que muchas veces le muestra un rostro poco alentador.

Brasil convive con algunas de las peores características del mundo subdesarrollado. Los índices por muertes violentas en algunas de sus principales ciudades también han sido un fenómeno de destaque en el ámbito mundial. Los distancias entre las estructuras dominantes y el resto de la población marca un país signado por las desigualdades de ingreso y de estabilidad en el mundo laboral. La permanencia de los jóvenes y niños en la educación formal no alcanza en su mayoría a los ocho años exigidos en la enseñanza primaria. Y ese es un gran problema para los brasileños.

Una exigencia complicada

Los años completados en el sistema de educación formal son determinantes a la hora de conseguir o mejorar el empleo. Ese es un factor que toman en cuenta los empleadores en todas las latitudes, incluso en el Brasil donde los problemas para que los niños puedan perdurar en el sistema educativo son endémicos y forman parte de un círculo de nunca acabar, donde la marginalidad y la urgencia por conseguir un trabajo que los saque de esa condición alimentan la angustia y la explotación de esos niños que dejan la escuela en procura del sustento económico.

Este ha sido un argumento constante de los empresarios para explicar las razones del grado posible de empleabilidad y el monto de las retribuciones de acuerdo a la formación exigida; y les responsabilizan y reclaman a sus empleados, a pesar de ese contexto, que procuren avanzar en su carrera educativa.

El saber también se construye entre todos

El Proyecto de Educación Suplementaria Profesionalizante “Construyendo el saber”

En San Pablo todos saben de esa situación. Por eso, trabajadores, docentes, profesionales, autoridades municipales, decidieron finalmente trabajar con la intención de transformar este escenario. Sabedores de que una buena educación es, antes que nada, una prerrogativa casi indispensable para formar ciudadanos conscientes y responsables, los diferentes actores sociales de la ciudad, bajo el liderazgo de los trabajadores¹, decidieron emprender una nueva tarea: crearon el **Proyecto de Educación Suplementaria Profesionalizante “Construyendo el saber”**.

Este programa surgió del pensamiento y el compromiso de los trabajadores, pertenecientes a varios sindicatos, de mejorar esa realidad, y fue diseñado con la participación de un equipo pedagógico de la Universidad de San Pablo. La Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo del Estado de San Pablo dio su aval a la propuesta y financió dicho emprendimiento; el Centro Estadual de Educación Tecnológica Paula Souza certifica la enseñanza realizada y garantiza su calidad.

El Centro de Educación, Estudios e Investigaciones (CEEP) es la institución que desarrolla y coordina los cursos, asesorado por el IIEP (Intercambio, Informaciones, Estudios e Investigaciones), que provee los recursos técnicos y operativos para sus actividades.

Las metas del proyecto

El proyecto está dirigido para un sector de la población que necesita de una actualización de sus conocimientos y procura continuar con su carrera educativa.

¹ Los sindicatos y organizaciones involucradas son: Sindicato de Químicos de Osasco, Sindicato de Radialistas de San Pablo, Asociación de Funcionarios de Banespa, Sindicato de Entidades de Asistencia al Menor y la Familia del Estado de San Pablo, Sindicato de Vidrieros, Sindicato de Metalúrgicos de Limeria y Río Claro, Sindicato de Zapateros de Franca, Sindicato de Metalúrgicos de Cubatão, Santos, San Vicente, Guarujá y Litoral Paulista, Sindicato de Muebleros de San Pablo, Pastoral Obrera Metropolitana de San Pablo y el Centro de Educación Comunitaria de San Pablo Apóstol.

Los cursos se elaboraron para los trabajadores, o en algunos casos personas desempleadas, jóvenes y adultos, con una edad mínima de 25 años, y con una escolaridad correspondiente a los cuatro años de la enseñanza primaria.

Este programa permite construir una práctica formativa diferenciada, propiciando el acceso a la escolaridad en nivel de finalización de la enseñanza fundamental y media de forma más rápida (quince meses).

El objetivo general de este proyecto consiste en aportar, desde la actuación conjunta de las instituciones sociales, los elementos necesarios para edificar una política de formación profesional que cumpla con la misión de consolidar a los trabajadores como ciudadanos, individuos comprometidos con su sociedad, como sujetos que desarrollan una labor profesional, y a que formen una parte activa del cuerpo de conocimientos producidos por la humanidad. Para lograr estos objetivos, la recuperación de la escolaridad se transforma en un componente fundamental.

Los encargados de la elaboración de este proyecto tienen la meta de cumplir con una serie de objetivos específicos, trazados para dotar, tanto al alumno como al porvenir de este programa, de las potencialidades de autonomía necesarias para enfrentar las circunstancias futuras:

- Capacitar trabajadores y trabajadoras, desempleados y de baja escolaridad, para la inserción o reingreso en el mercado de trabajo, así como prepararlos para participar, en forma activa, en los proyectos de construcción colectiva de alternativas económicas de producción asociadas (cooperativas, empresas autogestionadas).
- Contribuir para la elaboración de metodologías innovadoras de enseñanza y avance conceptual en el campo de la formación profesional.
- Crear un proyecto experimental innovador en el área de la Educación Profesionalizante manteniendo intercambios con otras entidades públicas y privadas en el sentido de socializar y divulgar los avances concretos obtenidos.
- Diseminar esa experiencia a través de los Centros Públicos y junto a otras entidades para su utilización y, consecuentemente, contribuir a la construcción de políticas públicas en el área de la formación profesional.

