

**PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO
DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACIÓN LABORAL**

**DOCUMENTO DE TRABAJO Nro. 4
Serie Educación y Trabajo**



**UNIVERSIDAD DEL TRABAJO DEL URUGUAY
PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO
DEPARTAMENTO DE ALFABETIZACIÓN LABORAL**



**DOCUMENTO DE TRABAJO Nro. 4
Serie Educación y Trabajo**

**JORNADA PRESENTACIÓN DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS
DE LA ALFABETIZACIÓN LABORAL**

Tipos de emprendimientos y organización del trabajo

Organización sindical y condiciones de trabajo

Uruguay, Julio 2018

Documento de Trabajo Nro.4 – Serie Educación y Trabajo

Jornada Presentación de la Caja de Herramientas de la Alfabetización Laboral
Compilado de Exposiciones de la Jornada Caja de Herramientas de la Alfabetización Laboral realizado el 12 de abril 2016. Montevideo - Uruguay

Compilado: Analía Ramírez y Laura Da Luz - Dpto. de Alfabetización Laboral - Programa Planeamiento Educativo CETP – UTU.

Desgrabación: Analía Ramírez

Corrección: Laura González Cabezudo

Fotografías: Departamento de Alfabetización Laboral

Diseño de Tapa: María Martínez Zayas

Impresión: Escuela de Industrias Gráficas - UTU

Julio 2018- Uruguay

Programa Planeamiento Educativo

Virginia Verderese - Directora

Dpto. de Alfabetización laboral – Programa Planeamiento Educativo

Laura Da Luz - Coordinadora

Gabriel Álvarez - Referente de Formación e Investigación

Alejandro Aloisio - Referente de Cooperativismo y Asociativismo

Adriana Barreiro - Referente de Convenios y Pasantías Curriculares

Coordinaciones Regionales de la Alfabetización Laboral - UTU

Marcela Echeverría - Campus Regional de Educación Tecnológica Litoral Sur

Ana Laura Seoane - Campus Regional de Educación Tecnológica Centro

Joao de Lima – Campus Regional de Educación Tecnológica Centro

Analía Ramírez – Campus Regional de Educación Tecnológica Este

Universidad del Trabajo del Uruguay

Programa Planeamiento Educativo – Dpto. de Alfabetización laboral

San Salvador 1674, Oficina 30, 24198919, int. 122

Correo electrónico: alfabetizacionutu@gmail.com

ÍNDICE

Presentación	6
PRIMERA PARTE	
Mesa Tipos de emprendimientos y organización del trabajo	7- 19
Julio Cabrera / representante de CUDECOOP	
Carlos Aulet / Representante de los trabajadores FONDES-INACOOOP	
Iliana Santa Marta / Observatorio de Educación y Trabajo CETP-UTU	
SEGUNDA PARTE	
Mesa Organización sindical y condiciones de trabajo	18-29
María Flores / UNATRA PIT-CNT	
Flor de Liz Feijoo / SUA PIT-CNT	
Anexo I	30
Programa de la Jornada presentación de la Caja de Herramientas de la Alfabetización Laboral	

PRESENTACIÓN

El objetivo de este cuarto Documento de la Serie Educación y Trabajo del Departamento de Alfabetización Laboral del Programa Planeamiento Educativo de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) es contribuir a promover el debate y reflexión en torno a la relación Educación y Trabajo en Uruguay y específicamente de la Educación técnica y tecnológica y su vínculo con los modelos productivos que se expresan en la realidad productiva, económica, social y laboral del Uruguay.

El Documento difunde parte de la producción de la Jornada realizada el 12 de abril 2016 en el Instituto Superior de Perfeccionamiento Docente. Esta Jornada, organizada por la Dirección de Programa Planeamiento Educativo desde el Departamento de Alfabetización Laboral, se denominó “Caja de Herramientas de la Alfabetización Laboral en la Universidad del Trabajo del Uruguay. En la misma participaron autoridades del sistema educativo, autoridades del gobierno nacional, docentes alfabetizadores y alfabetizadoras, estudiantes, técnicos, sindicatos y trabajadores de diferentes sectores productivos (Anexos I).

La Unidad de Alfabetización Laboral de la Universidad del Trabajo del Uruguay es un dispositivo educativo novedoso y único en los sistemas de educación pública en nuestro país. La falta de antecedentes más lo particular de su enfoque, ha hecho entre otras cosas, que la misma unidad fuera creando sus propias herramientas.

El propósito de esta Caja de Herramientas es tener un material de apoyo para el desarrollo de la Metodología Alfabetizadora en el contexto de la Universidad del Trabajo del Uruguay.

En la publicación se reúne el trabajo de dos mesas a partir de las cuales se realizaron talleres de planificación de actividades pedagógicas con los y las docentes participantes. La primera mesa “Tipos de Emprendimientos y Organización del Trabajo” contó con expositores de amplia trayectoria académica y experiencia de trabajo: Julio Cabrera (representante de CUDECOOP), Carlos Aulet (representante de los trabajadores FONDES-INACOOOP) y la Socióloga Iliana Santa Marta (integrante del equipo del Observatorio de Educación y Trabajo CETP/UTU). La segunda mesa “Organización sindical y condiciones de trabajo”, contó con la presencia de dos mujeres relevantes del PIT-CNT, María Flores (UNATRA) y Flor de Liz Feijoo (SUA).

Esperamos que este documento sea de utilidad y signifique una invitación a reflexión y a la acción de estudiantes, docentes, técnicos y trabajadores y trabajadoras en general, sobre el vínculo entre la educación y el trabajo y concretamente el vínculo entre la Universidad del Trabajo del Uruguay y el mundo del trabajo.

TEMA DE MESA 1: TIPOS DE EMPRENDIMIENTOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Julio Cabrera – Responsable de Formación en CUDECOOP¹
Transcripción parcial de la presentación

Las cooperativas tienen un componente económico como cualquier empresa pero además tienen un componente social. Este se logra afianzar a partir de relaciones de confianza, primero y de formación después o, también pueden darse juntas. Si esos dos caminos no van en paralelo muy difícilmente podemos tener una cooperativa donde la identidad, la comunidad y la cooperación sean los elementos fundamentales por los que esa empresa funcione bien; de ahí la importancia de realizar análisis de viabilidad de los emprendimientos y sobre todo cuando pensamos estas ideas con los estudiantes, porque se pueden llevar muy bien en el recreo o en la clase, pero pueden no llevarse tan bien trabajando juntos. Lograrlo implica formación y capacitación y el tiempo que están dentro del aula, es un tiempo vital para lograr que se conozcan y solucionen esa primera relación de viabilidad que es la “viabilidad social”.

Muchas de las cooperativas fracasan porque no hay buena relación entre sus integrantes y no porque el problema esté en el mercado. Muchas veces el proyecto económico es muy bueno y lo que fracasa es el vínculo entre las personas porque no estaban preparadas para trabajar con otros. Cuanto mayor es la cooperativa, más complejas son las relaciones. No significa que sea imposible, en la medida que sigamos trabajando interinstitucionalmente para fortalecer el movimiento cooperativo y la enseñanza formal en su conjunto. Si bien venimos construyendo esta relación desde hace varios años, se profundiza desde el año 2010 a partir de convenios de cooperación.

¿Qué les vamos a transmitir? ¿Que el cooperativismo es la panacea que resuelve todos los problemas? No, no es esa la idea a transmitir. Sí vamos a transmitir que existen distintas formas de organización de los emprendimientos, con valores y principios establecidos desde 1844 (momento cuando se creó la primera cooperativa) y que han demostrado en Uruguay y el mundo que es una alternativa válida en la medida que tengamos esas relaciones de confianza y esa viabilidad social que hace que el resto sea un poco más sencillo.

Para terminar quería decirles que seguimos trabajando juntos con INACOOOP² y con la UTU en próximos proyectos y que para quienes están interesados en seguir formándose en cooperativismo, las opciones existen. Hay tres cosas que antes no pasaban: una es la apertura a actores de fuera de la enseñanza; en segundo lugar la Ley

¹ Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas

² Instituto Nacional del Cooperativismo

de Cooperativismo³, que establece la obligatoriedad de trabajar estos temas en la enseñanza en conjunto con el movimiento cooperativo, y además contamos con los recursos para hacerlo.

Carlos Aulet – Representante de Trabajadores FONDES⁴-INACOOOP



Fotografía: Fernando Stevenazzi

Buenas tardes a todos y a todas, es un gusto estar acá y agradezco a los organizadores la invitación. En este tema relacionado a la economía social y solidaria, a las empresas recuperadas, el mundo del cooperativismo, estamos hablando de principios y de valores. Estuvimos leyendo el material que Gabriel Álvarez (Departamento Alfabetización Laboral) nos proporcionó y nos parece muy interesante la propuesta y el análisis que se hace sobre los tipos de emprendimientos, sobre el que vamos a complementar desde el cooperativismo y también vamos a presentar algunas cuestiones que trascienden el mundo cooperativo.

En primer lugar vamos a explicar por qué el movimiento sindical tiene en su seno una coordinación con las distintas organizaciones del bloque social de la autogestión trabajando desde hace algunos años. Para muchos puede ser una cuestión novedosa o contradictoria que tiene elementos que no se entiendan.

Era necesario desarrollar una fuente de financiación, que constituye uno de los elementos importantes a la hora de desarrollar emprendimientos en manos de los trabajadores, sean cooperativos, autogestionarios, asociativos o recuperación de empresas. Contamos además con la alianza de distintos sectores. Nosotros provenimos de una cooperativa metalúrgica, somos veteranos afiliados al gremio metalúrgico, trabajamos para FUNCOOP (ahora el FONDES), mi cooperativa está afiliada tanto a la Federación de Cooperativas como a la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas por los trabajadores y por supuesto al UNTMRA.

