

Centro de Formación Popular Bella Unión: dificultades, posibilidades y desafíos de un proyecto gestionado por trabajadores organizados junto con la Universidad.

Eje/Modalidad: Mesa de Trabajo 3. Extensión, docencia e investigación

Bandera, Gonzalo; Echeverriborda, María; Echeverriborda, Gimena; Espasandín, Nancy; Otero, Martina;

Docentes del Servicio de Extensión y Actividades en el Medio – Universidad de la República

[Mail de contacto: echemaria@gmail.com](mailto:echemaria@gmail.com)

El trabajo busca exponer, analizar y reflexionar sobre el proceso de gestión del Centro de Formación Popular Bella Unión (CFPBU) desarrollado por organizaciones de trabajadores y pequeños productores de esta localidad junto con el Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) de la UdelaR. Este Centro de Formación es resultado de variadas acciones y propuestas llevadas adelante por las organizaciones de trabajadores rurales, agroindustriales y pequeños productores de la zona. Tiene como antecedente directo, un conjunto de iniciativas de capacitación y formación que se gestaron en el intento y efectivización de desarrollar emprendimientos productivos gestionados por los propios trabajadores.

En 2006, organizaciones de asalariados rurales e industriales y de pequeños productores, ocuparon una chacra perteneciente al Instituto Nacional de Colonización. Las reivindicaciones de las organizaciones se orientaban a reclamar una política que garantizara el acceso a tierra para asalariados y pequeños productores, al tiempo que se propuso que la chacra ocupada fuera soporte de una nueva experiencia de trabajo tendiente a la autogestión y espacio donde desarrollar una propuesta de formación y capacitación para trabajadores. En 2007, como resultado de la negociación con el Estado, la tierra ocupada fue entregada a las organizaciones y éstas se comprometieron a constituir un colectivo de trabajadores para llevar adelante un emprendimiento económico productivo y de formación junto con el SCEAM.

A fines de 2007, las organizaciones junto con el SCEAM se pusieron a trabajar en la definición de una propuesta general de formación para trabajadores y pequeños productores, que comenzó a ser implementada en julio de 2008. Desde entonces y hasta el momento, el CFPBU ha desarrollado varias líneas de trabajo que fundamentalmente abordan: formación político-sindical, formación en derechos laborales, formación en trabajo asociado para trabajadores aspirantes a tierra y trabajadores que han accedido a la misma, formación y capacitación en planificación, seguimiento y evaluación del proyecto productivo de la chacra y capacitación en técnicas de bioconstrucción.

En el entendido de que el CFPBU es fruto de las acciones desarrolladas por los trabajadores organizados y en virtud de que el SCEAM pretende contribuir con este proyecto, el Centro ha sido conducido y gestionado –a través de distintas modalidades- por las organizaciones y el SCEAM. Este trabajo busca exponer y analizar las distintas formas que ha ido asumiendo el proceso de dirección colectiva del proyecto, atendiendo las limitaciones, posibilidades y desafíos que se presentan. Se puede señalar que los trabajadores participan en el proceso de toma de decisiones y gestión del CFPBU en dos dimensiones centrales: la organización del proyecto formativo – educativo y la organización del proyecto económico productivo. Esto se realiza, medularmente en: i) instancias assemblearias que se realizan para discutir y acordar asuntos estratégicos del proyecto, ii) en el espacio de Dirección Colectiva, cuya función es dinamizar y ejecutar las acciones para efectivizar el proyecto y, iii) en espacios de gestión del colectivo responsable del proyecto productivo de la chacra.

Partiendo de que la dirección colectiva es un aspecto constitutivo central del CFPBU, se pretende reflexionar en torno a: ¿Cómo se han ido instrumentando en concreto los procesos de gestión de este proyecto que contiene un componente de formación junto con un componente económico productivo? ¿Cómo trabajar para mejorar las condiciones para una participación genuina y horizontal con los trabajadores cuando en general, en el conjunto de frentes de trabajo de las organizaciones, la formación no ocupa un lugar privilegiado? ¿Cómo fortalecer la Dirección del Centro como proyecto unificado que contiene varias líneas de trabajo? ¿Cómo trabajar para que los espacios de decisión y gestión tengan provecho educativo, aportando aprendizajes en método de organización política y generando nuevas sociabilidades para los individuos que en ellos participan? ¿Qué papel debería cumplir el SCEAM desde la doble responsabilidad que tiene: política y formativa?

QUÉ ES Y CÓMO SURGE EL CENTRO DE FORMACIÓN POPULAR BELLA UNIÓN.

El Centro de Formación Popular Bella Unión es una iniciativa de trabajadores y universitarios cuyos objetivos generales se orientan a generar y consolidar un programa de formación integral para trabajadores, conformando un espacio de construcción colectiva entre la Universidad y la sociedad, donde todos sus participantes desarrollen procesos de enseñanza – aprendizajes socialmente significativos. El Programa se propone contribuir al desarrollo de procesos de formación integrales de trabajadores y universitarios, en tanto sujetos de pensamiento y acción, capaces de comprender la realidad concreta para intervenir en su transformación.

El CFPBU es resultado de numerosas acciones y propuestas llevadas adelante por las organizaciones de trabajadores rurales, agroindustriales y pequeños productores de la zona

gestadas en iniciativas asociadas a la implementación de emprendimientos productivos gestionados por los propios trabajadores¹. Es fruto, además, del trabajo conjunto que las organizaciones de trabajadores junto con Extensión Universitaria, viene desarrollando desde hace una década, a partir de proyectos estudiantiles cuyo origen se ubica en los primeros años del 2000².

La efectivización del CFPBU se logra a partir de la coyuntura específica que se presentó en virtud de la reactivación de la producción cañera-azucarera iniciada en 2005. Efectivamente, la constitución del CFPBU se imbrica en la historia y situación de la ciudad de Bella Unión.

Esta ciudad, perteneciente al Departamento de Artigas, se ubica en el extremo noroeste de Uruguay, siendo parte de la triple frontera junto con Brasil y Argentina. En su planta urbana viven aproximadamente 13.000 personas. Si se le suman los habitantes de los barrios periféricos y centros poblados cercanos, su población alcanza a 19.000 residentes, lo que conforma el 24% del total departamental (INE, Censo 2004).