Desarrollo del curso:

Por tratarse de un programa de complementación, que tiene una carga horaria diferente a la prevista legalmente, estos cursos tienen un carácter experimental. El Proyecto de Educación Suplementaria Profesionalizante se desarrolla en tres módulos que procuran respetar y valorizar el nivel de los conocimientos acumulados por los alumnos trabajadores, y contempla los diferentes ritmos y

tiempos de los participantes para la aprehensión de las nociones brindadas en el proceso de los cursos.

Los contenidos programáticos, organizados en módulos flexibles, secuenciales y progresivos, se articulan en el área técnica, con itinerarios formativos, correspondientes a las diferentes ocupaciones y perfiles ocupacionales de las diversas categorías.

Los componentes curriculares fueron agrupados en cuatro grandes áreas: Lenguaje y Representaciones (Lengua Portuguesa, Matemáticas y Artes); Ciencia y Tecnología (Química, Física, Biología/Salud y Ecología); Sociología y Cultura (Historia, Geografía, Trabajo y Ciudadanía); Área Técnica (que se define luego de la investigación sobre los itinerarios formativos).

Esta definición de las diferentes áreas de conocimientos se realiza con el propósito de facilitar el desarrollo del trabajo interdisciplinario, evitando una búsqueda de la totalidad y la fragmentación de los contenidos. Además, la modularización de los cursos admite la realización del programa por etapas y su respectiva certificación, permitiendo al alumno diseñar su propio itinerario formativo, facilita el progreso en su capacitación profesional y el reconocimiento formal en el proceso de inserción y promoción ocupacional.

Con la mirada puesta en las actuales características del mercado de trabajo, este programa de calificación y recalificación profesional busca atender a las demandas regionales, garantizando al alumno/trabajador una educación actualizada, situándolo frente a las constantes transformaciones socioeconómicas del mundo contemporáneo. Para lograr este objetivo, se buscan alternativas educativas, se procura una adecuada formación del cuerpo docente para desarrollar metodologías que articulen los componentes curriculares entre sí (interdisciplinariedad), inclusive con los de aquella área considerada como más técnica.

La organización del curso y la participación docente

El desarrollo curricular de los cursos permanece acompañado por una metodología de trabajo que prioriza la construcción y reconstrucción de los conocimientos a partir de las vivencias particulares de los alumnos y de los profesores, siendo fundamental, en ese sentido, las actitudes de observación, registro, investigación, elaboración personal y el trabajo en grupo. De esta manera, las aulas donde se imparten los cursos se transforman en verdaderos espacios de labor y de producción de conocimientos, donde conviven los debates y la creación, las discusiones y las síntesis; un lugar donde el trabajo en grupo y la mirada interdisciplinaria sobre la realidad, son deberes prioritarios. La propia evaluación hecha por los alumnos es una necesidad fundamental en las diferentes fases de este programa. Se procura de esta manera que los alumnos obtengan una vi-

sión crítica de los procesos formativos desarrollados, sus avances y sus dudas ante los objetivos trazados.

La organización y el desarrollo de la currícula de forma interdisciplinaria, a partir de las reuniones semanales de los profesores, garantizan la articulación entre los docentes, la formación continua, la planificación, los estudios y la evaluación constante del trabajo. La necesaria formación de los docentes fundamenta con más solidez la metodología y posibilita el intercambio de experiencias entre los profesores de las diferentes escuelas, y asegura la discusión de las prioridades para una actuación más eficiente junto a los alumnos.

iiiep@uol.com.br

LOS METALÚRGICOS DE OSASCO: LÍDERES DE UN BARRIO NUEVO

El compromiso de un futuro mejor

La tarea de algunos sindicatos apuntan a unas metas que trascienden las situaciones coyunturales en la relación de los trabajadores con sus empleos. Se trata, en estos casos, de objetivos y aspiraciones, que nacen en el seno de una organización sindical, pero que forman parte de la responsabilidad de los trabajadores como sujetos sociales en su mayor expresión: un compromiso con el presente y el futuro de su comunidad.

Este artículo trata sobre un proyecto, llevado adelante por un sindicato brasileño, que es una muestra de cómo los objetivos de una organización social pueden ir adecuándose a la realidad, y en un sentido positivo, a la promoción de los cambios sociales.

Los niños de Rochdale

En el barrio de Rochdale, en la ciudad de Osasco, en el poderoso Estado de San Pablo, el sindicato de los metalúrgicos entendió que la tarea de atención a las demandas y necesidades de la población no podían seguir siendo postergadas. Los problemas de exclusión y la atención de los problemas sociales suelen trasladarse en el tiempo a la espera de que sean atendidos por las instituciones gubernamentales. Mónica de Oliveira, directora de este proyecto, recuerda que esta idea nació con el objetivo de trabajar por los niños que deambulaban por el barrio porque carecían de actividades para realizar. Un contexto y un presente problemáticos y el riesgo social futuro de esos niños y jóvenes, formaban parte de una peligrosa evidencia. La preocupación de los trabajadores por el mañana de las nuevas generaciones los llevó a recorrer y a estudiar diferentes proyectos diseñados con la misma intención. Al poco tiempo de iniciado este proceso de reconocimiento y de búsqueda de alternativas y soluciones a la propia realidad, se decidía emprender un nuevo proyecto. En este camino de trabajo y de acción social llevado adelante por los trabajadores metalúrgicos, coincidía con un proceso de apertura y relación de esa organización sindical de Osasco con su comunidad.

El Proyecto EREMIM se desarrolla desde el interior de este sindicato, pero ha encontrado el necesario apoyo de otros actores sociales y económicos que les permite seguir adelante con la idea.