Esto nos hizo pensar en cómo articular las diferentes formas y diferentes gremiales para que la acción cobrara más importancia, alcanzara otro impacto y para poder contar con leyes como la del FONDES (Ley N° 19.337), que se votó en 2015. La misma constituye un logro obtenido por los trabajadores en su conjunto; también participó CUDECOOP en la articulación. Nos parece que ese era el resultado que buscábamos, esa ley es la expresión más pura del desarrollo de emprendimientos autogestionados. No es lo mejor pero sí es lo que logramos con la lucha.

³ Ley 18.407, Sistema Cooperativo

⁴ Fondo para el Desarrollo

El Fondo de Desarrollo se logra por decreto en el 2011 con el impulso del presidente Mujica. Uno de los objetivos que teníamos era poder contar con una ley que permitiera que no se eliminara y que estuviera en el programa de la fuerza política, cuestión que no era el objetivo inicial de la administración actual al principio de su gobierno en los términos que hoy plantea la ley. Había otras visiones de la economía social y la autogestión.

En lo que respecta a tipos de emprendimientos, los invitamos a coordinar con la mesa de autogestión del PIT CNT y a visitar los emprendimientos cuando lo deseen, emprendimientos de distintos tipos en el actual FONDES, en el marco del cual se está analizando la estructura organizativa, su plan estratégico y cómo va a funcionar.

Están previstos dos tipos de emprendimientos:

- 1- Ley 18.407, que involucra todas las formas de cooperativismo que existen en el país, donde queda bien claro, desde la ley y su reglamentación a quién se le presta y a quién no se le debería prestar.
- 2- Emprendimientos autogestionados. ¿Qué es un emprendimiento autogestionado? En este aspecto el involucramiento del movimiento sindical, las organizaciones gremiales, la UDELAR a través de la Unidad de Estudios Cooperativos, la Coordinadora de Economía Social y Solidaria aportó discusión y documentos que posibilitan que una serie de emprendimientos (cooperativos y no cooperativos) tengan una línea de trabajo y de desarrollo que no está apegada totalmente a la ley 18.407, sino que tiene otras premisas acerca de dónde va o dónde debería ir la economía social y solidaria asociativa y allí entra la fundamentación de por qué la alianza con el movimiento sindical es necesaria.

No hay forma de transformar la sociedad sin una alianza clara, concreta y de acción con los trabajadores.

Decíamos entonces que había una serie de acuerdos en la mesa de autogestión del PIT-CNT junto con la UDELAR, el Instituto Cuesta Duarte, la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay y la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas. Les voy a transmitir algunos de los elementos en los que se basan y que dan forma a los acuerdos que permiten que exista una coordinación con el movimiento sindical.

- Deben conformar un colectivo en el cual todos los trabajadores que participen deben estar asociados al mismo. No hay trabajadores por fuera que no compartan el producto, las horas, el trabajo en el emprendimiento.
- Deben gobernarse democráticamente. La asamblea es la que decide el rumbo del emprendimiento, qué hace y cómo lo desarrolla. Después tendrá gerente, administración, operarios, etc. Pero quien decide y quien resuelve el plan estratégico es la asamblea.
- Deben estar asociados además en la propiedad de los medios de producción, en los bienes inmuebles y en la propiedad intelectual.
- Deben asegurar el reparto equitativo de la riqueza generada. Cuando en el movimiento cooperativo se habla de excedentes, debemos propugnar hablar de la distribución equitativa de la renta: que todo lo que haya para distribuirse se haga de forma equitativa. Esto va a dar elementos para la sociedad que se encuentra inmersa en un mundo capitalista, consumista. La discusión acerca de la distribución de la renta es una de las claves para afrontar el dilema de cómo sobrevivir en un mundo despiadado _como es el del capital_, cuyo único objetivo es la obtención de ganancia a través de la explotación de la mano de

- obra. Esto va a dar también un ejemplo de vida y de valores a la economía capitalista.
- No debe existir costo para la integración de nuevos trabajadores. No compramos un trabajo cuando entramos a una cooperativa o a un emprendimiento auto gestionado; nos integramos voluntariamente a un colectivo de trabajo para el desarrollo legítimo como seres humanos productores. La productividad responde a un concepto del mundo del capitalismo, muchas veces responde a un interés de explotar más y ganar más. En este caso hablamos de un desarrollo genuino.
 - Debe contemplarse las normas de conservación del medio ambiente.
 - Deben apuntar al encadenamiento con otros emprendimientos de la economía social. Son todos conceptos que contiene el material de la Caja de Herramientas. En este punto hablamos de producción y nos referimos a emprendimientos que puedan estar encadenados desde el punto de vista productivo no solo a nivel nacional sino también, regional.
 - Debe apuntar al mejoramiento de las condiciones de trabajo como forma de defender las reivindicaciones históricas de los trabajadores. Todos los emprendimientos generados por los trabajadores tienen una etapa de acumulación del capital a partir de jornadas de trabajo voluntario sin la retribución adecuada y no respetando condiciones dignas de trabajo, en la medida que no cuentan con un capital inicial de inversión. Hay muchos emprendimientos que han tenido inicio de mucho sacrificio, en condiciones adversas desde el punto de vista del trabajo que no deben mantenerse, hay que revertirlo.
 - El emprendimiento debe contar con un comité de base sindical que nuclea a sus trabajadores afiliados al sindicato correspondiente a su rama. En el caso que no esté contemplado debe trabajar para lograrlo, un verdadero movimiento cooperativo que se plantea trabajar por la transformación social debe estar en el seno de la clase obrera.

También hay contradicciones en el seno de la clase trabajadora y muchas veces no aceptan las cooperativas porque lo ven como “patrones”. Este es un aspecto a discutir y buscar revertir en los sindicatos y así hicimos hace unos años. El Uruguay viene de una tradición mutual de sindicatos de distintas corrientes de socialistas, comunistas y anarquistas, que expulsados de Europa por el hambre y el capitalismo a fines del siglo XIX y principios del XX, lograron conformar acá distintas formas del asociativismo y organización de trabajadores. De esa herencia provienen las huelgas y las ocupaciones bajo control obrero, que fueron tan resistidas por las cámaras y los patrones en este país, salvajemente reprimidas cuando los trabajadores se dedicaban a producir con sus propias manos y tenían el control de la producción de sus fábricas. ¿Por qué les molestaba tanto? ¿Por qué molesta tanto que hoy exista Alas Uruguay? ¿Por qué molesta tanto que existan fábricas en el desarrollo local como es CTC en la cerámica, o en el sector de los alimentos? Como se impide que haya proyectos en el área láctea o en el área de la carne, sectores primarios de este país que han explotado durante decenas de años a los trabajadores y dejaron hundidas a muchas empresas. No son setenta millones, como está denunciando la prensa todos los días en contra del FONDES; si contamos los últimos años en muchas de las empresas recuperadas y tomamos las deudas que dejaron los antiguos patrones de esas empresas recuperadas, estamos hablando de más de trescientos cincuenta millones de dólares.

Este dato no ha sido investigado por nadie, por ningún senador ni diputado. ¿Qué pasó con esa plata? ¿Esos señores están viviendo en el asentamiento o en Carrasco?, ¿Tienen

fondos en el extranjero? Parece que estas cosas hacen también a la discusión.

Hay una investigación de la Universidad de la República _que se va a entregar en la Federación de Cooperativas_, que abarca (desde la discusión de la Ley del FONDES para acá) el impacto que han tenido las publicaciones en contra del FONDES, publicaciones fundamentalmente de la prensa; se estima que hay más de 500 artículos. Esto habla a las claras del embate y la desesperación del capitalismo porque en Uruguay y en la región hay desarrollo de grandes empresas. No les preocupa que algunos trabajadores se junten y busquen una forma de ganarse la vida, les preocupa justamente los grandes emprendimientos, los que abarcan cadenas de producción que pueden incidir en los precios, lo que puede ayudar al Estado a regular los precios. Como nos pasa hoy que nos acostamos con un precio en un alimento y nos levantamos mañana con otro precio. Pero existen ejemplos que demuestran claramente cuán importante es tener como aliado a la economía social y solidaria.

Iliana Santa Marta. Observatorio de Educación y Trabajo, Programa Planeamiento Educativo - CETP/UTU

En primer lugar agradecer a los alfabetizadores laborales sus aportes a la construcción del material educativo de la Caja de Herramientas. Todos contribuyeron a este proceso, ha llevado mucho tiempo y aún no ha culminado; comienza otra etapa a partir de la instrumentación del material.

Mi presentación va a versar sobre Organización del Trabajo; es uno de los temas relevados en la Caja de Herramientas y recoge las preocupaciones de ustedes: interactuar y conversar con los jóvenes para acercarse a la realidad del mundo del trabajo.

En primer lugar entendemos que la organización del trabajo engloba el conjunto de dimensiones técnicas y sociales; determina el trabajo a realizar, la forma de hacerlo y las condiciones para llevarlo a cabo. Nos referimos a los sistemas de producción, el diseño de las tareas, las relaciones entre los trabajadores, los ritmos, los contenidos del trabajo, la comunicación, la formación y la promoción en el trabajo, los diferentes modos de supervisión: todos son decisivos y contribuyen a que la actividad productiva se realice.

A lo largo de la historia se han ido superponiendo e interrelacionando entre sí diferentes modelos de organización del trabajo y en consecuencia diversas formas de trabajar y procesos para la formación en el trabajo. Dependiendo de la combinación de componentes económicos y sociales se está en presencia de una u otra forma de organización del trabajo que en definitiva sirve de sustento a las acciones que tienen como objetivo garantizar la eficiencia del proceso productivo.