Desde 1940 la estructura económica de Bella Unión, así como los procesos de organización socio políticos en ella presentes, están indisolublemente ligados a la producción de caña de azúcar. Esta actividad agroindustrial constituye uno de los rasgos distintivos de Bella Unión y ella es fundamental tanto para asegurar las condiciones materiales de reproducción de sus habitantes, como para fundar identidades y pertenencias.

Fruto de la orientación de la política azucarera asumida en los noventa el sector atravesó una fuerte crisis que afectó principalmente al norte del país, provocando el retiro masivo de pequeños y medianos productores de la producción de caña de azúcar, perdiéndose además una significativa cantidad de puestos de trabajo, tanto en chacras como en la industria³.

¹ Ejemplo de esto son el Proyecto de Recolonización Agraria (UTAA, SOCA, Movimiento de Pequeños y Medianos Productores de Bella Unión, 1997) y otros Proyectos Agrarios (SUCAL, SUTRA, SOCA, UTAA; 2002. UTAA; 2003). Otro ejemplo son las chacras sindicales que se propusieron ser un lugar de trabajo, de formación y capacitación de trabajadores (UTAA; 1995, 2002, 2004. COSUCAL, 2007). Además se realizaron instancias específicas de capacitación y formación de trabajadores rurales vinculados a los cursos de la JUNAE (maquinaria, horticultura, poda, etc.) y talleres implementados conjuntamente con el equipo de Extensión Universitaria y organizaciones (Producción Orgánica, Derecho Laboral, Cooperativismo, Trabajo Grupal, Organización, etc.).

² Entre el 2001 y 2003, se implementaron proyectos estudiantiles integrados a la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay. Desde 2004 a 2007 estos proyectos continuaron, contando con el apoyo de la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio. En ambas etapas sus objetivos se orientaron a contribuir al fortalecimiento y formación de los trabajadores de la zona.

En el año 2005, con la asunción del Gobierno Nacional por parte del Frente Amplio-Encuentro Progresista, comenzó a reactivarse el complejo cañero, sumando a la tradicional elaboración de azúcar, la producción de alcohol carburante. La reactivación del complejo ha sido realizada a través de la creación de la empresa ALUR SA, constituida en un 90% por acciones de la empresa estatal ANCAP y 10% de PDVSA.

Es necesario destacar que la zona de Bella Unión aparece como campo privilegiado para aprehender al trabajo en su posibilidad de rebeldía, de luchas contra las formas de explotación y dominación, en el rescate y visibilización de los trabajadores como sujetos creativos productores de su propia historia. Ha sido el escenario para una de las más fermentales experiencias sindicales de los trabajadores rurales del Uruguay, organizados en la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA)⁴. Cabe destacar el proceso de lucha histórica de los trabajadores de la caña - de los "peludos"- de Bella Unión durante la década de los 60, principios de los 70 - exactamente hace medio siglo: las marchas cañeras hasta Montevideo cruzando el país de Norte a Sur por el acceso a la tierra y la Reforma Agraria, en el marco de grandes movilizaciones estudiantiles y obreras. Esta ola de luchas fue acompañada de una radicalización política y el accionar de la guerrilla tupamara que fue derrotada militarmente en 1972, fuertemente ligada, a través de la actuación de su líder Raúl Sendic a los cañeros de Bella Unión. La respuesta de los gobiernos entonces, fue la de una gran persecución, represión, cárcel y muerte con un aumento del protagonismo militar que culminó en el golpe cívico-militar en 1973.

En el escenario actual, junto con otras organizaciones de trabajadores y pequeños productores, UTAA volvió a atribuirle visibilidad a la lucha por la tierra, exigiendo participación en la elaboración y objetivos de las políticas económicas a implementar en la

³ Mientras que en 1993 se plantaron 9.000 hectáreas de caña, en el 2001 la superficie sembrada disminuyó a 3.000 hectáreas; la producción de azúcar de caña, que era de 55.000 toneladas, en 2001 fue de 14.000 toneladas; el número de productores cañeros, que era de 450, pasó a 110. En 1991 la zafra de cosecha duraba 180 días con 2300 asalariados rurales y 730 en la industria, mientras que 10 años después fueron 80 días de zafra con 1300 trabajadores asalariados rurales y 530 en la industria: de 567.000 jornales se pasó a 142.000 jornales, lo que significó una disminución del 75%. (Intersectorial de Bella Unión, 2000).

⁴ Sindicato creado en 1961 que nuclea al conjunto de trabajadores de la caña de azúcar. Actualmente son 1200 trabajadores afiliados al mismo. De forma sintética su campo de actuación incluye: i) la defensa y representación de los asalariados de la caña de azúcar (mejora de salarios y de condiciones de trabajo, exigencia y control de cumplimiento de derechos laborales, convenio colectivo, etc); ii) organización y representación de trabajadores aspirantes a tierra, concibiendo la tierra como fuente de trabajo para superar la zafralidad, la inestabilidad y la precariedad propia del trabajo en este cultivo, como fuente para la obtención de alimentos para autoconsumo; como fuente de trabajo ante la mecanización de la cosecha, y como centro de la disputa por los beneficios del proyecto sucro alcoholero ante un escenario de ampliación de superficie cañera.

región, así como un cambio en la estructura agraria del país que responda a los intereses de los sectores históricamente postergados.

En 2006, apenas comenzada la implementación del Proyecto Sucro-alcoholero en la zona, la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA), el Sindicato de Obreros de la Caña de Azúcar (SOCA)⁵ y la Asociación de Pequeños Agricultores y Asalariados Rurales de Bella Unión (APAARBU)⁶ ocuparon dos fracciones de la Colonia España perteneciente al Instituto Nacional de Colonización (INC)⁷.

Las principales reivindicaciones y propuestas de las organizaciones se orientaban a reclamar una política que garantizara el acceso a tierras y otros medios de producción para los asalariados y pequeños productores. Reclamaban, además, la participación formal y efectiva en la implementación del Proyecto Sucro-alcoholero, y planteaban convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales de los asalariados. Asimismo, enfatizaban los riesgos de una estrategia productivista basada en el monocultivo de caña, alejada de un modelo de diversificación orientado a la seguridad y soberanía alimentaria.