La importancia de llamarse EREMIM

Las diferentes raíces del término *erê* le confieren varios significados: en lengua Yorubá, significa niño; en tupí moderno, corresponde al pronombre personal tú, además de ser una respuesta positiva a los deseos y a los saludos; en la variedad del portugués hablado por los indígenas de la región amazónica, el término *erê* es utilizado como una interjección que significa alegría.

Por esta significativa polisemia, el término *erê* fue escogido para denominar al proyecto, ya que representa, en su múltiple acepción, la diversidad cultural brasilera y marca una rara coincidencia: resalta la vital importancia que adquiere el proceso de aprendizaje en los individuos, que nos transforma en eternos aprendices en busca de las transformaciones necesarias para mejorar el mundo en que vivimos.

Una apuesta al saber

Conscientes de ese marco de exclusión en que se mueven los vecinos de Rochdale, los encargados de promover este plan vieron que sus objetivos debían apuntar a lograr una mayor equidad en el acceso a la educación. Con ese propósito se establecieron cuatro programas, destinados básicamente a atender las distintas realidades educativas de las generaciones de Rochdale.

Estos programas se han diseñado con una propuesta que apunta a que los niños, adolescentes, jóvenes y adultos logren una visión integral de los contenidos y de los instrumentos de la educación. La optimización de los logros educativos es lo que permitirá lograr a estas generaciones una mayor comprensión del mundo en que vivimos, a que dominen los llamados, según B. Toro, “códigos de la modernidad”.

La propuesta lanzada por los organizadores del proyecto Eremim no solo ambiciona lograr una mayor competencia educativa curricular de los participantes sino que también se propone brindar los instrumentos para lograr una adecuada socialización e integración al mundo laboral.

Los programas:

El Programa de Complementación Educativa está destinado a una mejor utilización de esas horas que los niños y adolescentes pasan fuera de sus lugares de estudio. Este programa crea las oportunidades educativas capaces de satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje del ser humano, con el objetivo de que los participantes comprendan los contenidos e instrumentos que brinda la educación. Apoyados en los cuatro pilares de la educación –aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser–, se procura transformar potencialidades en competencias, con especial atención a las competencias personales (desarrollo de la auto-

estima y autonomía) y las competencias relacionales (fomento de la amistad, compañerismo, solidaridad y espíritu comunitario).

El Programa de Educación por el Trabajo también está destinado a los sectores jóvenes de la población de Rochdale. Pretende garantizar la inserción y permanencia de estos jóvenes en el mercado de trabajo. A partir de esa preocupación, se intenta crear las oportunidades que posibiliten el ejercicio de sus capacidades para planear y organizar el propio trabajo en procura de lograr una autonomía mayor en la construcción del futuro, asimilando y emprendiendo transformaciones en el plano personal, pero también con la mirada puesta en la búsqueda de un cambio social, asumiendo compromisos y responsabilidades en ambos frentes. Dentro de esa propuesta, el programa pretende desarrollar las competencias productivas (habilidades básicas, entendidas como el dominio funcional de los instrumentos de la educación, habilidades específicas demandadas por las profesiones y habilidades de gestión, fundamentales para la generación de trabajo e ingresos).

El Programa de Apoyo Socio Familiar ya que la familia es siempre el primer espacio de referencia, protección y socialización de los individuos, este programa busca una interacción sistemática con las familias de los participantes del proyecto, a partir de la organización de la participación de los núcleos familiares en las actividades desarrolladas, y de su fortalecimiento como referencia, a través de la orientación y apoyo familiar, y de su revitalización social y económica.

El Programa de Alfabetización de Adultos, convencidos de que la educación es un factor indispensable en la construcción de una ciudadanía responsable, la dirección del programa asume que la alfabetización es imprescindible para lograr ese permanente proceso educativo de los individuos, y se crean nuevas oportunidades de acceso a la educación a los adultos de Rochdale que habían sido marginados del sistema educativo formal.

Partiendo de sus peculiares historias de vida y de la realidad a la que se enfrentan estas personas, se ambiciona que los participantes adquieran una mejor comprensión del presente y un desarrollo de sus competencias para lograr una mejor calidad de vida.

Los vecinos que se preparan

Estos programas incluyen a más de doscientas personas que participan en forma directa, además de su entorno familiar; pero su importancia trasciende ese número, ya que el beneficio personal de cada uno de los participantes se traslada de forma inmediata al resto de la comunidad.

Los asistentes directos a los distintos programas se dividen en las siguientes franjas:

- Ciento setenta niños adolescentes de ambos sexos, de entre 7 y 14 años

- Treinta adolescentes y jóvenes de ambos sexos, de entre 16 y 21 años
- Las familias de los niños, adolescentes y jóvenes participantes de los Programas
- Veinticinco adultos de la comunidad de Rochdale, preferentemente familiares de los participantes del proyecto.

Buenas señales

A la hora de explicar los resultados de estos programas, los organizadores creen que buena parte del éxito se debe a la participación directa de los beneficiarios en el desarrollo de los mismos. Los participantes tienen voz y voto, su papel trasciende la mera recepción de datos, forman parte de un proyecto que tiene como finalidad la formación de personas más conscientes y solidarias.

Los Programas de Complementación Educacional, de Educación para el Trabajo, y de Alfabetización de Adultos, registran frecuencias y resultados positivos por encima del 80%, índices considerados muy buenos. A través del Programa de Apoyo Socio Familiar se ha iniciado la venta de bolsos, sandalias, *bijouterie* y otros artículos, que llevan la marca comercial Eremim, y son confeccionados por las madres artesanas. La oportunidad de producir estos artículos no sólo adquiere importancia desde el punto de vista económico, sino que les brinda la oportunidad a estas mujeres de llevar adelante una tarea y desarrollar una capacidad que muchas veces ellas mismas desconocían.