Las grandes transformaciones fundamentalmente en Inglaterra a finales del siglo XVIII, van a influir y determinar el desarrollo de la economía. La invención de la máquina, el surgimiento de las fábricas y la mecanización, llevaron a la necesidad de organizar el trabajo para incrementar la productividad. El sistema artesanal en el cual el maestro confeccionaba la totalidad del producto y transmitía sus conocimientos a sus aprendices dio paso a la manufactura en la producción capitalista. Así el taller del maestro se transformó en un espacio con gran número de trabajadores.

En 1776 (s. XVIII), Adam Smith, escocés, profesor de filosofía moral, analiza en su libro “La Riqueza de las Naciones” la especialización por tareas como factor clave del crecimiento económico de los países. Para Smith, la clave del crecimiento es el aumento de la producción, la capacidad productiva del trabajo. Muy por el contrario, una heterogeneidad de máquinas y procesos no uniformizados en las plantas fabriles, una ineficaz planificación en los talleres, no da lugar a un aumento continuo de la productividad. Es en torno a estos temas también que se inician las preocupaciones de Adam Smith sobre los efectos negativos de la división del trabajo en términos psicológicos y humanos para los trabajadores.

Adam Smith dedica mucho tiempo a estudiar la relación entre el trabajo y el trabajador, a objetivar, a describir la secuencia de operaciones. Considera como ejemplo una fábrica pequeña de agujas y analiza la división del trabajo: un trabajador toma el alambre, otro lo tuerce, un tercero le da forma de aguja, un cuarto pega la cabeza de la aguja, y así, Smith sucesivamente identifica hasta dieciocho operaciones diferentes, en muchos casos realizadas por manos distintas. Para Smith la cuestión fundamental es reducir el tiempo de producción por la especialización en una única tarea sencilla. Esta especialización lleva a mayor eficiencia y al desarrollo de determinadas habilidades. Esto ocasiona una ruptura radical, decisiva para la sustracción al trabajador del dominio de su trabajo: cada uno se ocupa de una tarea particular, no es un trabajador que asume diferentes oficios. En consecuencia el peso del saber productivo de los trabajadores comienza a disminuir.

Frederick Taylor fue un precursor de las primeras teorías de la organización científica del trabajo. Un siglo después de Adam Smith, en 1907, Taylor publica su libro “Organización Científica del Trabajo”, obra que recoge sus ideas enfocadas al control de todas las dimensiones de la producción industrial. Hay que reconocer que los planteamientos básicos de la organización taylorista del trabajo son los referentes que definen el mundo productivo.

La Caja de Herramientas recoge algunos ejemplos de esta forma de trabajo. Taylor pasó 20 años de su vida trabajando y estudiando en el desarrollo de sus ideas, trabajó como obrero en una fábrica metalúrgica, luego dirigió un taller de maquinaria y desde ahí observó el proceso de trabajo. Taylor completa lo que Adam Smith iniciara, estableciendo las tareas a seguir para incrementar la productividad.

Taylor estudia los tiempos y los movimientos, las tareas están cronometradas y los puestos de trabajo definidos por la oficina de métodos. Identifica acciones útiles e inútiles, elimina al máximo los “tiempos muertos” con la finalidad del despegue de la eficacia de la producción. La puesta en práctica de estos principios está en la base de la separación trabajo-trabajador: el trabajador es despojado del contenido mismo del trabajo. Hay una frase que representa este modelo: “Cada trabajador debe dejar colgada su gorra”; se trata de dejar afuera de la planta la “cabeza”, la forma de pensar, la forma de sentir, el modo de trabajar. El método que elabora Taylor, tiempo después es utilizado para la producción en masa en la cinta transportadora de la fábrica de autos Ford, en Estados Unidos.



Alrededor del año 1916, los esposos Frank y Lillian Gilbreth fueron grandes defensores de la administración científica. Él trabajaba en la construcción como colocador de ladrillos y ella era psicóloga. Ambos eran estudiosos de la realización efectiva de cualquier tarea. Sus investigaciones estuvieron encaminadas a la eliminación de movimientos innecesarios y ampliaron su interés por los aspectos psicológicos de los efectos del trabajo.

Fueron pioneros de los filmes de movimientos para el estudio de manos y cuerpo de las tareas, desarrollaron el estudio de micro movimientos, la descomposición del trabajo en elementos fundamentales llamados therbligs (17 movimientos básicos con las letras del apellido Gilbreth pronunciado al revés).

Este estudio permitió el aumento de la productividad de manera significativa en la colocación de ladrillos con el objetivo de establecer un proceso óptimo, eliminando los desplazamientos innecesarios y aumentando con cuatro o cinco movimientos la colocación de entre 120 y 300 ladrillos por hombre y por hora.



Los Gilbreth analizaron además el trabajo en las centralitas telefónicas de distribución de las llamadas en la red. Desde la centralita, las telefonistas establecían la conexión a través de una red de clavijas. Se colocó en los brazos, manos, cabeza y cuerpo de cada trabajadora, una serie de sensores con luces. A través de una cámara, en la oscuridad, se estudiaron los movimientos, siempre buscando minimizar los desplazamientos. Hay varias fotos y

artículos que recrean esta preocupación en la racionalización de la tarea y del cargo con el objetivo del aumento de la productividad en el sector.

Avanzando en el relato histórico, tenemos el advenimiento de Henry Ford, ingeniero estadounidense considerado el primero en implementar un sistema de producción en serie. La producción en masa a gran escala, de productos homogéneos, agrega el ritmo a la secuencia de movimientos de un conjunto de piezas en la cadena de transporte.



El ingeniero Ford notó que era mucho más barato y rápido producir un modelo estándar. De acuerdo con este sistema de producción, el automóvil era montado en 98 minutos; pasaba por una cinta de montaje en movimiento en la cual se colocaban las piezas. En 1916, se vendieron medio millón de unidades; en 1923 dos millones y para 1927, se había alcanzado la cantidad de 15 millones de Ford-T. Existe una frase que se hizo famosa: “Puedo producir un auto Ford T si me lo solicitan, siempre que sea negro”. Esto se debía a que el color negro era el que se acababa más rápido y si en la cadena de montaje el color siempre era negro, no retardaba el proceso de producción.

Ahora bien, la cinta transportadora permite la circulación de un conjunto de piezas ante los obreros fijos en sus puestos de trabajo e impone el ritmo general a cada parte de la producción. En los años veinte y treinta, la penetración del taylorismo y del fordismo en Estados Unidos mejora la producción. Tiene su apogeo en las décadas de 1950 a 1960, reconocidas en la historia del capitalismo como “los años dorados”. Allí comienza a pensarse una formación profesional con mayor especialización, específica para cada uno de los puestos de trabajo.

¿Qué consecuencias genera en el trabajo? El resultado está prescrito. La concepción, el diseño y el contenido del trabajo, están definidos en pasos precisos: unos planifican, otros llevan a cabo la gerencia o la dirección y por último están los que ejecutan; queda absolutamente separada la concepción de la ejecución del trabajo. En cuanto a los resultados, se organiza el sistema de control externo tanto sobre los trabajadores como sobre los resultados de su trabajo. Son otros: los capataces, supervisores, los mandos medios, los encargados de imponer los objetivos de la producción, controlar y fiscalizar el ritmo de la producción. Aquello que veíamos, en la producción artesanal en cuanto al dominio del artesano sobre el producto, en este caso está pautado por la dirección.

La película de Charles Chaplin “Tiempos Modernos”, aborda una crítica sobre la producción capitalista. La preocupación por la exacerbación de los métodos tayloristas, se expresaba, básicamente, en el vaciado de contenido del trabajo y la separación de los trabajadores del propio trabajo.

En este sistema, el control, la prescripción y la limitación de los movimientos prácticamente anulaban la importancia del conocimiento, del “saber hacer” de los trabajadores, soslayando la capacidad que los mismos tenían para mejorar el sistema técnico-organizacional.

En el trabajo con los estudiantes generalmente partimos del estudio de los procesos productivos en la producción fabril, pero siempre podemos reconocer procesos productivos en la transformación y elaboración de un producto o un servicio.

Más adelante surgen nuevas formas de organización con el objetivo de superar la excesiva fragmentación del trabajo típica de la organización taylorista que se impuso con el desarrollo de la gran industria después de la Segunda Guerra Mundial. A partir de 1945, emerge en la industria automovilística japonesa (en la empresa Toyota), el “toyotismo”: la producción ajustada en base a la cadena de montaje. El objetivo de este modelo es responder a la demanda del mercado y los diferentes tipos de clientes.



La descentralización de la organización del trabajo implementada lleva a trabajar según los principios de “justo-a-tiempo”: No se produce más que lo que ya está vendido; ahora la producción está directamente bajo el poder directo de los clientes. Las características principales son: la flexibilidad, la maquinaria diversificada, un almacén mínimo y la fabricación en función de los requerimientos de la demanda. Hasta ese momento la producción se almacenaba en grandes instalaciones, y el mercado requería de acuerdo a sus necesidades, sabiendo que había un stock. El nuevo sistema, por el contrario, produce pequeños lotes de muchos modelos de autos diferentes. Por otro lado la implementación de controles integrados en cada momento del proceso productivo busca reforzar el propio control; se trata de identificar los errores que puedan producirse

antes de llegar al producto final; el objetivo es la calidad total.