Con el apoyo del equipo de Extensión, las organizaciones elaboraron una *“Propuesta de plan productivo para las fracciones de la Colonia España del Instituto Nacional de Colonización”*, cuyos objetivos fueron: i) *Comenzar a desarrollar una experiencia de trabajo solidario entre trabajadores y pequeños agricultores integrantes de APAARBU, SOCA y UTAA;* y ii) *implementar una propuesta productiva que permita obtener productos agrícolas como materias primas para el ingenio sucro-alcoholero y alimentos para el autoconsumo y la comercialización”*. (Propuesta de plan productivo para las fracciones de la Colonia España del Instituto Nacional de Colonización- Bella Unión/2006)

Asimismo, en la propuesta se planteaba la formación como un componente central de las actividades a realizar en la tierra solicitada: *“las organizaciones apuestan a que este proyecto signifique un ámbito de formación y capacitación de trabajadores tanto en aspectos*

⁵ Creado en 1971, este sindicato integra los trabajadores del ingenio (fábrica). Actualmente nuclea a 600 trabajadores (200 estables y 400 zafrales). Su principal frente de actuación es la defensa y representación de los asalariados de ALUR SA. De forma un tanto débil, también organiza a algunos trabajadores con interés en acceder a tierra.

⁶ Creada en 2004, nace asociada a UTAA por su vínculo con pequeños productores. Integrada por trabajadores que trabajan de forma asalariada, algunos de los cuales controlan muy pequeñas superficies de tierra.

⁷ Ente estatal creado por la ley 11.029, en el año 1948. Su función es intervenir en la cuestión de la tierra, promoviendo y administrando la Colonización, definida por la propia ley como *“el conjunto de medidas a adoptarse de acuerdo con ella para promover una racional subdivisión de la tierra y su adecuada explotación, procurando el aumento y mejora de la producción agropecuaria y la radicación y bienestar del trabajador rural”*.

asociativos y autogestionarios, como en la implementación de tecnologías que respeten el medio ambiente y la salud de los trabajadores y la población”.

Como resultado del proceso de negociación entre organizaciones locales e instituciones estatales, fundamentalmente el Instituto Nacional de Colonización (INC), se llegó a un acuerdo entre las mismas, a través de un documento público: “Documento Bella Unión II” (julio de 2007). La base del acuerdo estableció: i) que el INC adjudicara en arrendamiento a ALUR SA las fracciones ocupadas para constituir la base física de un programa general de formación para los trabajadores, pequeños productores y sus familias en el marco de un proyecto productivo; ii) que dicho Programa de Formación debía abarcar temas vinculados a aspectos tecnológicos, productivos, de gestión, del trabajo solidario, salud, educación y cultura; y iii) que la gestión productiva a realizar en las fracciones se desarrollara con una Cooperativa de Trabajadores Rurales integrada por aspirantes a colonos de las organizaciones (UTAA, SOCA, APAARBU, ANCAP – ALUR S.A., P.U.R., INC, Universidad; Julio, 2007).

En este marco una vez realizado el acuerdo, las organizaciones sociales y el Servicio Central de Extensión (SCEAM) comenzaron a trabajar en el diseño del CFPBU de acuerdo a los criterios generales establecidos. Este trabajo incluyó reuniones varias para avanzar en los objetivos, modalidades de trabajo y contenidos del programa. También se realizaron encuentros con integrantes del Movimiento de Trabajadores Sin Tierra de Brasil, dado la acumulación y experiencia que esta organización tiene en el tema.

La propuesta de CFPBU resultante de este trabajo fue aprobada por Extensión Universitaria y se conformó un equipo docente para el desarrollo del Programa. Actualmente el equipo está integrado por: una docente radicada en la zona, dos docentes que viven en Salto (a 150 Km) con presencia semanal en Bella Unión, cinco docentes radicados en Montevideo (630 km) que viajan con frecuencia semanal y una docente honoraria, también radicada en Montevideo. Asimismo, el Centro cuenta con el apoyo coyuntural para alguna línea de trabajo específica, de docentes de otros servicios universitarios (Arquitectura, Agronomía, Veterinaria, Educación Física).

Orientaciones centrales del trabajo.

A lo largo del proceso de trabajo desarrollado, el equipo universitario del CFPBU ha generado un conjunto de fundamentos y orientaciones, que centralmente son:

- ✓ La concepción de Universidad que sustenta el que hacer del CFPBU, es que la misma puede y debe tener un papel sustancial en tanto institución generadora de conocimiento crítico sobre la realidad social, para desarrollar acciones que contribuyan a la construcción y desarrollo de proyectos que den respuesta a las necesidades y proyectos de los trabajadores. Para analizar y orientar el significado social de la práctica universitaria es necesario insertarla en el juego de las relaciones entre las clases sociales y sus mecanismos de poder. El sentido dado al quehacer universitario y el establecimiento de las alternativas, solo pueden ser descubiertas a partir de la sociedad de la cual la Universidad forma parte.
- ✓ En consonancia con las finalidades genéricas del CFPBU, se han delimitado una serie de objetivos específicos que se orientan a: i) contribuir a la formación y fortalecimiento organizativo de los asalariados y pequeños productores de Bella Unión; ii) promover el acceso a tierra para sectores trabajadores (asalariados y pequeños productores), como forma de superar las condiciones de vida condicionadas por las situaciones de desigualdad y pobreza; iii) apoyar y contribuir al desarrollo de proyectos socio productivos asociativos, que tiendan hacia el desarrollo de procesos autogestivos; y iv) contribuir a la formación de universitarios a través del desarrollo de prácticas concretas vinculadas a problemas de importancia social para los sectores populares.
- ✓ Los procesos de cambio y los procesos de formación están indisolublemente unidos. En este sentido, la formación es una estrategia que contribuye a fortalecer los procesos de organización de los trabajadores. La misma logra incidir a favor de la aprehensión de mayores grados de conciencia, a favor de la negación de la inmediatez de la condición impuesta por el *statu quo* social. Si es cierto que el desarrollo de acciones y proyectos distintos a los imperantes en la sociedad, requiere de la construcción de subjetividades diferentes que esencialmente son incorporadas en la realización de prácticas distintas, también es verdad que el desarrollo de capacidades para la comprensión de la realidad importan en los procesos de cambio porque estas capacidades son incorporadas en las prácticas concretas. Las posibilidades y capacidades de transformación de algunos aspectos de la realidad exige el desarrollo de la conciencia, el desarrollo de la capacidad de comprensión. Comprensión y análisis que la formación aporta a potenciar y desarrollar. La formación así entendida debe ser un proceso que aporte nuevos elementos que estimulen el crecimiento y enriquecimiento moral e intelectual de las personas. Se trata de poner a disposición un conjunto de saberes, experiencias, conocimientos y habilidades que den fundamento a una actitud y accionar diferente, que coloque herramientas que permitan

interpretar y reinterpretar la realidad a fin de encontrar distintas alternativas, que ensanchen el abanico de posibilidades, que amplíen el campo de accionar de los trabajadores.