Los niños, jóvenes y adultos de Rochdale encuentran, a partir de este proyecto, un espacio físico donde desarrollan actividades de aprendizaje, deportivas y de esparcimiento; logran una forma atractiva de ganar espacios en la cotidianidad del barrio mientras aprenden y se divierten, mientras trabajan y construyen su futuro a partir de la recuperación de la autoestima y la confianza personal; transitan por un camino emprendido desde la solidaridad y la conciencia comunitaria, construido por la apertura y el compromiso de los trabajadores locales con el porvenir de la sociedad.

www.ereim.org.br

EL PAPEL DEL SINDICATO CUOPYC EN LA FORMACIÓN LABORAL Acercándose al porvenir

Por Lucas Silva y Francisco Abella

Para entender la relación de los trabajadores de Fábrica Nacional de Papel (Fanapel S.A.) con los procesos de formación profesional es ineludible atender a diferentes factores. Es importante tener en cuenta el contexto social en el cual se encuentra la empresa y, por lo tanto, los trabajadores de la misma.

La empresa papelerera Fanapel tiene su planta industrial en la localidad de Juan Lacaze, Departamento de Colonia, República Oriental del Uruguay. La historia de la Fábrica (fundada en el año 1909) está estrechamente vinculada a la consolidación de Juan Lacaze como una ciudad de corte industrial. Han sido, junto a la ahora desaparecida fábrica textil “La Industrial” (1899), las dos principales fuentes laborales de esta localidad coloniense. También resulta pertinente considerar el proceso histórico del sindicato que nuclea a los trabajadores de esta empresa, esto teniendo en cuenta la activa participación del mismo en los programas de capacitación. El Centro Unión Obrero Papelera y Celulosa (CUOPYC) conoce sus orígenes en el mes de mayo de 1944, y desde entonces ha estado integrado a la vida social de la comunidad de Juan Lacaze, al igual que las diferentes asociaciones obreras que se han formado en esta ciudad, marcando en gran medida el carácter clasista de la idiosincrasia local.

La vinculación con la empresa, si bien ha conocido distintos etapas, siempre estuvo acompañada por la necesidad de integración a las problemáticas de toda la comunidad. En este sentido, la historia del CUOPYC es imprescindible abordarla considerando las condiciones sociales de la localidad de Juan Lacaze.

Breve resumen histórico

Cuando la organización de los trabajadores papeleros nucleados en el CUOPYC contaba ya con once años de existencia, se produce el primer conflicto

con paralización de actividades. El 23 de marzo de 1955, los 400 trabajadores de la Fábrica Nacional de Papel (en ese entonces FNP) deciden declararse en huelga, decisión que es tomada en conjunto con la Federación del sector, integrada por 3.000 trabajadores de Mercedes, Canelones, Montevideo y Juan Lacaze. El reclamo por aumentos de salarios es el principal motivo de este primer conflicto con la patronal. En la carta abierta a la opinión pública se explicitan claramente los fundamentos de este conflicto: “...*Que los Obreros del Papel y del Cartón son de los más mal pagos en toda la industria, como lo demuestran los últimos laudos dictados. Que algunas patronales pagan muchos miles de pesos por sobre el laudo al personal superior, distribuyen abultados dividendos y realizan ampliaciones costosísimas...*”¹. Este primer conflicto, como las posteriores luchas de los obreros papeleros, contribuyen no solamente a mejorar las condiciones laborales y a satisfacer las reivindicaciones del momento, sino también a consolidar la estructura organizativa y la imprescindible identificación de los trabajadores con la asociación de obreros.

Es posible que gran parte de la continuidad de una agremiación de trabajadores esté ligada a su propia credibilidad, es decir que en cualquier contexto los obreros sindicalizados encuentren en la organización una herramienta de lucha válida y necesaria. Durante el período que va desde 1955 hasta el golpe militar del 27 de junio de 1973 encontramos al CUOPYC participando de distintos conflictos con la empresa, paralización de actividades y movilizaciones en solidaridad con trabajadores en conflicto de diferentes ramas de la industria. Es también en esta etapa donde el CUOPYC comienza a estrechar relaciones con otras organizaciones sindicales, tanto a nivel local como nacional. La formación de una Comisión Coordinadora Gremial de Juan Lacaze primero (1958) y la posterior creación de la Convención Nacional de Trabajadores (1964), mantuvieron al sindicato papelerero en un constante proceso de integración a frentes de lucha junto a distintas organizaciones sindicales y sociales.

El golpe de Estado de 1973 es otro ejemplo de la necesidad de ubicar la historia del CUOPYC dentro de un amplio marco de luchas y reivindicaciones. La resistencia de los trabajadores uruguayos mediante la ocupación de fábricas y empresas en la huelga general en defensa de las instituciones democráticas, también involucró a los trabajadores papeleros, quienes decidieron ocupar la planta industrial de la Fábrica Nacional de Papel. En este conflicto, con una relación de fuerzas sumamente desigual, la ocupación de la fábrica duró poco tiempo y el Sindicato papelerero fue prohibido y clausurado durante los años que duró la dictadura militar.