Además establece que es necesario elevar y perfeccionar la cooperación entre trabajadores organizados en equipos de trabajo para analizar los problemas de producción y ver la manera de resolverlos. Contribuirá a producir a bajos costos, eliminar los movimientos inútiles, hacer más en menos tiempo y espacio, con menos maquinaria, material y esfuerzo físico, y al mismo tiempo, le dará a los clientes lo que ellos quieren en el momento que lo requieran. El toyotismo es un modelo adaptado al contexto social de los países asiáticos; es la respuesta a la introducción de una nueva producción.

En este modelo existen horarios prolongados y ritmos intensificados en el trabajo; se requiere un trabajador “multiespecializado”, “polivalente”. El trabajador ya no está enfocado en la realización de tareas repetitivas sino que afronta tareas flexibles, diversas y opera simultáneamente varias máquinas. Los puestos de trabajo ya no son rígidos, la polivalencia y el autocontrol de la calidad se extiende. Y en cuanto a la formación, esta ya no es especializada para cada puesto, sino que la calificación está distribuida en el equipo.

Esto refleja una cultura y disciplina del trabajo diferente a la nuestra. En este modelo de organización hay una distribución de la maquinaria y una determinada línea de producción, consecuencia de la introducción de la tecnología y de los automatismos, modalidad que se dio fundamentalmente en la industria automovilística.

La crisis de los años sesenta provoca la necesidad de una revisión completa del modelo organizacional: la producción en masa entra en crisis, la organización jerárquica y rígida del taylorismo y del fordismo se han convertido en un obstáculo para la competitividad de las empresas. Asimismo, los trabajadores presionan por los efectos de la realización de tareas repetitivas y la ausencia de toda autonomía.

La General Motors flexibiliza su sistema de producción lanzando varios modelos de autos y varios colores y la reducción de la dimensión de las unidades productivas. Este nuevo modelo productivo se sustenta en la relevancia que adquieren los equipos de trabajo por sobre una organización basada en puestos fijos. Con el desarrollo de la producción industrial automatizada se configura un nuevo tipo de trabajador más autónomo en la ejecución de las tareas aunque delimitado por las normas de calidad. El número de niveles jerárquicos se reduce y se requiere de una formación súper especializada que va más allá de los oficios tradicionales. General Motors sobrepasa a Ford en su producción de automóviles.

A fines de los años 70 comienzan las transformaciones en el plano de la producción y en el trabajo buscando romper un ciclo de estancamiento en la productividad. El factor tecnológico exige a su vez nuevos cambios organizativos en pos de modelos más flexibles, aunque estos cambios no son automáticos.

La producción ya no puede sustentarse únicamente en la capacidad de unos pocos _los planificadores_ y sobre el cuerpo del resto, la mayoría, sino que se hace necesario integrar la capacidad de controlar y programar las diversas situaciones de trabajo. Estas nuevas prácticas generan grandes transformaciones en el proceso de trabajo, entre las que se destaca la relevancia adquirida por el trabajo en equipo, la participación, la polivalencia y la flexibilidad.

Como consecuencia, además, se transforma la concepción misma del trabajo, la

naturaleza del trabajo. Los sistemas productivos comienzan a introducir nuevas formas de organización más flexibles y menos prescriptivas, menos fragmentados con la finalidad de la “mejora continua”, los círculos de la calidad en el proceso de trabajo son gestionados por el propio equipo de trabajadores.

Los cambios realizados en la organización de las empresas y la gestión del trabajo en los años 90 intentan borrar la distancia entre el trabajo manual y el trabajo intelectual, buscando involucrar a los trabajadores en base a la iniciativa, flexibilidad, cooperación y autonomía. Quizá se pueda seguir reflexionando desde las instancias de alfabetización laboral sobre estos aspectos que comprenden la subjetividad de los trabajadores en su regreso a la producción. Por tanto, implica una cierta reconstrucción del saber productivo, del saber práctico del trabajador.

Una colega me comentaba lo siguiente: “Taylor se apropió del cuerpo del trabajador a través del estudio de los movimientos, Ford del ritmo y ahora atrapan el alma con las nuevas tecnologías”.

En la fabricación automotriz por ejemplo, las cadenas de montaje han quedado sustituidas por pequeños grupos de trabajo, con una variedad de tareas y rotación entre ellas. Las empresas comienzan a hablar de multifunción. Pero sobre todo destacamos el deseo de reconocimiento de los trabajadores en el seno de sus colectivos de trabajo.

¿Qué expresión asumen estas transformaciones en un proceso de globalización como resultado de una mayor presión de la competitividad, como el que estamos viviendo? ¿Existen alternativas para nuevas formas de organización del trabajo en que la división entre trabajo “intelectual” y trabajo “manual” no es ya una opción que se pueda sostener? ¿Por qué es tan difícil el cambio? Aunque muchos respaldan la importancia de la participación de los trabajadores, la experiencia de métodos participativos de desarrollo organizativo es todavía limitada. Y hay que recordar que una organización basada en la formación profesional supone el desarrollo de nuevas técnicas de gestión y reestructura de los procesos productivos y costos laborales.

¿Cómo se hace para llegar a esta nueva perspectiva como condición básica para generar cambios más amplios e importantes? El resultado de todo esto, ¿es un trabajador actuante, un trabajador que toma la iniciativa? El trabajador genera en la acción una red de interrelaciones en la que el trabajo es asumido como el producto de un trabajo colectivo.

¿Por qué se hace necesario reflexionar sobre la organización del trabajo?

Philippe Zarifian, en su publicación “El modelo de competencia y los sistemas productivos” (1999), desarrolla el concepto de producción industrial de servicio, en el que subyace la importancia de la intervención humana en el trabajo. Plantea algunos interrogantes: ¿Qué trabajo queremos en tanto trabajo como actividad humana, social y creativa de la humanidad, trascendiendo ahora la noción de trabajo vinculado al empleo? ¿Qué podemos hacer para darle otro sentido al trabajo? Ahora bien, en principio ha de reconocerse la importancia de ubicarse en los destinatarios del trabajo. La transformación es que los clientes se visualicen como usuarios, es saber qué efecto tendrá producir, y cómo producir. En fin, es saber la utilidad para otros del producto del trabajo. En resumen, de la convergencia entre la calidad del producto y la utilidad del trabajo: trabajar para otros, un trabajo útil, un servicio hacia los otros; en suma, un trabajo con sentido.

Espacio para preguntas:

¿Existe alguna estrategia de apoyo real a la formación técnica en la educación pública? Puntualmente en la UTU, pensando no en la salida laboral sino en términos de continuidad educativa, es decir conocimientos con mayúscula.

¿Tienen algún mecanismo o asesoramiento preventivo hacia las empresas cooperativas?
¿Existe alguna acción o mecanismo anterior a cuando las cooperativas comienzan a “tambalear”?

La productividad de que se habló: ¿es algo que se tiene que tomar desde un punto de vista negativo? En el trabajo se trata de producir, independientemente de la organización del trabajo. Siempre es mejor producir más y mejor que menos y peor. No me quedó claro cómo se está trabajando o pensando el concepto “productividad”.

Una pregunta para la mesa de autogestión del PIT-CNT: ¿Cuáles son los emprendimientos y a qué rama de actividad corresponden?

Respuestas de la Mesa:

La primera pregunta refiere a dos temas: a la continuidad educativa y luego a cómo prevenimos los “incendios” en las cooperativas. Respecto al primer punto, desde los principios y desde la propia Ley se plantea que obligatoriamente en cada cooperativa después que se organiza, haya un comité de formación, fomento e integración cooperativa. Si bien aparecía en uno de sus principios pero no como obligación legal, nosotros estamos trabajando en la constitución los Comités de Educación de las cooperativas, con cierto dolor, porque en muchas de las cooperativas se están constituyendo por obligación y no por convicción. Por eso insistíamos en que cuando el cooperativista se organiza a sí mismo y en el grupo por convicción, los elementos con los que actúa son otros y no está tan atado a los vaivenes del mercado: si me sirve lo hago y si no me sirve, no. Lo que sí está claro es que en todas las instituciones donde estamos trabajando hay una vocación de dar continuidad a estos procesos. De nada vale que desde la UTU se establezca un mecanismo de apoyo a la constitución de cooperativas _como en algún caso se planteó_ y la propia UTU sea el primer cliente de esas cooperativas de trabajo y de servicio o de productos de los propios jóvenes, si después no hay un proceso de acompañamiento _sea de la UTU o sea del propio movimiento cooperativo_ para que de alguna manera, la idea original no se desvirtúe.

Existe esa preocupación, somos conscientes de eso e incluso llegamos a plantearnos en algún momento un seminario donde la pregunta central fuera si la constitución de los comités de educación es una oportunidad o una obligación. Consideramos que debiera ser una oportunidad, pero no depende solo de la voluntad de las instituciones. Hoy nos pasa muchas veces que hay ganas y dinero para hacer capacitaciones y lo que no hay es demanda. A menudo las empresas que más necesitan la capacitación son las que menos visualizan esa necesidad. El mundo ha cambiado y organizarse cooperativamente es diferente y requiere de otros compromisos. Por ahí están los mitos del “trabajo por cuenta propia”: que trabajo cuando quiero, que nadie me manda... cuando en realidad trabajar por cuenta propia da mucho más trabajo que ser empleado y más aún en una cooperativa en la que hay que trabajar con otros y estar negociando permanentemente. La tarea preventiva se instituyó por ley con la constitución de los Comité dentro de las cooperativas. Hoy tenemos un primer problema, que es que la Auditoría General de la

Nación, que es quien tiene que controlar la existencia y funcionamiento de esos comités, no cuenta con suficiente personal para ello.

