

CONSTRUYENDO  
CIUDADANÍA  
JUNTO A LOS  
TRABAJADORES  
**RURALES**

AUTOR Y COMPILADOR

Angel Rocha

CONSTRUYENDO  
CIUDADANÍA

JUNTO A LOS  
TRABAJADORES  
RURALES

REPRESENTACION DE  
LOS TRABAJADORES EN LA  
JUNTA NACIONAL DE EMPLEO

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
EN LA JUNTA NACIONAL DE EMPLEO  
Ricardo Moreira  
Héctor Masseilot  
Hugo Barreto

INTEGRANTES DEL EQUIPO  
DE LA REPRESENTACIÓN  
Graciela Giuzio  
Silvia Cuadrado  
Zully Rivas  
Carlos Aulet  
Fredy González  
Ángel Rocha

SECRETARÍA  
Gustavo Aysa

INTEGRARON LA  
REPRESENTACIÓN  
José Balbo  
Carlos Trinidad  
Eduardo Pereyra  
Jorge Mesa

COMPARTIERON EL EQUIPO  
Daniel Olesker, Mirta Iribarne, Alicia Mesa,  
Paula Pellegrino, Juan Tons, Damián Osta,  
Carlos Castelau, Fernando Gambera, Gustavo Weare,  
Ruben Villaverde, Mariela Celiberti, Mabel Fleitas,  
Beatriz Gutiérrez, Helena Garate, Soledad González,  
Lilián Morales, Roberto Villanueva, Luis Rossi

JUNAE  
Juncal 1517 Piso 2  
Montevideo – Uruguay  
reptrabjunae@mtss.gub.uy  
pcntjun@montevideo.com.uy

Primera edición:  
Representación de los trabajadores en JUNAE – Marzo 2008

Diseño de portada e interior: Tania Casares  
Foto de portada: Sandro Pereyra

Hecho el depósito que marca la ley  
Impreso en Uruguay  
ISBN: 9974-9641-8-1

*A Adela, mi esposa y compañera de toda la vida  
A mis hijos Sebastián, Pablo y Nadya*

*A los compañeros y compañeras  
que vivieron los barrotes, dentro y fuera de la cana  
y construyeron estos tiempos preñados de esperanzas*

---

## Agradecimientos

A Marta Valverde, María Isabel Viera, Jorge Bertulo, Eduardo Arcaus y Verónica Curbelo porque nos hicieron creer que valía la pena juntar estas reflexiones. Al Instituto Cuesta-Duarte, por permitirnos reproducir del periódico *Trabajo y Utopía* los artículos aparecidos sobre el Programa Rural de la JUNAE.

A José Balbo, Carlos Trinidad y Hugo Barreto, integrantes de la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo, que en 1998 nos invitaron a estos desafíos. A nuestros compañeros y compañeras de la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo, que con sus apoyos y estímulos hacen posible que podamos compartir estas vivencias. A Gustavo Aysa que desde la Secretaría nos apoyó en la logística.

Al Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS, al Departamento de Salud Ocupacional y Ambiente de la central PIT-CNT.

A Adela, Pablo y Sebastián –mi familia– que leyeron, se rieron y aportaron sobre los notas testimoniales.

A Zoa Ferreira y José María Alonso, que se fumaron la lectura, aportaron comentarios y nos ayudaron a armar estas hojas.

A Raúl Latorre que desde la Cátedra de Sociología y Extensión Rural de la Facultad de Agronomía nos alentó a sentir como propio el olvido social a los peones rurales. A todas, a todos los que desde la sociología rural de la Universidad de la República, desde las cátedras de Toxicología y Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina nos han ayudado a entender los porqués.

A los que se animaron a escribir en estas páginas: Antonio Rammauro, Ariel Ferrari, Walter Migliónico, Alejandro Manovsky, entre otros.

A Tania Casares por diseñar nuestras voces. A Carlos Casares, Cecilia Duffau, Mariana Casares y todo el equipo por el aguante en la imprenta Letraeñe.

A los que físicamente hoy no están, pero contribuyeron a regar estas historias: Raúl Sendic, José (Pepe) D'Elía, Carmen Améndola, Nená Uribasterra, Bismark Font, Hernando (Chocho) Marrero, Nora Briozzo, Luis Stolovich, Álvaro Moraes, entre otros.

A quienes nos recibieron, después de la cana, en la costa canaria y nos ayudaron a construir el rancho. En particular al Lechuga Eduardo Bermolén y a Sixto Machado.

A Yamandú González Sierra, quien con su trabajo *Los olvidados de la tierra* colaboró en reconstruir la memoria viva de las luchas de la peonada rural.