La restauración democrática y los trabajadores papeleros

Pasados ya los años de la dictadura, y en el contexto de efervescencia democrática que caracterizó a nuestro país a partir del año 1984, la reorganización del

1 Revista 50 años CUOPYC.

sindicato papelero no escapa a las expectativas que en la población uruguaya había despertado la recuperación de las instituciones. Sin embargo, dentro del amplio abanico de desafíos que los nuevos tiempos presentaban, la recuperación de derechos que los trabajadores habían obtenido aparecía como una de las principales urgencias. El CUOPYC participó activamente en la reconstrucción de instancias de lucha momentáneamente postergadas por la dictadura: la Federación de Obreros Papeleros y Cartoneros (FOPCU), la central de los trabajadores uruguayos (PIT-CNT), y a nivel local la reorganización del Plenario Intersindical de Juan Lacaze.

Las precarias condiciones laborales, sumado a la convicción de que la lucha organizada es una herramienta válida para los intereses de los trabajadores, provocó que, al poco tiempo de recobrada la estructura organizativa del sindicato papelero, los intereses de los obreros se encontraran nuevamente enfrentados con los de la empresa. El 4 de abril de 1985, ante la prohibición de FNP de ingresar a la planta, los trabajadores en su conjunto deciden ocupar la misma. Luego de dos meses de conflicto, la plataforma reivindicativa elaborada por el Sindicato es tenida en cuenta por la patronal, logrando colmar en buena medida el incremento salarial solicitado. Otro resultado innovador de este conflicto fue la posterior creación de una Comisión Tripartita integrada por el CUOPYC, FNP y el Ministerio de Trabajo, lo cual desembocará en la redacción de un Convenio Laboral en busca de mejorar las condiciones de trabajo. Es también en este año y en este marco de discusiones que encontramos por primera vez la preocupación del CUOPYC en la incorporación de nuevas tecnologías y en la imperiosa necesidad de evaluación y análisis de los efectos de estas innovaciones en los intereses de los trabajadores. Encontramos que en este momento de la historia del CUOPYC las preocupaciones de los trabajadores están dedicadas a atender dos centros de interés: por un lado la necesidad de mantenerse informado en cuanto a las modificaciones tecnológicas y la incidencia de las mismas en el sector asalariado, y por otro lado el convencimiento de que el sindicato y sus acciones deben integrarse a los intereses de la comunidad de Juan Lacaze en su conjunto.

El sindicato y su marco

La función de un Sindicato excede la mera negociación salarial y la defensa de puestos de trabajo, así como también las necesidades de los obreros sindicalizados merecen ser consideradas en otras dimensiones. Partiendo de esa premisa es que explicamos los esfuerzos que el Sindicato comienza a realizar inmediatamente después del largo conflicto del año 85. Como resultado de dichos esfuerzos podemos señalar algunos hechos destacables en la historia del CUOPYC: la inauguración en julio de 1987 del nuevo local gremial y paralelamente el inicio de los contactos con trabajadores papeleros suecos. Es importante destacar las relaciones que se establecieron entre los sindicatos papeleros de Uruguay y Suecia, ya que como resultado de estos contactos y de la solidaridad de la

Federación Sueca de Papeleros, se hizo posible que el CUOPYC lograra inaugurar, el 10 de junio (Día del Papelero) de 1990, el Jardín de Infantes Olof Palme, que hasta el día de hoy significa uno de sus mayores orgullos. Es también como fruto de este apoyo de los trabajadores suecos que el CUOPYC organiza los primeros cursos de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial y Medio Ambiente laboral.

Una brecha fundamental

En este breve repaso histórico en la relación entre la empresa y el sindicato, el año 1990 será recordado por los trabajadores papeleros como una fecha por demás significativa. A pesar de que las tensiones entre los trabajadores y la empresa fueron una constante durante todo ese año, el comienzo del conflicto lo ubicamos el 19 de setiembre, día en que la empresa decide aplicar un *lock-out* patronal. Durante el tiempo que se prolongó el conflicto, el sindicato y los trabajadores se mantuvieron en pie de lucha mediante mecanismos de confrontación clásicos de una lucha obrera. En los últimos meses de ese año se fueron sucediendo, entre otras cosas, ollas populares de toda la familia papelera, una marcha a pie desde Juan Lacaze a Montevideo (150 kms.), una huelga de hambre de cinco trabajadores durante el recorrido de la marcha. En los noventa días que se mantuvieron enfrentados los trabajadores papeleros con la patronal, la unidad y la solidaridad entre los obreros llegó a uno de los puntos más importante de toda la historia del CUOPYC. No había entre los trabajadores ninguna duda sobre la justicia de sus reclamos. Las decisiones tomadas aparecían legitimadas por la hermandad de la lucha, y la convicción de identificarse colectivamente presentaban a los trabajadores papeleros en una faceta de unidad inquebrantable.

Sin embargo, esta ineludible etapa en la historia de los papeleros de Juan Lacaze culmina cuando el 28 de diciembre de ese año la ciudad amanece con la noticia de que 117 trabajadores de la Fábrica Nacional de Papel habían sido despedidos. Una inmensa mayoría de los obreros despedidos eran afiliados al Sindicato, seis de ellos eran integrantes de la Comisión Directiva; de los trabajadores que realizaron la marcha a pie, el 50% estaban dentro de los despidos, así como también tres de los cinco obreros que realizaron la huelga de hambre. Fuera de lo doloroso y traumatizante que significó para el CUOPYC recomponerse después de esta derrota, la experiencia del noventa resultó para los trabajadores papeleros la obligación y el compromiso de mantener las discusiones sobre estrategia sindical en el centro de sus debates desde entonces hasta la actualidad. En el Libro de Actas de Asambleas para la Memoria y Balance correspondiente a los años 1989-1990 figura la siguiente conclusión: *“Nuestro sindicato tiene casi cincuenta años de historia y supo afrontar las dificultades que se fueron sucediendo en el tiempo con valentía y dignidad. Hoy nos toca decir a todos nosotros que la lucha no ha muerto. Que valores como la unidad y la solidaridad deben permanecer vigentes, porque serán la garantía de nuestro futuro como organización clasista, y el escudo para que no nos derro-*

ten². Para este sindicato papelero, como para la mayoría de las asociaciones de obreros, el fin del milenio trajo consigo la obligación de redimensionar y resignificar algunos conceptos tradicionales de su propia identidad. Si la lucha no había muerto, al menos era necesario cargarla de nuevos significados.