Respecto al asesoramiento preventivo, existen distintos apoyos. CUDECOOP es uno de ellos. Hay que ver si la cuestión es de gestión, de formación cooperativa o de autogestión o de formación técnica. En el caso de mi cooperativa, cuando se fundó allá por el año 2005, había que recuperar un oficio en extinción, y este es otro tema. Definir si estamos dispuestos desde la autogestión a repensar y reformular los oficios. No quiere decir que no haya innovación pero sí es necesario reeditar oficios, recrearlos, ofrecerles las tecnologías... y esto va a tener que ver después con la productividad que permita desarrollar nuevamente un oficio. La UTU tiene mucho que ver con esto. Los trabajadores de PROFUNCOOP que iban a trabajar en la fundición necesitaban capacitarse. Algunos estaban capacitados en el moldeo, pero no todos estaban capacitados en fundición; fue así que participó la UTU con dos maestros que podían enseñar el oficio. Fue en la UTU que se desarrolló el primer prototipo junto a la Facultad de Ingeniería, el Comité de base de la unidad de alumbrado de la Intendencia, el UNTMRA y el Cuesta Duarte. Se desarrolló el primer prototipo de luminaria para Montevideo, cuando hasta fines de los años '90 se venían importando las luminarias. Hoy hay casi 15.000 luminarias producidas acá, con todas sus características.

Respecto al tema del transporte, cuando nosotros ingresamos a fines de octubre a la Junta Directiva del FONDES INACOOOP, planteamos la necesidad de estudiar el sistema de transporte cooperativo. Personalmente tengo una visión muy crítica sobre el transporte en general de Montevideo, que es el que conozco más, tanto sea remises, taxis o transporte colectivo. En primer lugar, es una función social; no es que te compraste un trabajo. Transportamos gente que va a estudiar, a trabajar; por eso tiene que tener subsidios porque es una función social. Resulta que la sociedad anónima que tenemos en el transporte de Montevideo invierte en shopping. ¿Será que da para tanto el transporte? Está la situación y allí está el capitalismo. Por eso cuando entramos al directorio solicitamos hacer un estudio sobre el transporte cooperativo, que se está realizando actualmente.

Respecto a la pregunta sobre la productividad: No lo planteamos como un concepto a eliminar; lo que planteamos es una crítica al enfoque de tomar la productividad basada únicamente en la obtención de mayor ganancia y en la producción de más y más mercancía. Por ejemplo: ¿Por qué quiero producir más coches? Estas cosas que hacen al concepto de productividad, al capital no le importa si no sirve, si hoy hice una cantidad de cepillos, mañana tengo que hacer más porque el enfoque es la ganancia, aumentar la ganancia.

Desde la autogestión desde el cooperativismo tenemos otro concepto desde los valores, desde lo social y desde la economía. Estos conceptos se deberían revertir en la UTU, en la UDELAR, en la enseñanza en general; se deberían revertir conceptos que vienen de la entraña misma del capital. Creo que hay un concepto de productividad a discutir, a analizar, y no de cualquier forma. Cuando nos dicen: “los emprendimientos autogestionados no son productivos” o “tienen que reformular su productividad”, ¿en base a qué se dice esto? ¿A explotarnos mejor? ¿Quién fija los precios? ¿Cuál es el mercado? Los precios los fijan los que especulan, las grandes superficies o quienes trasladan los alimentos de un lado a otro sin aportar mayor productividad que no sea el traslado de los alimentos. Eso incide en el precio. El tema de la productividad en esos casos, ¿dónde queda?

El espacio de autogestión del PIT CNT tiene dos niveles: uno de coordinación y otro de plenario donde participan metalúrgicos, construcción, la FUS con el tema de cuidados, la FOICA, el SAC, SUA Vestimenta , la pesca, lácteos UNATRA en algún momento, el cuero, etc.

Iliana: complementando la respuesta del concepto productividad, yo solamente quiero aclarar que en mi exposición me refería a un concepto de productividad en el que se plantea mayor cantidad de productos en menor cantidad de tiempo, por eso la referencia a la película de Chaplin. Es en esa productividad vaciada de contenido, donde el trabajador se va al baño a descansar un poco y es castigado. Creo que deberíamos tomar este concepto de productividad e incorporarle otros valores. Por ejemplo, vincularlo a la posibilidad de que el trabajador pueda asumir su responsabilidad en el proceso productivo en relación a una actitud reflexiva de su propio trabajo: la utilidad de lo que produce, tener en cuenta hacia quién va dirigido el producto, qué utilidad social tiene, a quién le cambia la vida. Tendríamos que incorporar y repensar esos valores. Necesitamos plantearnos otra productividad.



TEMA DE MESA 2: ORGANIZACIÓN SINDICAL Y CONDICIONES DE TRABAJO



“...Profesores: Escuchen, miren, piensen viendo nuestra realidad, sueñen junto a nosotros...”

María Flores. Dirigente de Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines.

Transcripción parcial de la presentación.

Cuando vamos a trabajar nos preguntan: “¿Cuántos hijos mayores tenés?”, para que vayan a colaborar. Pero la colaboración pasa a ser otro trabajo. Por esa razón es que nos gustaría tanto ir a las escuelas agrarias a conversar con esos chiquilines que se están preparando justamente para eso y simplemente entablar un diálogo entre las dos partes y decirles: Miren que existe un 321, miren que existe una Ley de 8 horas. Teníamos trabajadores rurales en Tacuarembó que nos decían: “Esa ley se hizo para Montevideo” y nosotros les decíamos: “No, eso es para acá” y ellos insistían: “No; es para la gente de allá”.

Es necesario luchar con lo que ellos mismos asumen como tal. Otro ejemplo: Se presenta una mujer, y entonces piensa: Si me echan, ¿el sindicato me va a dar de comer? Todo eso más lo que suma el patrón, se vuelve algo muy desafiante para trabajar y para acompañarlos en todo un proceso.

Nos encantaría trabajar y compartir en las escuelas agrarias nuestras experiencias, nuestras vivencias; y no para confrontar sino para que sepan qué cosas nos pasan, qué cosas vivimos. Considero que es algo muy importante que un gurí que se está formando en una escuela agraria conozca el 321 y la Ley de 8 horas, que sepa que tiene un Ministerio de Trabajo donde consultar qué le corresponde y qué no; que sepa que hay un dirigente sindical en la zona. Cuando dicen: El sindicato no hace nada, no es así, estamos siempre en la medida que podemos y quisiéramos estar mucho más de lo que realmente podemos.

Para no aburrirlos mucho le pedí a mi hijo que me mandara de Salto algo para decirles a ustedes, algo que él sienta, porque escribe muy bien. Me mandó esto: “Profesores: Escuchen, miren, piensen viendo nuestra realidad, sueñen junto a nosotros. Creen espacios y evalúennos, sí, ¿cómo no? Con la realidad y el corazón”. Mi nene tiene 15 años y va a un liceo rural y hacemos todo lo que podemos para él. Quiero dejarles algo mejor y si mis nietos no quieren estar en el área rural los voy a respetar; pero si se quedan, que encuentren algo mejor, que no tengan esa tirantez y el miedo a que los echen.

Diálogos:

- Hay una similitud entre la semiesclavitud y ese trabajador rural que en tu discurso decías se podían encontrar en plena guerra civil, o en la esclavitud de los afrodescendientes de EEUU, que agradecían al patrón porque era el que les daba de comer. ¿Esto se les ha planteado?
- Yo lo que veo es el miedo a que los echen. Para el que se preparó para toda la vida y está en el campo porque le gusta, el desarraigo es tremendo. Cuando nos tenemos que trasladar para otro lugar y nos vamos con los hijos con los muebles, realmente aceptamos cada cosa; pero es como decimos en el campo: “Mascamos vidrio pero no somos giles”. Nos dejamos utilizar hasta que algo nos indica que tenemos que hacer algo; pero tiene que pasarnos algo. Como dice la canción: “15 años trabajando en la estancia y me echaron porque dejé la portera abierta y el único que me acompaña es el perro”. A veces nos pasan cosas que son las que nos hacen dar cuenta, porque nadie vive de las experiencias ajenas. Cuando pasa algo de esto te das cuenta que para tu patrón solo fuiste un número. Pero tiene que pasar algo, porque normalmente hacemos las cosas por inercia, por el animal. ¿Cómo vamos a dejar a la vaca mal, pariendo el ternero así mismo sean las 2 de la madrugada? Vamos y ayudamos a la vaca a parir, porque es más fuerte que uno. Es porque queremos eso, y se nos ha explotado tanto que llega un punto que no te das cuenta. A mí me pasó y por eso lo digo. En determinado momento de mi vida creía que el patrón tenía siempre la razón; mi padre lo decía y mi madre también, y llegué a rebelarme recién después de grande. Cuando el patrón venía a pagar, mi madre me bañaba y me hacía dos “colitas” en el pelo, y yo me preguntaba: ¿Para qué me hace estas dos colas si el patrón no se baja nunca de la camioneta? Cuando crecés, lo ves y decís: Esto tiene que cambiar.
- ¿Qué fue lo que te hizo diferente de tus padres?
- Fue lo que me pasó. Desde el liceo era la “oveja negra”, porque siempre preguntaba los por qué y mis hermanos no cuestionaban nada. No me convencía cuando mi madre decía: “Es porque sí, porque soy tu madre”. Desde chica pensando “esto no puede ser así”. Yo veía lo que pasaba mi madre también, y decía “esto tiene que cambiar, no puede ser así”.
- ¿Cómo aportamos nosotros para generar esa actitud en los estudiantes?