A (Colacho) Nicolás Estévez, Armando Aguirre, Charo Estefanel, Walter (Cholo) González, Walter Marrero, Gustavo Rojas, Segundo Rodríguez, Pedro Aldrovandi, Ebenes Picón, Pedro Bassetti, Ortilio Chácharo, Nery Roibal, Julio Vique, Ataliva Castillo, Nelson Santana, Washington Rodríguez Beletti y tantos otros con quienes compartimos tareas sindicales rurales.

A la Junta Nacional de Empleo, Programa Uruguay Rural del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio de la Universidad de la República, MEVIR (Movimiento Erradicación de Viviendas Insalubres Rurales) e IICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura) que hicieron posible la financiación de esta publicación.

A las y los heroicos compañeras, compañeros de los Comités Asesores Locales de la JUNAE que hacen lo posible por la capacitación profesional en sus localidades del interior.

A las compañeras y compañeros de la DINA (Dirección Nacional de Empleo) con quienes nos cruzamos, nos animamos, nos encontramos en las rutas, entretejiendo alternativas.

A todas, a todos ¡muchas gracias!

Ángel Rocha

---

## ***Prólogo***

La Junta Nacional de Empleo fue creada en 1992 como consecuencia de la necesidad de adaptarse a los nuevos desafíos de la integración regional pero sobre todo, para paliar las consecuencias que las reglas del mercado, las nuevas tecnologías y las políticas económicas producían en el sistema productivo nacional.

En tal sentido sus objetivos se centraron en la reconversión laboral de los trabajadores afectados, a través de programas de capacitación laboral financiados con el Fondo de Reconversión Laboral. Algunos de estos programas se gestionan a partir de equipos técnicos externos, mediante convenios con entidades relacionadas con el grupo objetivo que se resolvía capacitar, mediante un sistema de coordinación con la participación de la DINAE y de los actores sociales.

El Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales, puesto en funcionamiento a partir de una modificación de los cometidos de la JUNAE dispuesta en 1996, es ejecutado mediante un convenio con MEVIR, entidad relacionada con la vivienda rural y se orienta a mejorar la situación laboral de los trabajadores rurales cuya condición de tales se determina en razón del lugar de residencia y del tipo de trabajo que realizan en relación a rubros productivos agrarios. Se focaliza en personas de bajos recursos, de difícil inserción en el mercado laboral, ya sean desocupados o en actividad, dependientes o independientes: asalariados rurales y su familia; mujeres, jóvenes, pequeños productores con ingreso per cápita similar al asalariado rural, trabajadores independientes, microemprendimientos productivos asociativos y otros similares.

El equipo de gestión del Programa de Trabajadores Rurales ha hecho desde entonces una intensa labor de promoción y apoyo a localidades rurales y a su gente, adaptándose a las necesidades y demandas de los habitantes de la zona y llevando no sólo capacitación específica en diversos temas, sino también apoyo y fortalecimiento a sus capacidades y desarrollo personal.

Dentro de este equipo, la experiencia, dedicación y apoyo incondicional del representante de la Delegación de Trabajadores del PIT-CNT, Ángel Rocha, ha sido inestimable, y de ello da cuenta esta publicación, que no sólo recopila y aporta diversos trabajos realizados en el transcurso de su acompañamiento al programa sino que demuestra el afecto y compromiso con que ha llevado a cabo la tarea.

Hoy día la JUNAE tiene 15 años de existencia y se encuentra en pro-

ceso de reformulación a efectos de dotarla de mayor capacidad jurídica y eficacia para llevar adelante la tarea de ejecutar políticas activas relacionadas con la formación profesional y el empleo.

Sin embargo, esto no hubiera sido posible sin el proceso de acumulación llevado a cabo por la JUNAE, demostrando que el tripartismo es una forma óptima de llevar a cabo acciones relacionadas con el mundo del trabajo, y que la capacitación laboral, la incorporación de derechos y el apoyo a las personas son herramientas invalorables para promover el trabajo decente y el empleo de calidad.

De todo eso trata esta publicación, que seguramente será guía indispensable en el momento de discutir y desarrollar nuevas iniciativas para los y las trabajadoras rurales.

¡Gracias, Ángel!

María Sara Paysse  
PRESIDENTA DE LA JUNAE  
DIRECTORA NACIONAL DE EMPLEO



## *Pidiendo permiso para entrar*

Confieso que no pensé que tendría este inmerecido privilegio de intentar tender estos puentes de comunicación a partir de estas reflexiones. Luego vinieron los compañeros y compañeras que dijeron que sería bueno juntar en una publicación estas notas de ruta.