- ✓ La formación no puede limitarse a un sector específico de la realidad. La formación debe tener la pretensión de comprender y contener la totalidad social. La formación es en todos los ámbitos y niveles de la existencia de los individuos. Dado que no es posible abarcar de forma totalizante a la realidad en un único movimiento, es necesario delimitar algunos enfoques y aspectos en los que profundizar la formación, pero teniendo como “telón de fondo” la totalidad compleja, abierta, dinámica, a fin de evitar interpretaciones fragmentarias y constituirse en aportes para la resolución de necesidades. Si “la vida de la gente es una, si a la gente le duele todo junto”, lo más importante no es por dónde comienza el proceso de formación, sino la relación que logramos ir entablando con los demás aspectos de la vida de los trabajadores. La capacidad de comprensión, la actitud crítica, la satisfacción por el intercambio y el saber, son capacidades y hábitos fácilmente “transferibles” de un sector a otro. Aprender sobre método de organización colectiva en una chacra, permite aprender sobre método de organización para otras esferas de la existencia. De lo que se trata es de tener la capacidad de convertir una necesidad en enseñamiento, en aprendizaje. Se trata de generar las condiciones para que las necesidades, las contradicciones, los problemas nos aporten provecho educativo que pueda ser incorporado al bagaje de conocimientos y experiencias, tanto en lo individual como en lo colectivo, de los participantes en los procesos de formación.
- ✓ Se debe ser cuidadoso en diferenciar las instancias de formación de las instancias orgánicas de toma de decisiones de los trabajadores. El desafío es establecer modalidades de trabajo de formación que retomen las dificultades y contradicciones que se presenten en las organizaciones para aportar a la búsqueda de soluciones, manteniendo la naturaleza específica de cada ámbito.
- ✓ La formación debe responder a necesidades y aspiraciones colocadas por los propios trabajadores. La formación debe trabajar con elementos de la realidad que importan a los participantes del CFPBU.

Los participantes del CFPBU.

A lo largo del proceso de gestación y desarrollo del Centro de Formación, han participado más de un centenar de trabajadores con distintas trayectorias y experiencias. La modalidad de participación ha sido variada, respondiendo a intereses específicos, a la atracción de las propuestas (cursillos, actividades puntuales, cine, jornadas de trabajo), a las particularidades

de los espacios concretos donde se realizaban las actividades (plaza, barrio, sindicato, zona rural o urbana) y en especial al grado de involucramiento que han tenido las organizaciones.

Las convocatorias que se realizan para las actividades del CFPBU dependen en gran medida de con quiénes se vincula el Centro: militantes de los sindicatos, trabajadores convocados por las organizaciones, integrantes de emprendimientos productivos de trabajo asociado. También se han desarrollado actividades con instituciones educativas de formación técnica (UTU) y formación terciaria (Tecnólogo Agroenergético). Se destaca la participación de un núcleo importante de militantes que han sido activos en la generación, elaboración, sostenimiento e implementación de la propuesta de formación junto a el equipo universitario.

En términos generales, los participantes del CFPBU se vinculan con sindicatos de distintas áreas: rurales, agroindustriales, de la salud, del municipio, del servicio doméstico y estatal. A su vez, también participan pequeños productores rurales vinculados a experiencias asociativas organizados en asociaciones de productores y en experiencias productivas asociativas.

Los participantes del Centro de formación por lo general tienen trabajo inestable, con muy bajos niveles salariales y condiciones de trabajo muy precarias. Muchos han empezado a trabajar a edades tempranas lo que ha imposibilitado llevar adelante estudios de secundaria y algunos no han podido terminar ni siquiera la primaria. Mayoritariamente son los hombres los que militan en las organizaciones y participan en instancias de formación.

Las organizaciones participantes cuentan con casi la totalidad de los trabajadores afiliados sin embargo, con pocos militantes activos y alta concentración de tareas. Las reivindicaciones que sostienen no se limitan exclusivamente a mejorar sus niveles salariales o condiciones de trabajo, sino que también han desarrollado otro frente de lucha que tiene que ver con el acceso tierra y otros proyectos asociativos.

Líneas de formación del CFPBU.

Desde julio de 2008 se han buscado diferentes mecanismos para la construcción colectiva y participativa de las propuestas de formación: rondas de reuniones con los integrantes de las organizaciones, talleres de discusión en plenarios, dirección colectiva así como desde el intercambio “mano a mano” que en muchas ocasiones surge con los trabajadores. En estos espacios se ha buscado generar un intercambio genuino que posibilite manifestar las temáticas que las organizaciones entienden pertinente desarrollar, así como también la

forma de implementarlas: con quiénes, cómo, la frecuencia de las actividades, que herramientas metodológicas emplear, entre otras.

A partir de julio de 2008 el CFPBU comienza a desarrollar las primeras líneas de formación contemplando las preocupaciones volcadas a nivel de las instituciones estatales y sindicales sobre la viabilidad de emprendimientos productivos gestionados por los trabajadores existentes y otros a impulsar. Por este motivo se define abordar las siguientes temáticas: trabajo asociado, trabajo en grupo, cooperativismo, viabilidad y gestión cooperativa.

A principios de 2009 se convoca a actualizar la propuesta de formación pretendiendo consolidar las líneas a mediano plazo. Luego del proceso de discusión y elaboración de la propuesta se concretan dos sub programas en función de las particularidades de los sujetos que participarían en cada uno. Por un lado, el sub programa 2000 abocado al formación con los trabajadores aspirantes a 2000 hectáreas de tierra en la Colonia Raúl Sendic Antonaccio y que buscará contribuir a la construcción de un proyecto colonizador de y para los trabajadores.