- Si conocés a los alumnos, todos tienen un click, hay que saber entrar en ese click. Todos se potencian de diferentes maneras. Yo no sabía cómo potenciar en Puntas de Maciel, que somos 150 con gallina, pollos, amante, perro y gato, cómo se iba a potenciar un sindicato allá, es como pensar diferente. Mi hija de 7 años me dijo un día: “Todos los años hacemos lo mismo con el tema del corazón: no hay que comer, no hay que fumar... ¿Sabes qué se me ocurrió a mí? Hacer una marcha”. Y yo le dije: “¿Una marcha Macarena?” Pues todos con carteles por Punta de Maciel y todos los vecinos salían a ver qué pasaba. Hay que crear eso, qué se puede hacer, qué es aquello que a los gurises les gusta más. En casa se juntan a hacer pizzas con mi hijo, por ejemplo, o a tocar en una terrina el tambor. Cada persona tiene su potencial y encontrar ese click, que es lo que motiva... En la clase siempre hay uno que es polvorita, tienes el “descansado” y también tienes el del medio, ahí tienes que equiparar y complementarlos. En la vida también es así, en las asambleas lo veo, y también está el que está desconforme con el mundo.
- Yo preguntaría lo que preguntó el compañero pero al revés: ¿No seremos nosotros, la sociedad que generamos la semiesclavitud cuando pagamos esos salarios?
- Yo soy muy crítica desde que empecé a venir a Montevideo. Flor sabe que yo era nadie cuando empecé a venir a la capital; veía por todos lados la palabra solidaridad en carteles, en todos lados, la escuchaba también en todos lados. Ahora el 30 de abril tenemos el Día del Trabajador Rural y hay compañeros que siempre están, pero hay otros a quienes tenemos que mandarles 20 notas para saber si van a donar \$ 2.000. Nosotros los rurales, cuando nos precisan estamos, ¿pero después? Eso fue lo que me fijé siempre: No digas la palabrita, aplícala ¡¡hermano!! Lo que más me importa del 30 de abril no es la foto ni la nota en la prensa, es la cara de los gurises cuando ven que ellos también pueden tener un castillo inflable, y que no es solo para el cumpleaños del patrón.
- ¿Cómo fue tu camino en el sindicato como mujer?
- Fue muy difícil, desde chica fui la “oveja negra” de la familia. Fui precoz para algunas cosas que no se estila en el campo; dentro del mismo sindicato he pasado por cuestionamientos de compañeros varones que me decían que fuera a lavar los platos, si no tenía algo más importante para hacer en mi casa... realmente es difícil como mujer. Recuerdo el primer Consejo de Salarios en que participé. Me dijeron: Estamos esperando al dirigente rural; y entré yo, saludé y quedaron mirando, como que el dirigente tenía que ser un varón. Yo manejo el tractor y hago cualquier tarea del campo, pero tenía que haber un varón. Los mismos trabajadores en las asambleas también me cuestionan; entonces tengo que jugar de igual a igual; ¿qué hacemos?, ¿una competencia de alambrado a ver quién lo hace más rápido? A lo mejor pierdo, pero les demuestro que sé manejar la llave. El estar con ellos de igual a igual, trabajar juntos en el campo y conversar de todos los temas, es lo que permite encontrar el potencial. Hay compañeros que nunca imaginamos que podían estar dentro del sindicato y hoy son delegados porque encontramos cuál es el potencial. Desde mi lugar, como mujer, ha sido muy difícil y no es nada grato pasar por esto y discutir con tus propios compañeros, pero fuimos revalidados en la última asamblea.

Los invito a todos a acompañarnos en Durazno el día 30 de abril en el Club Juvenil. Es importante para la gente rural ver que desde Montevideo se acercan a estar con nosotros. Es el reclamo de la gente, ¿por qué siempre tenemos que venir nosotros para la capital? Para nosotros es importante mostrar cómo vivimos, qué hace un chiquilín cuando va al liceo: se levanta antes porque tiene que atender a los animales y después va para el liceo. Con mi hijo el otro día mirando el rancho, le preguntaba qué necesitaba para techar: necesitas paja, bloques, madera. Es un complemento de todo, eso es lo que necesitamos todos de todos a pesar de ser tan diferentes los materiales, se necesitan todos para techar el rancho. Así es en la vida y hay que ser agradecido.

Flor de Liz Feijoo. Secretaria Sindicato Único de la Aguja

En primer lugar quiero agradecer a quienes han invitado a los trabajadores para trasladar aquí nuestra experiencia y nuestra mirada del mundo del trabajo. Mi nombre es Flor de Lis y soy maquinista especializada en una fábrica de la vestimenta. La fábrica es de confección de uniformes y produce tanto para el mercado nacional como internacional.

Mi experiencia es muy distinta a la experiencia de la compañera María. Ella es del ámbito rural y yo provengo de la ciudad y de adentro de una fábrica. Nos iguala que somos todas un tipo de trabajadora, de obrera que busca en la sociedad un medio para poder sobrevivir, y muchas veces repetimos el rol social de mujer, porque a veces no logramos adquirir desde el punto de vista educativo, las herramientas necesarias para acceder a otros medios. Entonces las compañeras empleadas domésticas salen a lavar, cocinar, cuidar niños; las de la aguja salimos a coser y a planchar, y las rurales salen muchas veces a complementar el trabajo del marido en el campo. En los tres casos somos mujeres explotadas doblemente por el rol de trabajadora y por el otro rol social o doble rol que tenemos las mujeres. Para nosotras es un honor que los docentes nos estén escuchando y conociendo cuál es nuestra realidad, para que de alguna forma esto luego sea transmitido a los y las estudiantes y así brindarles herramientas del mundo del trabajo que muchas veces está como alejado, como invisible.

Otro aspecto que me llamó la atención es que cuando me invitaron pregunté: ¿Es para los gurises de la UTU? Y me respondieron: No, es para la Unidad de Alfabetizadores. No entendí nada, ¿qué era “alfabetizadores”?, ¿qué son? ¿son docentes? Entonces pensé que se trataba de AFUTU, para mí los docentes son los compañeros de AFUTU. Por otro lado me decían, “a lo mejor no están todos sindicalizados”. En mi cabeza no cerraba mucho y pensaba, “pero si no están sindicalizados ¿cómo le van a enseñar a los gurises cómo es sindicalizarse? Me generó alguna contradicción y dije: “Bueno, vamos a ver de qué se trata y qué podemos aportar de nuestra experiencia en el mundo del trabajo”.

Tomando algo de lo que decía María sobre el click que se hace en los trabajadores o que tiene que saber ver el profesor, ella decía que si no lo vivís, no podés aprenderlo y reproducirlo. Creo que si somos lo suficientemente sensibles y solidarios como para entender la injusticia cuando la vivimos o cuando la vemos, entonces seremos capaces de transmitirlo, porque uno se mete de lleno en esa injusticia y trata de hacer algo para cambiarla.

Considero que desde ahí nace el movimiento sindical. En nuestro país, el movimiento sindical nace a fines del siglo XIX, principios del XX, con el arribo de los inmigrantes

que cuando desembarcaban traían sus oficios, sus sueños y sus ideologías. Allí empiezan a impregnar nuestra sociedad con ese sentir y con una discusión concreta de determinada época en que nosotros no teníamos todavía grandes fábricas.

Cuando pensamos en grandes fábricas _para llevarlo a mi sector_, el primer proyecto de máquina de coser que se hizo fue en 1860. Después del 1900, dos franceses _Timonie y Hoover _ diseñaron la máquina industrial, y luego Singer les roba el modelo y fabrica y patenta la primera máquina de coser.

En 1909 ya teníamos una cantidad de mujeres trabajando en fábricas textiles en EEUU, trabajabando en máquinas de coser. Después de la revolución industrial, el capitalismo concentra la maquinaria para poder desenvolver la industria y a partir de allí comienza el movimiento sindical. Más allá de la ideología y la situación individual, la lucha es desde lo colectivo. Cuando vemos a una mujer rural, por ejemplo, que está sola en el campo _por más que le pasen cosas y viva injusticias está tan sola_, y como no conoce otro mundo, lo toma como natural y no puede ver las injusticias como tales. La diferencia en una fábrica es que la injusticia se sufre a nivel individual pero también le pasa a los demás, y a veces no te pasa a ti mismo pero le pasa a un compañero o a una compañera, y surge el sentimiento de injusticia que nos habilita a organizarnos.

Va a depender del contexto social en el que estemos actuando. Por ejemplo, las empleadas domésticas que trabajan solas en una casa de familia. También lo vemos en compañeras de la aguja que viven solas con sus hijos y tienen que pagar alquiler; por ahí ganan 10.000 pesos y bueno, te aguantás cualquier cosa porque es lo que tienes. También pasa en lo familiar, cuando la mujer está en la casa y tiene un esposo violento, pero termina quedándose allí por no tener salidas visibles.

¿Cómo hacer desde el mundo de la educación para lograr generar herramientas para que sea desde la mujer o desde el hombre, para que se organicen y puedan reclamar sus derechos? Siempre es más difícil hacer el reclamo desde lo individual porque se puede reclamar lo mediato pero nunca lo general; los derechos se reclaman en torno a un colectivo desde una organización de trabajadores. A veces no saben por qué están organizados.

Les cuento mi experiencia: Hace como 12 años que llegué al sindicato, cuando hacía varios años que yo trabajaba en el sector. Cuando llegué fue para reclamar por qué había un sindicato que defendía los derechos de los trabajadores y nosotras estábamos ganando 8 pesos la hora, bancándonos cualquier impertinencia. Además yo trabajaba en una fábrica llamada Resto que nunca pudo ser organizada. Fui a reclamarles justamente eso, por qué no hacían nada al respecto. A los dos años fui secretaria general del sindicato; desde allí descubrí lo que es el movimiento sindical con sus virtudes y discrepancias, y que es la única herramienta que nos permite pelear en conjunto.