Notas de ruta, fruto de la práctica de los trabajadores organizados, que se han propuesto construir ciudadanía junto a los trabajadores rurales –asalariados rurales, productores familiares– en particular privilegiando entre estos rurales a los peones, a los que viven de un salario. Un sector de trabajadores que no existen como sujetos sociales de nuestro campo.

Felizmente los productores familiares han logrado desarrollar y consolidar sus propias organizaciones gremiales. Los grupos de Mujeres Rurales, principalmente productoras, se han organizado prácticamente en todo el país.

Me gustaría invitarte a entrar en estas páginas descalzo, como quien ingresa donde se está cómodo. Porque la construcción de nuestras ciudadanías pasa también por escuchar, compartir, disenter, recrear, retroalimentar los sencillos renglones que hoy traemos.

Esta publicación tiene básicamente tres partes. Una primera se refiere a mis aprendizajes y vivencias en los diferentes interiores, geográficos y personales. La segunda al Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural de la JUNA. La tercera es una aproximación a temas vinculados con los asalariados rurales. Hay testimonios, vivencias, narraciones, marcos teóricos y las opiniones de algunos protagonistas.

En mi pueblo natal, Artigas, recibimos el aporte de gente que nos ayudó a descubrir que no había que hacer “para” sino “desde” los trabajadores. No había que hacer turismo entre los pobres. Testimonios de vida que actuaban como disparadores hacia la búsqueda de los demás.

Los primeros años de la fermental década del 60 nos trajo los vientos de la revolución cubana. Las propuestas del hombre nuevo pasaban por los compromisos cotidianos.

En Tacuarembó, la Carta Pastoral de monseñor Carlos Parteli, “Sobre los problemas sociales del agro” denunciaba que “no es admisible que los ganados de adentro tengan mejor trato que los enjambres de niños tristes y ojerosos que pueblan los ranchitos de afuera”.

La lucha de los trabajadores de la caña de azúcar, a través de UTAA puso sobre la mesa las condiciones del trabajo rural y la tenencia de la tierra. Las convocatorias a participar desde las calles eran muy fuertes. No se podía ver pasar la historia desde las veredas. Como hoy también nos siguen convocando.

Algunas investigaciones sobre las condiciones del trabajo en nuestro campo, en particular de los peones de las estancias; las reflexiones del magisterio rural, fueron todos elementos sensibilizadores en esos años sesenta.

Los años de cana en el penal de Libertad me enseñaron, lo mismo que a todos los compañeros, a generar las estrategias de vida, que nos permitieron convertir ese tiempo en etapas de crecimiento. Aprendiendo la solidaridad hacia adentro y hacia afuera.

El integrar durante más de diez años el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR) a través del Departamento Económico Social (DATES) donde las ciencias sociales estuvieron al servicio de los trabajadores, nos enseñó esa cultura del trabajo y en particular de los trabajadores organizados del interior y, en ese interior, los asalariados rurales.

Formar parte de la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) en el Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural me llevó a participar en los cursos de formación profesional de los trabajadores rurales en todo el territorio nacional. Una parte importante de estas hojas están dedicadas a esas notas de ruta que fui transitando.

Justamente, de esto se trata. Del acompañamiento en la construcción de la ciudadanía de los trabajadores rurales. Donde se comparten saberes, se parte de esa cultura de trabajo, se aportan otros elementos y surgen nuevos conocimientos, nuevas prácticas.

Si algo pudiera, modestamente, aportar en la visualización de los trabajadores rurales como sujetos de nuestra sociedad diría que se cumplieron los objetivos de estas páginas. Están los interiores geográficos y los interiores personales. El dejarnos interpelar por los protagonistas principales –los asalariados, los peones rurales– sus visiones, broncas, silencios, luchas, demandas, esperanzas, quizás nos ayude a cada uno a avanzar desde los singulares a los plurales en esta construcción.

Ángel Rocha

## *Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo*

La creación de la Junta Nacional de Empleo, hace ya 15 años, se dio en un contexto en el que la propuesta desde el Poder Ejecutivo de entonces era la transformación del Uruguay en un “país de servicios”. Por lógica se planteaba la recapacitación de grandes contingentes de trabajadores que, desde su desempeño en la producción, pasarían a desempeñarse en otras actividades.

En ese marco se operaba el retiro del Estado de las negociaciones colectivas y se dejaba de convocar a los Consejos de Salarios. Una coyuntura bien compleja para la incidencia de los trabajadores organizados en la elaboración y concreción de políticas activas de empleo.

A pesar de todo, es innegable que la participación de los trabajadores era absolutamente necesaria y se comenzó a recorrer un camino desde la Representación de los Trabajadores, que fue sentando las bases para ir volviendo cada vez más efectiva la herramienta creada. Así se comienza a visualizar la necesidad de la identificación de grupos objetivos de trabajadores a los cuales capacitar a través de programas específicos.