Por otro lado, se concreta el sub programa Trabajo y Organización con el objetivo de continuar y profundizar los temas abordados a lo largo del 2008 . Dos líneas de formación constituyen este sub programa. Una de ellas tiene como centralidad profundizar en las temáticas de trabajo asociado *“vivenciando la cooperación”* a partir de la construcción de la sede física del CFPBU. Para ello, también se realizaron instancias de capacitación en técnicas de bioconstrucción.

La otra línea de formación surge a partir de la necesidad que manifiestan los trabajadores de abordar temáticas que hacen a la realidad de sus organizaciones y de ellos como integrantes de la clase trabajadora. Es así que se conforma la línea de Formación Político y Sindical incorporado temáticas tales como: cambios en el patrón de acumulación, en la organización de la producción y el trabajo; transformaciones objetivas y subjetivas de la clase trabajadora y sus organizaciones, derecho laboral, historia del movimiento sindical y sus desafíos actuales. Desde esta línea de trabajo el CFPBU buscó ampliar su convocatoria a todos los trabajadores de Bella Unión que quisieran participar, empleando diversos mecanismos en la difusión de las actividades: programas de radio, televisión, volanteadas, afiches, además de la difusión que realizaran las organizaciones a sus trabajadores.

A lo largo del 2010 se busco consolidar el CFPBU y sus diferentes líneas de formación. Los sub programas creados en el 2009 se mantuvieron pero realizando algunas precisiones en relación a los objetivos de cada uno y sus propuestas metodológicas. Respecto al sub

programa dedicado al trabajo con los aspirantes a tierra que pasaron a ser colonos en el mes de febrero de 2010, se elaboro una propuesta de formación e intervención con dos vertientes. Por un lado, la formación necesitaba estar en consonancia con las dificultades y desafíos que se fueron imponiendo a partir del ingreso a la tierra (trabajo grupal, gestión cooperativa) Por otro lado, se implementaron talleres de capacitación en sistema de riego y producción ganadera.

En relación al sub programa Trabajo y Organización la construcción de la sede física del Centro de Formación comienza a centrarse en la consolidación de la Chacra- Escuela en donde se pudieran combinar aspectos productivos, de formación (planificación, evaluación y seguimiento de la chacra) y capacitación (construcción y producción bajo invernáculos, producción de semillas locales, sistematización de suelos). Por otro lado, se decidió implementar la línea de Formación Político y Sindical desde dos niveles: continuar con los encuentros mensuales abiertos a todos los trabajadores abordando temáticas generales a la clase trabajadora, y a su vez, surge la demanda de comenzar un proceso de formación con frecuencia semanal con el sindicato UTAA en temas vinculados a la negociación del convenio colectivo con la patronal y derechos laborales.

En lo que va de este año 2011, a nivel general se ha continuado con las líneas que se venían abordando, aunque se ha incorporado otro espacio de formación dirigido a nuevos trabajadores aspirantes a tierra nucleados en el sindicato UTAA. Desde esta línea se buscó introducir algunas de las tensiones y dificultades que se han identificado en experiencias de acceso a tierra por parte de otros trabajadores. Se combinó el trabajo productivo en la Chacra-Escuela con instancias de reflexión y debate sobre algunos temas vinculados al trabajo asociado (trabajo en grupo, cooperación, autogestión).

Construyendo co-gestión.

Desde 2008 al presente año se pueden diferenciar tres modalidades propuestas y experimentadas de co-gestión entre las organizaciones, los participantes y el equipo universitario. Durante el 2008 encontramos lo que se denominó la "*dirección provisoria del CFPBU*" llevada adelante por las organizaciones, en el 2009 la propuesta de plenarios de conducción y grupo operativo; y finalmente en el 2010- 2011 la experiencia de la dirección colectiva.

Una característica relevante común de los tres ensayos de co-gestión es el Plenario de conducción estratégica, generalmente convocados a principio y fin de cada año. El rol

destacado de estas instancias permiten la participación colectiva en el debate y toma de decisiones de los rumbos estratégicos.

- **2008- Dirección Provisoria del CFPBU.**

La conducción del CFPBU durante el 2008 estuvo conformada por delegados de las distintas organizaciones y el equipo universitario. Este espacio tuvo como objetivo darle sostén y contenido a las actividades como un ensayo experimental que permitiera diseñar un funcionamiento más permanente y adaptado a la realidad tanto de los delegados participantes como del desarrollo del propio centro.

Esta primera Dirección Provisoria se dedicó a difundir y dar a conocer, a través de diferentes modalidades, la experiencia del CFPBU a la sociedad de Bella Unión. Todas las cuestiones de funcionamiento como horarios, frecuencias, participantes, selección de locales para las distintas actividades, tanto en el campo como en la ciudad, así como contenidos y distribución de responsabilidades, se hacían desde un abordaje colectivo. A la vez, se comenzó la planificación de la construcción de la Casa del CFPBU y la elaboración del presupuesto necesario para su funcionamiento.

También desde este espacio se asumió la responsabilidad de buscar junto a las direcciones sindicales los mecanismos necesarios para posibilitar la participación de los trabajadores.

- **2009- Plenario Conducción – Grupo Operativo**

A principio del año 2009 tras una rica discusión en plenario se definen los lineamientos generales a ser impulsados. En cuanto a la co-gestión, se propone dos ámbitos de toma de decisiones que permitieran avanzar cualitativamente en la conducción. Por un lado, se plantea fortalecer un Plenario de conducción donde se definan los lineamientos estratégicos y por otro, un Grupo Operativo a conformarse con delegados de las organizaciones e interesados que participasen en las instancia de formación.

El grupo operativo tuvo dificultades para conformarse, las organizaciones no formalizaron los responsables para el mismo, y en los casos de haber asignado, los trabajadores tuvieron dificultad para asumir las tareas. La cuestión operativa y programática cotidiana quedó a cargo del equipo de Extensión Universitaria.

El proyecto y la construcción de la Casa del CFPBU basado en los sueños e ilusiones de los participantes del centro permitió un avance importante con respecto a la apropiación y construcción colectiva en la chacra a partir de los talleres sobre técnicas de bio-

construcción elaborando en la práctica los bloques y ladrillos de barro. El cambio cualitativo se visualizó con mayor claridad en el avance del involucramiento de los participantes en la gestión y logística necesarias para la tarea teórico-práctica de dicho curso.