Les hablo a ustedes como le hablo a una compañera que llega nueva al sindicato y tenemos que orientarla e informarla. En nuestro país hoy tenemos muchas leyes que protegen o garantizan los derechos de los trabajadores, pero no hay ley que valga si no hay trabajadores que estén dispuestos a defender esa ley. ¿Y si no existiera...? Porque a veces nos dicen: “no podés plantear eso porque no es legal. ¿Qué es lo legal? Para un sindicato o un trabajador que pelea por sus derechos no hay nada que sea “ilegal”, lo único legal y justo son los derechos por los que se está peleando. A veces se piensa que uno sabe de leyes y sabe plantear las cosas, y no es así. Lo que tenemos claro es que lo que está mal, está mal y así los abogados planteen su punto de vista desde esta ley o desde esta otra, cuando ponemos la injusticia arriba de la mesa muchos abogados tienen que callarse. He visto cómo actuó el abogado de la empresa Cotoflor (que hace acolchados): Los trabajadores reclamaban una jarra de agua caliente y la empresa decía

que para qué querían agua caliente en la media hora del almuerzo. El abogado se avergonzó tanto que él mismo compró la jarra para la siguiente audiencia.

- Puedo aportarte que a veces los abogados trabajamos para las empresas y si bien nosotros explicamos al empresario cuáles son los derechos que tiene el trabajador, a la empresa lo único que le importa es el capital. Muchas veces en las audiencias terminamos nosotros pasando vergüenza. Son los empresarios los que no entienden, no los abogados. Es una negociación que se tiene que dar entre el patrón y los trabajadores, y los abogados de la empresa mediamos con el abogado de los trabajadores para llegar a un punto viable entre las posibilidades de los empleadores y las necesidades de los trabajadores. Muchas veces se siente vergüenza ajena frente a cuestiones muy incómodas. Hemos hecho renunciar a varios abogados por esas negociaciones y a varios gerentes de RRHH, las empresas a veces terminan echándolos porque no son funcionales a sus intereses.

Lo primero que surge, decíamos, es el reclamo de la injusticia mediata: La compañera que trabaja sentada en un silla que no es una silla sino un banquito de tres patas, o la que no tiene acceso al agua en el horario de trabajo, o la que trabaja bajo un techo de chapa bajo y expuesta a la temperatura de las planchas que en verano sube a 55°. Aún hoy tenemos fábricas del rubro vestimenta en esa situación; en Camino Maldonado hay una empresa de la India que se instaló en Uruguay. Cuando las compañeras fueron al sindicato y nos decían que ellas y sus compañeros eran hindúes, no podíamos entenderlo ¿Acá existen trabajadores de la India? Ganaban \$ 50 la hora cuando el salario está fijado en \$ 90. No entendimos cómo llegaron 25 trabajadores desde tan lejos con lo caro que es un pasaje desde la India. Les dan la casa y la comida pero dentro de la fábrica; o sea, viven allí.

Desde el sindicato estamos en la lucha con el MTSS y las inspecciones para ver cómo revertir esa situación. Además confeccionan acolchados y elaboran la wata con unas máquinas muy grandes que generan mucho calor, y el techo es de chapa. La acción inmediata era cambiar las condiciones de trabajo y ahí nos planteamos: ¿Qué hacemos con los trabajadores hindúes? ¿Los mandamos para la casa? ¿Cómo revertimos una situación que en definitiva es a largo plazo? ¿Cómo hacemos para que no vengan más extranjeros? ¿O tenemos que permitir que vengan para que trabajen bien y superen las situaciones tremendas que viven en sus países los trabajadores de la vestimenta?

Hablando de solidaridad, como decía María, muchas veces en la Mesa Representativa del PIT/CNT, cuando estamos confrontando con los compañeros públicos, levanto la mano y planteo: ¿Dónde está la solidaridad? Porque ustedes están todos vestidos en China. Nos piden que hagamos paro que puede ser válido, pero por nosotros, ¿quién hace un paro? ¿Quién hace paro por las empleadas domésticas? ¿Quién hace paro por la vestimenta? ¿Quién se para en el puerto para que no entre toda la ropa hindú? Nosotros les compramos y nos vestimos con eso porque como no lo vemos, no conocemos la realidad. Ese es otro problema que tenemos los trabajadores uruguayos, no vemos la realidad. Con las diferencias que tenemos en el PIT/CNT, con las virtudes, con la solidaridad, los objetivos comunes por los que peleamos todos, lo cierto y lo real es que la única herramienta que tenemos para pelear por nuestros derechos es organizándonos y salir unidos.

Hay diferentes aspectos de la lucha: una es la reivindicación inmediata, la cotidiana, por ejemplo ante la represión. La encargada nos dice: “Sacaste 20, ahora son 40; caminá porque si no, te vas. Como una especie de látigo atrás de uno con la exigencia de la

producción. La reivindicación inmediata contra la planta corre si estamos organizados; de otra manera, no hay ley que nos valga contra la represión o contra el acoso laboral si estamos solos. Si estamos organizados, paramos la planta; pero de lo contrario, no tenemos fuerza. Y siempre pensando en que los cambios son a largo plazo...

Conversando con los compañeros de la UTU veíamos de qué forma una materia que se llama Análisis del Trabajo, Organización del Trabajo, que implica métodos y tiempos, que implica productividad, cómo ese conocimiento es llevado al mundo del trabajo de manera que el trabajador se apropie de esa herramienta y le sirva para dar respuesta a un encargado que le indica que tiene que hacer 20, y sepa que tiene que hacer 10. Contar con elementos y argumentos para dar esa respuesta, es ahí donde nosotros necesitamos del mundo de la educación, que nos den esa ayuda; esos elementos que nos permitan llevar adelante la lucha.

Este es un aporte de la educación hacia el trabajo; que los docentes tienen que tener conciencia; a veces no pasa solo por el click para que se organicen, sino también por ese hacer o introducir en el otro esas herramientas; de esa manera están habilitando al otro el avance personal y en conjunto.

Nosotros diferenciamos lo que es para ahora las reivindicaciones inmediatas y lo que es para después. Hoy en día peleamos por salario, pero además, nuestro gremio está dando una lucha fuerte respecto a cómo son las compras públicas y las contrataciones estatales.

Lo inmediato es una cosa, pero también peleamos por un modelo de país, porque exista un Estado que incentive o dinamice nuestra economía para asegurar nuestro trabajo. Son peleas que tienen que incluir a los estudiantes para que se sientan parte de la realidad que viven y despertar en ellos eso de la solidaridad, cómo peleamos para seguir mejorando... y eso es a largo plazo.

Un ejemplo claro son las camisetas chinas que compró el MIDES para las carreras y caminatas. Se ponen las camisetas para reivindicar los derechos de esto y lo otro, pero los derechos de quien hace las camisetas no figuran. Es hasta incoherente que desde el MIDES se compren esas camisetas, siendo que es una institución que en sus políticas sociales promueve que muchas mujeres estén cosiendo en cooperativas sociales para poder ser incluidas en el mundo del trabajo; se les ofrece muy pocas herramientas para que puedan confeccionar un pantalón de manera sustentable. Parecería que como es producto de políticas sociales no tiene que ser sustentable, la mujer se “entretiene” cosiendo pero no logra una productividad significativa. Se compran remeras chinas para sostener esas políticas sociales. Cuando no haya más camisetas chinas, se terminan las políticas sociales; entonces esa mujer ya no cose más, vende su máquina y se va a la feria a vender “chirimbolos” como pasó en el año 2002... y luego la vemos en una cola para recibir algo de comida. En definitiva, esa mujer no creció y es una mujer de la aguja. Esas cuestiones son las que tendrían que tener presentes los educadores a la hora de transmitir herramientas a esas trabajadoras.

Recordando las peleas puntuales y las peleas a futuro, quería recordar también los primeros años del siglo XX; cómo se fueron conjugando en las grandes fábricas. En 1908-1909, cuando se dio la Huelga de la Blusa en Nueva York, fueron cientos de mujeres que reclamaban por las 10 horas de trabajo; esa era la pelea actual; y el derecho al voto era una pelea a futuro. También reclamaban que no hubiera trabajo infantil, ¿por qué esta reivindicación?: Los hombres no querían que las mujeres trabajaran, a la mujer se le paga menos y se la sustituye. Las mujeres aceptan una paga menor por el peso que

tiene para ella la necesidad de alimento para sus hijos, esa parte de la carga social no es algo visible para los compañeros.

Aquí hay otro elemento interesante para que los docentes aborden: cómo nosotros logramos desde la educación que los compañeros se sumen a pensar este aspecto del trabajo de las mujeres. En el caso de los niños, se reclamaba por una cuestión de sensibilidad, pero también porque se les pagaba menos.

Existía una dirigente judía, Rose Schneiderman, que reclamaba en aquella época que la energía eléctrica pasara al Estado. En 1911 fue la seguidilla de incendios; después de la movilización de las blusas hubo sindicatos que lograron algunos convenios pero en una fábrica en especial, La Triangle, no fue posible; se cerró y se prendió fuego con las trabajadoras adentro que murieron incineradas. Hoy en día seguimos teniendo gente muerta, incineradas en nuestro sector en India, en Argentina; continúan existiendo pero son invisibles porque todo lo que tenemos puesto viene de ahí y no somos capaces de verlo. Seremos veraces en nuestros reclamos, cuando podamos verlo.