Una nueva realidad

A partir del avance de las técnicas y la constante inversión en tecnología que deben asumir actualmente las empresas que aspiran a seguir subsistiendo en un mercado cada vez más competitivo, se ha modificado la relación entre los trabajadores y los propietarios de los medios de producción. Atrás en el tiempo han quedado las viejas estructuras de organización piramidal.

Fanapel ha iniciado un proceso de transformación institucional donde la base de esa pirámide ha comenzado a ensancharse y los sectores medios tienden a desaparecer, a partir de una reformulación en la organización del trabajo y de los recursos humanos. Hoy en día las empresas tienden a organizarse a partir de una complejidad mucho mayor, actuando como organizaciones policelular o reticular donde importa más el flujo constante de comunicación entre las diferentes partes de la línea de producción, que un control estricto ejercido por una supervisión rígida.

Los analistas de la organización del trabajo coinciden en que para estos nuevos métodos *“el principio rector que subyace al concepto de producción racionalizada no es otro que el de combinar las nuevas técnicas de gestión con una maquinaria cada vez más sofisticada para producir más empleando menores recursos y menos mano de obra”*³.

Esta sucesión imprevisible de adelantos científicos aplicados a la producción limita a las organizaciones “pesadas”, de complejas estructuras burocráticas y de interminables cadenas de mando. Se requiere de una velocidad cada vez mayor en la toma de las decisiones por parte de las empresas.

Pero para que tal proceso ocurra con éxito también se impone una constante formación de los recursos humanos sobre los nuevos procesos de producción. Consecuencia inevitable: el mercado exige cada vez más, trabajadores educados, formados en las competencias laborales. Por eso *“el conocimiento de un gran número de tareas en la planta de producción es una forma de que cada uno de los trabajadores está en condiciones de entender y comprender mejor la totalidad del proceso de fabricación, conocimientos que pueden ser empleados, de forma efectiva, en el trabajo de los equipos, con la finalidad de determinar los problemas y sugerir mejoras”*⁴.

2 *Op. cit.*

3 Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo*, Paidós, (1ª edición), Buenos Aires, 1996, p. 125.

4 *Op. cit.*

Cambio de paradigmas en la organización del trabajo

Nuevas estrategias sindicales

El conflicto del año 1990 dejó una dura lección: había que llevar adelante una nueva estrategia de negociación entre el sindicato y la empresa. A mal puerto había llevado la aplicación de la confrontación directa. Ahora se trataba de promover nuevas alternativas para adecuarse a los actuales regímenes de producción y, a la vez, garantizar los puestos de trabajo de los obreros sindicalizados.

La lucha dada por el sindicato en la reivindicación de sus históricas contien- das, como un colectivo de trabajadores, de pertenencia a una clase, dentro de un contexto que entraba a modificarse, debía tomar un nuevo rumbo pero sin dejar de lado sus funciones como órgano de trabajadores.

Primeras señales

Los antiguos sistemas taylorista y fordista de organización del trabajo pasaban a ser parte de la historia.

La implantación de nuevos programas de control de calidad, exigido en los principales mercados sobre los productos, llevó a que Fanapel se viera en la necesidad de desarrollar nuevos planes de capacitación para los trabajadores. La formación laboral aparecía como una medida ineludible a tomar por la empresa para adecuarse a los avances tecnológicos y para conservar a sus clientes.

El surgimiento de los modos de control de “calidad total”, a principios de la década del noventa, fue el primer desafío para el sindicato. Dicho programa se llevó adelante con la gestión y financiación exclusiva por parte de la empresa. Este inicio en las políticas de calidad desarrollada por la empresa coincide con un proceso de transición del sindicato, después del golpe sufrido por la agremiación de trabajadores en el año 1990, según recuerdan los dirigentes del CUOPYC.

Posteriormente, en el año 1993, dieron inicio a unos cursos sobre “Seguridad Laboral e Higiene” financiados y gestionados por parte de Fanapel.

Ante las modificaciones y nuevas exigencias a las que los trabajadores de Fanapel debían adecuarse– y donde intervienen factores de difícil predicción (como los tecnológicos)–, el sindicato avizoró una constante dentro de este proceso: la continua e imprescindible formación de los trabajadores para adecuarse a las nuevas técnicas de producción del papel. Consciente la dirección del sindicato de esa necesidad indispensable de la empresa, la negociación sobre la formación laboral apareció en la mesa de discusión, y por añadidura, surgió la posibilidad de establecer nuevos convenios laborales que pautaran la conservación de los puestos de trabajo.

El sindicato decidió comenzar con una participación directa en la formación de los trabajadores. Como colectivo que agrupa a la fuerza laboral, el CUOPYC inició un proceso de acercamiento entre las diferentes partes involucradas. Se

planteó a los afiliados la demanda de capacitación por parte de la empresa a los trabajadores y se comenzaron a estudiar las estrategias a aplicar a partir de esa nueva realidad.