- **2010 - 2011- Dirección Colectiva**

A partir del 2010 las responsabilidades productivas y de formación en la Chacra- Escuela pasan a estar a cargo de las organizaciones y del equipo de Extensión. A su vez se empieza a construir infraestructura para avanzar en la casa del CFPBU. Se van generando condiciones más favorables para la concreción de una propuesta integral de co-gestión planteada como objetivo. Como consecuencia de estos cambios objetivos emerge desde las necesidades de los participantes elaborar una salida organizativa que contemplara las potencialidades que se venían manifestando. Es así, que en plenario de principio de año del 2010 se resuelve que: *“Las organizaciones y trabajadores participantes del Centro de Formación Popular, el Servicio de Extensión Universitaria, los trabajadores de la chacra, cada uno con un voto, se reunirán mensualmente, para evaluar, proponer, controlar y apoyar las tareas en desarrollo o a desarrollar”.* (Propuesta SOCA-UTAA para las fracciones 43 y 46 Colonia España)

A partir de estas resoluciones y en el correr del año y medio hubo un proceso de maduración de las instancias de toma de decisiones y de cada uno de los integrantes. En un sentido, los plenarios se han convertido en un ámbito de trabajo y de elaboración de propuestas, así como, una oportunidad de encuentro de los participantes de los diferentes subprogramas. En otro sentido, se consolidó un espacio de dirección mensual que recepciona las iniciativas y propuestas de los distintos integrantes de las organizaciones, resolviendo y ejecutando las cuestiones necesarias para el funcionamiento permanente del CFPBU. Este equipo se ha encargado de las cuestiones concretas sobre los aspectos productivos y su gestión, la distribución de tareas para la construcción de la sede del CFPBU, la precisión e instrumentación de las líneas de formación, la designación de representantes del centro para participar de actividades con otras organizaciones (cursos, encuentros, intercambios), organización del primer campamento del formación, etc.

Los órdenes del día de sus reuniones poseen un número importante de temas a tratar, muchos de ellos con urgencias de ser asumidos y resueltos exigiendo una tarea constante de priorizar asuntos, atender demandas, discutir y resolver muchas veces algunos problemas en desmedro de otros. La reflexión y la construcción colectiva ha permitido una toma de conciencia de las limitaciones y los desafíos que se tienen planteados. Es de

destacar que la reapropiación y reactivación del proyecto productivo en la chacra escuela tendiendo a la diversificación, pasó a ser unos temas priorizados.

La dirección del CFPBU asumiendo todas estas responsabilidades se ha convertido en un punto de referencia de las instituciones y organizaciones de trabajadores con quienes se vincula.

REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS.

Partiendo del reconocimiento que **la Dirección Colectiva** es un aspecto constitutivo central del CFPBU y que las distintas modalidades de gestión experimentadas han puesto de manifiesto limitaciones, potencialidades y grandes desafíos, la reflexión en torno a los mecanismos y procesos a impulsar en el futuro pasa a ser una tarea decisiva.

La evaluación de la génesis y desarrollo del Centro de Formación fue realizada en forma permanente y compartida por todos los integrantes, y esas instancias aportan una guía para el análisis de las distintas dimensiones que se pusieron en juego en la experiencia. El **Programa de Formación** se realiza en el marco de un contexto de lucha por reivindicaciones largamente planteadas por los trabajadores. La conformación de dicho Programa tuvo el mérito de ser una propuesta elaborada por parte de los militantes de las distintas organizaciones con una importante intervención de la Universidad de la República (UDELAR) a través del Servicio de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM).

Una primera reflexión que surge de este hecho de origen, tiene que ver con las prioridades y reivindicaciones que tenían –y aún mantienen- los trabajadores y las organizaciones involucradas. En el caso de la ocupación de tierra en Colonia España, que luego diera origen al CFPBU, la acción se concretó tras la bandera de la “tierra p’ al que la trabaja”. De ahí que, el acuerdo alcanzado entonces significó una conquista para el conjunto de los trabajadores a quienes se les adjudicó la tierra a ser por ellos gestionada. El mecanismo acordado, a su vez, garantizaba la producción de caña de azúcar en el predio - demandada por la empresa ALUR- de tal forma que el objetivo de diversificación productiva que se pretendía se convertía por esa razón, en una aspiración a mediano o largo plazo.

La propuesta de conformar un Programa de Formación se basa en la conciencia, de que todo proyecto **con y para** los trabajadores debe ser construido **desde los trabajadores**, independientemente que sea reconocida y demandada la intervención y el acompañamiento del equipo universitario.

El compromiso de asumir este Programa de Formación fue visualizada como un **complemento** por el conjunto de los trabajadores, **jerarquizado sí**, por los militantes, dirigentes, luchadores históricos de las distintas organizaciones y los docentes del SCEAM. Ellos fueron los que se incorporaron a trabajar en la elaboración del mismo a través del Plenario del Centro y de una Primera Dirección Provisoria.

El equipo universitario, **preocupado por no sustituir a los trabajadores, respetar sus ritmos y comprender las necesidades inmediatas que preocupaban y ocupan aún hoy a los referentes sindicales**, se dedicó a elaborar junto a los militantes la propuesta. La misma **se planteó objetivos esenciales que resultaron ser, a la larga, muy ambiciosos, sólo posibles de concretar en un largo proceso de experimentación, a través del ensayo y el error**. Camino este que se transitó y se sigue transitando.

Tantos los universitarios que han volcado su trabajo en Bella Unión durante todos estos años, y los que lo han hecho, específicamente, en el CFPBU, como así también los integrantes de las organizaciones que participan del Proyecto – valoran mucho el intercambio de saberes, el enriquecimiento mutuo en los múltiples encuentros realizados, y los pasos concretos de avance hacia esos objetivos permanentes. Sin embargo, es una realidad indiscutible que, frente al sinnúmero de actividades sindicales que deben abordar estos militantes, así como la atención a los problemas más inmediatos del conjunto de los trabajadores, **no resulta ser la formación**, una prioridad de las organizaciones.