Quería compartir con ustedes algunas experiencias realizadas desde el sindicato. Una es Artigas; llegamos a ese departamento de casualidad. Integro el Departamento de Desarrollo Productivo del PIT/CNT donde son mayoría hombres y solo dos mujeres. Una vez sobró un asiento en el ómnibus porque un compañero no iba y me invitaron, así fue que llegué yo a Artigas. Una vez allí, había una cantidad de trabajadores rurales y productores y resultó ser que había también una cantidad de mujeres que eran del MIDES, integradas a las políticas sociales; otras provenían de alguna iglesia; se había logrado integrar de alguna forma a estas mujeres que eran artesanas y ganaban \$ 1.500 por mes. Se nos ocurrió como sindicato ponernos en contacto con alguna empresa para que se instalara en Artigas; también hablamos con la UTU para que capacitara a estas trabajadoras, con INEFOP para que pudiera financiar todo eso y también con la Intendencia y con la UTE para conseguir un local.

Logramos capacitar a 120 compañeras de 170 anotadas, con una potencialidad de 30 puestos de trabajo genuinos donde podían aprender no solo herramientas propias del oficio sino también sobre derechos sindicales, talleres de género, entre otras cosas.

El problema se dio cuando llamamos a los compañeros de la UTU y vimos que no tenían la formación necesaria para capacitar a estas trabajadoras. Por ejemplo, algunas no conocían cómo funcionaba una overlock automática de 5 hilos. Investigando encontramos que la UTU no cuenta con la maquinaria necesaria para dictar algunas formaciones, no era un problema de las docentes sino del sistema. Estamos todos en esto y es algo a reclamar por parte de los compañeros docentes. Si vamos a educar y a incentivar que los muchachos hagan software, diseño _que está tan de moda_ también tenemos que contribuir a la formación del trabajo genuino, de la mano de obra y el valor agregado, porque de última una sociedad se forma así.

Frente al problema se nos ocurrió hacer un mix compañeras de UTU y compañeras del sindicato. Nosotras las del sindicato podemos pegar 30 cuellos en una hora _que es lo que produce una operaria_; la compañera de la UTU hilvanaba el cuello y lo dejaba muy bien pero no lograba la productividad. Pudimos integrarnos bien y vimos que se puede. Para la trabajadora lo que importa es la productividad, tú me das el cuello cortado y yo lo pego pero no hago otra cosa. También es importante, para ser una trabajadora calificada, que se pueda apropiarse de la prenda desde que empieza hasta que termina, para no hacer solo una cosa pequeña en toda la prenda sino tener real conocimiento en el conjunto de la producción y el rol del trabajador en el producto.

Para los docentes también es importante pensar en cómo acercar a los trabajadores a que

vean y aprendan estas cosas, que también hacen a la formación, a la calificación del trabajador, lo eleva culturalmente y puede ver la vida desde otro punto de vista. Por ejemplo, una empleada doméstica está para barrer, pero si le explicás la importancia del barrer, la distribución de la basura, por ejemplo, eso incide en cómo hace la tarea después, generando incluso mayor satisfacción personal.

A los estudiantes no solo hay que incentivarlos a que estudien, sino también incentivar el crecimiento como persona en el sentido del aporte que podemos hacer a la sociedad. Otro ejemplo es María: es una mujer de campo, una mujer muy sencilla, muy humilde, pero que desde el punto de vista cultural de su quehacer cotidiano es muy superior incluso en comparación con un dirigente del PIT/CNT que da los discursos los 1° de mayo, y es porque tiene autoridad para eso.

La otra experiencia refiere a un proyecto que surgió en el Instituto Nacional de Rehabilitación: cómo formar un taller de vestimenta en el centro de reclusión N°5. La OPP y otras entidades europeas ponían el dinero para las máquinas; nos convocaron a trabajar con las personas privadas de libertad. Fuimos 20 compañeros y trabajamos durante 6 meses; eran 40 reclusas mujeres procesadas por diferentes tipos de delitos. Se dividieron en dos grupos: 20 en la mañana y 20 en la tarde.

El primer día, las autoridades de la cárcel nos dijeron que no podíamos dar datos personales a las reclusas por seguridad. Cuando llegamos y las conocimos _hoy compañeras de oficio dentro de la cárcel_, resultó ser que una conocía a la prima de uno de nosotros, otra vivía en el barrio de otro de nosotros; fue imposible que no manejaran alguna información nuestra. Eso integra lo programático; no es la pelea de las necesidades básicas diarias sino que responde a qué tipo de mundo nos planteamos los trabajadores y cómo nos organizamos para cambiarlo.

Allá fuimos a trabajar con las reclusas solo compañeros del sindicato con horas sindicales de las empresas, otros con horas solidarias para poder participar durante esos 6 meses. Eso se terminó, porque es difícil para nuestro sistema poder sostener este tipo de proyecto; probablemente se retome en mayo, esta vez con la UTU. Porque para nosotros la acreditación de la UTU es algo que nos eleva como personas y nos hace bien a los trabajadores, mucho más para esas personas reclusas cuando recuperen la libertad.

El derecho a la capacitación es algo que se reclamaba ya en 1909, y hasta ahora seguimos con esa reivindicación. En nuestro consejo de salario tuvimos que incluir en una ley “las trabajadoras y los trabajadores tienen tiempo libre para ir al baño”; quiere decir que aún existen algunas situaciones como existían en el siglo pasado.

Al hablar de capacitación, nos parece que hablar a los trabajadores de organización del trabajo cobra importancia frente a aquellas personas que cuando no tienen a quién recurrir o cómo establecer algún tipo de emprendimiento _como ser un trabajador independiente cuando le falta el empleo_, el hecho concreto de conocer desde que se inicia la prenda hasta que se comercializa, y que hay que producir 10 pantalones en un día, por ejemplo, esas herramientas las puede proporcionar la UTU. Los trabajadores no manejamos ese tipo de conocimiento y muchas veces, por no saber estas cosas, nos cuesta confrontar con el capital.

En convenios entre UTU y algunas empresas que cuentan con maquinaria específica hay que poder integrarse y dar capacitaciones para trabajar en el sector. Es necesario reproducir el oficio. Otro aspecto de la industria de la vestimenta es que, más allá de que somos un país pequeño y en otros países se produce a gran escala, nosotros podemos

hacer menos cantidad, apostando a la calidad y buscando nichos concretos de mercado.



A partir de las exposiciones de diferentes mesas y algunos materiales de la Caja de Herramientas, los y las alfabetizadores/as laborales trabajan en la planificación de talleres a realizar con estudiantes.

Programa de la Jornada Presentación de la Caja de Herramientas de la Alfabetización Laboral

HORARIOS	ACTIVIDADES	
8:00 a 9:00	Acreditaciones Práctica de aprendizaje. Estudiantes de Organización y Eventos. Escuela de Hotelería. Práctica de aprendizaje. Estudiantes de Gastronomía, Sala-Bar. Escuela de Hotelería.	
9:00 a 9:30	Presentación del proceso de construcción de la Caja de Herramientas. Equipo de elaboración de Caja. Dirección Programa Planeamiento Educativo Dir. Prof. Virginia Verderese, Coord. Departamento de Alfabetización Laboral Mag. Laura Da Luz, Alfabetizador Laboral Soc. Gabriel Álvarez.	
9:30 a 10:30	Políticas de educación y trabajo: los aportes de la alfabetización laboral. Vicepresidenta de Republica AFAP Ec. Jimena Pardo, Presidente de CODICEN Prof. Wilson Netto, Ministro de Trabajo y Seguridad Social Mtro. Ernesto Murro, Ministerio de Educación y Cultura Dra. María Julia Muñoz.	
10:30 a 11:30	Presentación de la Caja de Herramientas y sus componentes: Secretariado PIT-CNT Sr. Marcelo Abdala, Coord. Departamento de Formación Docente CETP-UTU Prof. Andrea Cantarelli, docente y egresado de INET Mtro. Técnico Juan Novo, Alfabetizador Laboral Soc. Fernando Funcasta.	
11:30 a 11:45	Entrega de certificados Práctica de aprendizaje. Estudiantes de Organización y Eventos. Escuela de Hotelería.	
11:45 a 12:30	Descanso y almuerzo Práctica de aprendizaje. Estudiantes de Gastronomía, Sala-Bar. Escuela de Hotelería.	
12:30 a 14:00	TEMA DE MESA 1: Tipos de emprendimientos y organización del trabajo. CUDECOOP. Responsable de Formación Prof. Julio Cabrera, PIT-CNT. Representantes de Trabajadores FONDES Carlos Aulet, Observatorio de Educación y Trabajo CETP-UTU Lic. Iliana Santa Marta.	TEMA DE MESA 2: Organización sindical y condiciones de trabajo Sindicato de la Aguja Flor de Liz Feijoo, UNATRA María Flores, SUNCA Federico Steinhardt. Coordinan: Unidad Regional de Alfabetización Laboral Campus Este, Campus Centro Psic. Analia Ramírez y Ana Laura Seoane.
14:00 a 15:30	TALLER 1. Basado en la Animación Tipos de emprendimientos y la Infografía Joao De Lima y Soc. Silvia Fuentes.	TALLER 2. Basado en el video Género y condiciones de trabajo (discurso de Norma Rae), y Trabajadores rurales organizados. Soc. Fernando Funcasta, Ing. Agr. Marcela Echeverría, Lic. Lil Vera.
15:30 a 16:00	Descanso	
16:00 a 17:30	Presentación Genealogía Laboral. Joao De Lima, Lic. Fabiana Pino y Soc. Silvia Fuentes.	Presentación Acercamiento al medio productivo. Lic. Fernando Funcasta, Lic. Lil Vera y Ing. Agr. Marcela Echeverría.
17:30 a 18:00	Entrega de Certificados Práctica de aprendizaje. Estudiantes de Organización y Eventos. Escuela de Hotelería.	