La importancia de la formación laboral El papel del trabajador

Ante esta nueva situación el CUOPYC decidió enfrentar la situación y tomar la iniciativa en la concreción de los cambios. Comenzaron los vínculos directos con distintas ONG, instituciones internacionales, y profesionales universitarios, dedicados al estudio de los cambios en las relaciones laborales. La formación no solo era un aspecto a tener en cuenta para la empresa sino que a partir de esta necesidad el propio trabajador se vería recompensado con el aprendizaje y la certificación profesional de su competencia para realizar las tareas.

La formación profesional puede ser entendida como una posibilidad y la concreción del derecho a la educación. Si bien es cierto que en principio la formación del trabajador es un requisito de la empresa para conservar el puesto de empleo, el trabajador se beneficia de ella porque le permite aprehender una base de conocimientos para no permanecer relegado en su competencia como profesional en una labor determinada.

Frente a este complicado panorama de estabilidad laboral al que se enfrentan los trabajadores industriales, la capacitación laboral y un adecuado sistema de certificación de sus competencias ayuda a garantizar cierto grado de empleabilidad a los actuales trabajadores y a darle herramientas para su desarrollo en el mercado de trabajo: *“La contribución más significativa de la normalización de competencia se evidencia, por una parte, en que solo cuando ella se establezca será posible el reconocimiento a nivel empresarial, sectorial, nacional, o internacional, de la capacidad laboral que los trabajadores poseen para desempeñar determinadas funciones productivas, facilitando su inserción y movilidad en el mercado de trabajo, así como la libre circulación de trabajadores en los países que conforman convenios subregionales de integración económica, y, por otra la identificación de elementos y unidades de competencia que, si son comunes a diversas funciones productivas, pueden ser transferibles de una situación de trabajo a otra, hace más factible la reconversión laboral en períodos de desempleo, o la readaptación a su ocupación habitual cuando los cambios tecnológicos modifiquen el perfil de competencia requerido”*⁵.

La participación sindical en los proyectos de formación laboral

Dentro de esa nueva realidad, el CUOPYC asumió la tarea de exigir su participación en los planes de capacitación. La importancia de esta determinación

5 Revista *Contrapunto*, N°6, febrero de 2001, Juan Lacaze.

radica en la necesidad de que el sindicato, como una organización de clase que representa a sus afiliados, debe velar para que esa capacitación sea llevada adelante en una forma igualitaria para los trabajadores y que la misma no puede ser enfocada de forma unilateral por parte de la empresa, porque los propios trabajadores representan una parte indisoluble mientras permanecen en las mismas, y deben participar de los planes de su propia formación laboral. Para mantener en pie sus antiguas luchas reivindicativas, dentro de este difícil contexto, la posición del sindicato radica en lograr *“avanzar en las políticas de Formación Profesional en los sectores obreros, para que los mismos puedan defender con mayores argumentos sus puestos de trabajo, ante los embates de las jefaturas y los mandos medios y que las reestructuras no se realicen ‘hacia abajo’, en el piso de la pirámide, donde se radican los sectores operativos”*, como aclara un proyecto piloto de competencias laborales cogestionado por el sindicato, la empresa, y que cuenta con el asesoramiento de Cinterfor/OIT. La tarea del sindicato sigue siendo fortalecer su capacidad de convocatoria ante sus afiliados, y para que, dentro del marco de un análisis conjunto de los afiliados en el seno del sindicato, los lazos entre la dirigencia y los trabajadores sindicalizados se mantengan afianzados y las históricas reivindicaciones de la clase trabajadora se lleven adelante en una cambiante realidad.

Nuevos convenios: CUOPYC procura liderar los cambios

El convenio firmado por los trabajadores y la empresa durante el año 1995 refleja en buena medida esta necesidad imperiosa del sindicato de participar, de una manera protagónica, en la responsabilidad de los planes de formación y capacitación laboral de los trabajadores.

En dicho convenio se hace expreso el carácter irreversible del proceso de transformación tecnológica llevado adelante por la empresa, así como la pretensión de Fanapel de iniciar un nuevo proceso de gestión empresarial. De acuerdo a esta nueva realidad, la carrera funcional de los trabajadores de Fanapel dependerá del grado de capacitación que el trabajador logre desarrollar: *“El desempeño, los conocimientos teóricos, y los conocimientos prácticos, serán los tres pilares básicos sobre los que se apoyará la carrera funcional (...)”*⁶.

Más allá de las dificultades y temores que acompañan al tema de la Formación y la Capacitación de los trabajadores, la dirección del sindicato no duda en que este proceso de liderazgo ha resultado todo un acierto: *“Ante una clara situación de debilidad táctica de los sindicatos industriales para enfrentar los procesos de reconversión productiva y de reestructuras, en donde las medidas de lucha tradicionales se están agotando por la gran disparidad en la correlación de fuerzas, consideramos que la lucha por la Formación Profesional y la participación en la gestión de esas políticas se hace imprescindible para no perder espacios que si ahora no se ocupan, en el futuro será*

6 Introducción del art. 21 del convenio firmado en el año 1995 entre CUOPYC y Fanapel.

más difícil conseguirlos”, según afirma un documento publicado por la dirección del sindicato ⁷.