Se manifestaron **dificultades en mantener la participación** de los integrantes del Centro, y más allá de ellos, de los habitantes jóvenes o desocupados de la zona en las variadas actividades que se iban planteando. De igual manera, se reconocen **dificultades, trabas, bloqueos** – independientemente de la voluntad de los protagonistas concretos - **en constituir una dirección colectiva** con miembros de las organizaciones que acordaron la co – gestión del CFPBU en la medida que debieron asumir durante todo este tiempo luchas de distinta magnitud (conflictos, ocupaciones, corte de ruta, seguimiento de los convenios colectivos, etc.)

Por estas primeras consideraciones y **por los resultados parciales obtenidos**, está planteada la necesidad de explicarse la realidad y aproximarse a responder algunas interrogantes.

1º.- ¿Cómo mejorar la participación de los trabajadores cuando en general, en el conjunto de frentes de trabajo de las organizaciones, la formación no ocupa un lugar privilegiado?

Colabora a la reflexión, partir del reconocimiento de la situación que vienen arrastrando los trabajadores y sus organizaciones de décadas pasadas. Durante los años de mayor ofensiva neoliberal, sus luchas se han caracterizado, esencialmente, por plantearse objetivos defensivos y reivindicativos ante la pérdida de derechos económicos, laborales y sociales., etc. en medio de una situación de hambre, miseria y desocupación. Como consecuencia, los trabajadores se han visto obligados a dejar pendientes preocupaciones más estratégicas. La realidad actual de los trabajadores – cuyos derechos siguen vulnerados – exige una toma de conciencia acerca de que, **desligar los problemas reivindicativos de los problemas políticos dificulta mucho más la lucha de los trabajadores.** La lucha se parcializa y puede ser conducida a un callejón sin salida., pues los logros reivindicativos parciales que puedan obtenerse se pierden en un futuro cercano. La recuperación de los derechos perdidos, sin dejar de reconocerlos como logros de la lucha, apenas mejoran las condiciones de trabajo de explotación y subordinación. Por esa razón, en la medida que se reactivan los sindicatos en la zona, se retoma la vieja aspiración estratégica de obtener tierra para quien la trabaja, concebida por los sectores combativos del pasado, y retomada por la militancia de los sindicatos, como forma de terminar con la explotación pero en un marco histórico diferente.

De parte del equipo universitario que forma parte del Centro de Formación, esta toma de conciencia se refleja en la búsqueda constante por articular las preocupaciones cotidianas del trabajador, sus necesidades inmediatas con las problemáticas más abarcativas y estratégicas que los involucran, para encontrar juntos nuevas alternativas. Conocer los planes y modelos de producción y cómo se manifiestan en lo local, visualizar las dificultades existentes para un cambio a un modelo a escala humana y no al servicio del mercado, las trabas que existen para concretar la diversificación productiva; los bloqueos e impedimentos existentes para afincarse en la tierra, serán todos ellos pasos importantes en el camino de comprender la realidad. Vislumbrar junto a los trabajadores las posibilidades de superar esas dificultades, trabas y bloqueos con el pensar y hacer colectivo aprendiendo de otras experiencias y elaborando nuevas alternativas, es abrir nuevos caminos para transformar esa realidad.

Una de las preocupaciones ha sido construir las propuestas de formación con cierto margen de flexibilidad que permitan incorporar nuevas temáticas o metodologías que tal vez no habían podido ser previstas a la hora del armado del plan de formación. Sin embargo, atender las demandas que se han presentando no ha puesto en riesgo la coherencia con el rumbo estratégico delineado. Lograrlo no ha sido ni es una tarea sencilla, más aún cuando

existen limitaciones del equipo universitario como por ejemplo, el estar mayormente radicado en Montevideo.

Se ha fortalecido la perspectiva de formación y auto- formación, impulsando y probando nuevos métodos didácticos adecuados y variados, en base a la experiencia realizada en el mismo CFPBU y por otros colectivos de trabajadores. El método democrático de instrumentación, con dedicación y mucha paciencia activa, siempre partiendo de las necesidades concretas de los trabajadores para dar las oportunidades de ampliar sus demandas y entonces sí, jerarquizar la formación como una de las prioridades de sus organizaciones.

En este aspecto, es importante reafirmar y profundizar la orientación que se planteó desde que se definió construir en forma colectiva la Sede del Centro de Formación:

“No hay cómo aprender la práctica de la cooperación sin vivenciar directamente una experiencia de cooperación. (... espacios) donde reconstruir la conexión entre el trabajo intelectual y trabajo manual, donde poner en acto la capacidad humana de proyectar y crear. Esto permite además aprender técnicas de construcción, producción, administración y gestión. (Plan de trabajo 2009).

El acompañamiento del proceso en todas las instancias y la reivindicación de una **formación integral**, han permitido crear y combinar los **distintos espacios** de acción, de reflexión y debates de cuestiones sociales y políticas. Privilegiando las tareas colectivas y el trabajo conjunto en la sede, tales como la construcción de ladrillos y bloques de barro, el levantamiento de un invernáculo, la realización de lecturas compartidas, ejercicios y cálculos de salarios-licencia-aguinaldo, entrevistas, búsqueda de materiales, investigaciones, etc. nos demandará seguir re- creando las diferentes instancias incorporando pacientemente a más trabajadores que seguirán enriqueciendo las alternativas e inventando nuevas.

Los trabajadores organizados sentirán la necesidad de una **mayor participación**, más **genuina y horizontal** en la formación. Serán ellos los que demanden a sus organizaciones y a sus referentes la concreción de ámbitos de reflexión, de debates, charlas, cursos, prácticas productivas formativas. Serán instancias – que contemplen preocupaciones reales- las que crearán las condiciones para una *formación integral como seres humanos, potencialmente capaces de superarse y tomar el destino en sus manos*. Los militantes del centro, trabajadores y equipo universitario, deberán estar atentos y sensibles para detectar esas inquietudes.

Estos aspectos re-plantean nuevas interrogantes que permiten problematizar y continuar la **reflexión acerca de los caminos necesarios para seguir fortaleciendo la Dirección Colectiva del Centro de Formación**. En forma constante sigue preocupando :

2°.- ¿Cómo fortalecer la Dirección del Centro como proyecto unificado que contiene varias líneas de trabajo?

La diversificación de distintas líneas de trabajo, que atiendan diferentes necesidades y situaciones del conjunto de trabajadores involucrados con el CFPBU, ha sido un aspecto positivo. Sin embargo, es importante señalar que la diversificación de frentes y líneas de acción, así como las responsabilidades asumidas por cada uno de los miembros del CFPBU, exigen un esfuerzo mayor para visualizar el trabajo de conjunto y lograr sistematizar los logros y desarrollar las potencialidades.