La búsqueda y el peso del saber **La relación entre CUOPYC y Cinterfor/OIT**

A principios de la década del noventa, el sindicato papelero de Juan Lacaze comienza a visualizar las transformaciones en las Relaciones Laborales causadas por los importantes cambios en los escenarios económicos regionales y mundiales. Omar Díaz, secretario general del CUOPYC recuerda cómo se inició este nuevo proceso de estrategia de lucha del sindicato: *“empezamos a participar en políticas de Formación Profesional en coordinación con la Dirección de la Empresa. Es así que desarrollamos programas de capacitación en sistemas REFA (control, medición y distribución de la productividad), Calidad Total y Rediseño Organizacional.*

Desde 1996 estamos participando en programas de formación en sistemas de calidad, específicamente en las normas ISO 9000. En 1997, dentro del marco de un duro proceso de reestructura y reconversión tecnológica, el CUOPYC, con el asesoramiento de sus técnicos, decide impulsar un Proyecto Piloto de Competencias Laborales. Para su formulación se contó con asesoramiento técnico y financiamiento de Cinterfor/OIT, que realizó el aporte de la base de conocimientos para su implementación.

El proyecto de capacitación y Normalización en Competencias Laborales fue presentado a la Junta Nacional de Empleo, quien otorgó ayuda para una parte importante de su financiación.

En este programa de capacitación participaron en la etapa de implantación de conceptos y uso de herramientas 28 trabajadores, 14 designados por la Dirección de la Empresa y 14 por el Sindicato. Posteriormente, luego de un diagnóstico de gestión y tecnológico a los efectos de adecuar el diseño del material didáctico al proceso interno, realizado por SENAI de Brasil, se desarrollaron en noviembre y diciembre de 1999 dos cursos específicos de 40 y 50 horas de duración que estuvieron a cargo de técnicos del SENAI, del Centro Tecnológico de Celulosa y Papel. Los cursos dictados fueron sobre Gestión de Procesos y Química de la parte Húmeda y participaron en los mismos 110 trabajadores.

En el transcurso del año 2000, conjuntamente con Cinterfor/OIT, realizamos una serie de seminarios sobre Formación Profesional y los Trabajadores, desarrollando temáticas tales como Formación Profesional y Participación Sindical, Formación Profesional y Convenios Colectivos y Formación Profesional y Realidades Locales. Estos seminarios se llevaron a cabo en la ciudad de Juan Lacaze, en la sede de nuestro sindicato, participaron diferentes gremios e integrantes del Secretariado Ejecutivo de la Central PIT-CNT, y fueron panelistas de los mismos connotados técnicos y diri-

7 Revista *Contrapunto*, op. cit.

gentes nacionales, brasileños y argentinos. A raíz del éxito y del alto grado de participación logrado en estas actividades, estamos programando, conjuntamente con la Dirección de Cinterfor/OIT, un nuevo ciclo de seminarios para el segundo semestre del presente año.

Nuestra estrategia sindical respecto a la formación integral de los trabajadores fue la de, en primer lugar, darle conocimientos a los activistas nuevos, que se incorporaban al trabajo del sindicato después de 11 años de proscipciones y, posteriormente acompañar las transformaciones tecnológicas y organizacionales de la Empresa, readecuando la formación profesional de los trabajadores a las transformaciones de la organización empresarial. Los cambios efectuados en el transcurso de la última década han producido la aparición de un nuevo tipo de trabajador fabril; con una mayor calificación en la concepción teórica de la tarea que realiza y con una mayor autonomía de gestión, producto de las reestructuras de personal de supervisión y de control, cuyas funciones han sido trasladadas hacia estos sectores operativos de mayor calificación. Este aumento de la calificación y de la autonomía en los operarios manuales de la organización; los ‘cuellos azules’ de las fábricas, le han dado al obrero un mayor conocimiento conceptual, pero también una mayor ‘conciencia crítica’ con respecto a las políticas de gestión empresarial, y también a las políticas de conducción sindical.

Esta realidad objetiva en la estructura de los sindicatos, sumada a la gran cantidad de operarios menores de 30 años que integran la organización, que en el caso de Fanapel ya superan el 50% del personal estable, nos obliga como organización sindical a diseñar una política de Formación Sindical”.

El desafío del mañana

Los pronósticos sobre el futuro del mundo del trabajo y los desafíos que se le plantean a la clase trabajadora, son preocupantes. Frenar el desarrollo tecnológico y su incidencia sobre la conservación de los puestos de trabajo sólo puede concebirse como una entelequia, pero sería una negación de la realidad. Las estrategias aplicadas por los sindicatos para llevar adelante sus históricas e irrenunciables demandas, como un órgano colectivo de los trabajadores irremediamente tienen que ir adecuándose a esas circunstancias. La radicalización de la lucha sindical, bajo estas circunstancias, aceleraría la propia caída de los sindicatos en su papel protagónico como institución aglutinadora de los trabajadores.

La posición adoptada por el sindicato papelero de la ciudad de Juan Lacaze parece que ha tratado de ir contemplando su papel de representante de los trabajadores, asegurando sus demandas laborales (conservación de los puestos de empleo, mantenimiento de los niveles salariales) pero sin dejar de asumir la realidad. El papel que ha cumplido el CUOPYC en este proceso de la introducción de la Formación Laboral en Fanapel, le permitió, adecuando las estrategias, ne-

gociar con la empresa aquellos principios que hace casi sesenta años le dieron origen a la propia institución. Hoy más que nunca parece impostergable la necesidad no solo de ir formando trabajadores capacitados para defender las demandas del presente sino que, como se sabe, la formación debe incluir el requisito de preparar a los trabajadores para que sepan descubrir a tiempo la complejidad del mañana.

cuopyc@adinet.com.uy