La consolidación de la Dirección del Centro ha sido y es un desafío permanente y de gran magnitud. La característica heterogénea de la composición de los trabajadores que la integran (asalariados del agro y de la industria, colonos, pequeños productores, trabajadores zafrales, etc.,) exigen respuestas variadas y específicas. Compartir los procesos de las diversas líneas de trabajo requiere tiempo, reflexión, evaluación y enriquecimiento de las prácticas concretas por parte de todas las organizaciones.

Es una tarea pendiente para el CFPBU construir líneas de acción permanentes que permitan ampliar el espectro de los participantes, es decir llegar a las familias, a las mujeres en forma sistemática, a los jóvenes, a los adultos mayores, a los niños. Dado que el CFPBU ha sido gestado desde las organizaciones sindicales, espacios que generalmente convocan a los trabajadores adultos de sexo masculino, se ha dado la tendencia a que las líneas de formación hayan estado centradas en las problemáticas del mundo del trabajo.

Luego de tres años de inserción en la zona y la existencia de un equipo más maduro en la Dirección del Centro, se han ido abordando otras temáticas que sin desconocer la centralidad que tiene el trabajo en la vida de cada individuo y su familia, aparecen como asuntos de interés de los trabajadores. En este sentido, se destaca el abordaje que se realiza en la Colonia Raúl Sendic que se basa en trabajar en la Colonia, como un lugar de trabajo y de vida, como lugar donde se entrelaza la vida laboral y la esfera de la reproducción. Este trabajo tiene como centro contribuir a avanzar en un plan de ordenamiento para la colonia que incluya atender las necesidades y proyectos de las familias en relación a la posibilidad de radicarse en la Colonia, es decir que contemple los asuntos de la educación, salud, recreación, cultura y tiempo libre. Ampliar el abordaje de las

preocupaciones del Centro desde ésta óptica es uno de los mayores desafíos que sus integrantes tienen por delante si se aspira a consolidar un espacio de formación que efectivamente responda a todos los ámbitos de la existencia de las familias trabajadoras.

Seguramente será un proceso de experimentación y creatividad. Los tiempos subjetivos de los protagonistas en la búsqueda de la autonomía y auto-organización predominarán a los tiempos del reloj y del calendario, evaluando constantemente los logros, las dificultades y las oportunidades que se presentan para fortalecer la dirección del centro y para incorporar más trabajadores a las instancias colectivas.

Es en este camino de fortalecimiento de la Dirección del Centro de Formación que se nos presentan nuevas problemáticas y nuevos interrogantes.

3°.- ¿Cómo trabajar para que los espacios de decisión y gestión tengan provecho educativo, aportando aprendizajes en método de organización política y generando nuevas sociabilidades para los individuos que en ellos participan? ¿Qué papel debería cumplir el SCEAM desde la doble responsabilidad que tiene: política y formativa?

El objetivo de desarrollar procesos de formación que involucren las necesidades de decidir, gestionar, organizar los propios espacios comunes, así como las transformaciones de la vida cotidiana de los protagonistas, exige de parte del equipo universitario y de los trabajadores, un esfuerzo mancomunado. Poner a prueba en cada circunstancia y percibir el “poder” que les brinda el conjunto de saberes compartidos, el hacer común, el decidir e incidir en las resoluciones que impactan positivamente tanto en la lucha como en la vida cotidiana motiva a continuar en proyecto colectivo.

Concientes que esta intencionalidad no siempre encontró condiciones reales de implementación en las actividades impulsadas, la preocupación constante y la construcción y creación de alternativas de trabajo para lograr esos objetivos, pasa a ser de gran importancia. La metodología para construir conocimiento común entre extensionistas y trabajadores tiene y seguirá teniendo sentido, si privilegia las necesidades de la lucha y de las organizaciones sindicales y/o de colonos, aportando o creando realmente algo nuevo. De lo contrario podrá ser visualizado como un complemento, que puede ser descartado o ignorado.

Se ha insistido en crear los ámbitos adecuados para la participación de los trabajadores junto al equipo universitario, en un plano de igualdad y construcción de saberes. Sin

embargo, las dificultades existen. Es fundamental que la preparación de esas instancias merezca la dedicación de un tiempo sustantivo de elaboración que involucre a los trabajadores, los que forman parte de la Dirección del Centro y/o aquellos que se acercan con inquietudes variadas. Valorar los saberes que cada uno aporta, demostrando que el nuevo conocimiento que surge contiene y supera los existentes, aplicándolo para resolver o explicar problemas reales que se presentan en forma cotidiana.

La elaboración de cartillas con la información adecuada, la presentación de problemas y las soluciones encontradas por otros trabajadores – sin mostrarlas como la “solución” única- compartir experiencias y vivenciar diversas situaciones con otros colectivos de amplia trayectoria como el MST, las relaciones con trabajadores de otros gremios y compartir sus problemas, han sido prácticas comunes que los extensionistas han promovido en el Centro de Formación, creando las condiciones para que un grupo de trabajadores vaya construyendo una nueva subjetividad, más solidaria, más humana, más feliz.

El equipo docente se destaca por intentar articular la intervención extensionista de los universitarios procedentes de diversas disciplinas, con la tarea de Investigación y de Enseñanza. Por esa razón, su hacer, que está imbuido de un componente ético y de compromiso con la realidad social de la que forma parte, siempre está en entredicho.

BIBLIOGRAFÍA.

- Propuesta de plan productivo para las fracciones de la Colonia España del Instituto Nacional de Colonización. SOCA-UTAA-APAARBU. Bella Unión/2006
- Documento Bella Unión II (firmado por UTAA, SOCA, APAARBU, ANCAP – ALUR S.A., PUR, INC, Udelar). Bella Unión/2007.
- Instituto Nacional de Estadística, www.ine.gub.uy. Datos para Bella Unión y poblados aledaños. Censo 2004
- Propuesta SOCA – UTAA para las fracciones 43 y 46 de Colonia España. Bella Unión /Febrero 2010Documento
- Intersectorial. Bella Unión/2000
- Plan de trabajo CFPBU- SCEAM. Montevideo/2009