Uno de los programas emblemáticos de la JUNAE desde su creación es sin dudas el destinado a los trabajadores rurales donde, además de llegar a los rincones más apartados y lejanos del país con los cursos, se comienza a identificar y ejercitar derechos: el derecho al trabajo y el derecho a la capacitación para el trabajo.

Los cambios políticos operados en el país han consolidado otros derechos: el de la sindicalización, el retorno a la negociación colectiva, los Consejos de Salarios para sectores que jamás habían ejercido (rurales, trabajadoras domésticas, funcionarios públicos) y fundamentalmente la recuperación del concepto de país productivo.

El desarrollo de las cadenas productivas, muchas de las cuales se inician en la producción agropecuaria, se vuelve esencial. Se multiplican las necesidades de capacitación y se reafirma la participación de los actores sociales a través de los Comités Locales Asesores de la JUNAE en casi todos los departamentos.

En este nuevo marco, la necesidad de transformación de la propia institucionalidad de la junta en un Instituto Nacional de Empleo, identificada y planteada por la Representación de los Trabajadores desde hace años, cobra más vigencia que nunca y se torna imprescindible.

Un instituto que contemple la visión sistémica de los problemas del trabajo y el empleo, con Comités Departamentales Tripartitos que puedan además crear Comités Locales en cada rincón de los departamentos con

infraestructura y recursos, con módulos sobre Derechos de los trabajadores en cada curso, con capacidad de certificación de competencias laborales, con un Observatorio del Mercado de Trabajo tripartito, etc.

Durante todo 2006 se ha discutido ya no la necesidad de creación del instituto, sino el texto del proyecto de ley que lo crea. Aún falta, pero sin dudas las perspectivas deberán ser otras, donde el aporte de los asalariados rurales consolidando sus organizaciones sindicales será notorio.

Y también el aporte individual, el compromiso de cada uno en esta tarea colectiva, es fundamental. Por eso no se puede analizar el Programa de Capacitación para los Trabajadores Rurales sin tener en cuenta el aporte de Ángel en todos estos años. Con frío, con calor, con lluvia, yendo y viniendo, haciendo vínculos, defendiendo sobre todo la participación social más amplia en la elaboración y concreción de cada curso. Por eso esta publicación también es un merecido reconocimiento a su trayectoria, a su esfuerzo, a su compromiso. Un compromiso que, estamos convencidos, seguirá vigente, más allá de esta publicación y de cualquier amenaza de retiro, que ni el propio Ángel cree.

Un fuerte abrazo,  
Ricardo Moreira, Héctor Masseilot, Hugo Barreto

## ***MEVIR y las políticas públicas de capacitación para el empleo***

Históricamente, se asoció a MEVIR sólo a la construcción de viviendas rurales.

En general también se vincula a las soluciones de vivienda con un poder casi mágico de transformación de la realidad.

Todos conocemos las limitaciones que conlleva esta visión de la vivienda con un poder absoluto.

La actual Comisión Nacional Honoraria de MEVIR, con el aporte de sus funcionarios, ha redefinido su misión en los siguientes términos: *“contribuir a la construcción de un hábitat sostenible de la población que vive y/o trabaja en el medio rural, en el marco de las políticas de desarrollo integral (Productivo – Social – Ambiental – Territorial) del quinquenio”*.

Sin dudas esta misión reubica el valor relativo de la vivienda, si no se generan las condiciones para que la misma sea un elemento que permita mejorar sustancialmente la calidad de vida de la gente. Pero esa calidad de vida pasa –además de la vivienda y sus servicios, en el más amplio sentido– por las posibilidades de sustento de las familias, sustento que se genera en el trabajo.

Desde 1996, MEVIR ejecuta por convenio con la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE - MTSS) y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) el Programa Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales.

Sin duda este convenio de la Junta Nacional de Empleo, que articula la acción del gobierno, los empresarios y los trabajadores del medio rural a través de MEVIR, viene dando importantes frutos, al capacitar a los trabajadores rurales, en un medio de constante –aunque en oportunidades imperceptibles– cambios.

MEVIR a través de este convenio se ha convertido en una suerte de “antena” de recepción de demandas y de transmisión de inquietudes, permitiendo esa imprescindible articulación entre las necesidades y las oportunidades para la población del medio rural, tantas veces postergada.

Sin duda, los testimonios recogidos y retratados por Ángel Rocha en este libro dan cuenta de esa situación de postergación y a su vez dan cuenta de la esperanza en el futuro que estamos construyendo todos juntos.

Francisco Beltrame

PRESIDENTE DE COMISIÓN HONORARIA  
MEVIR

## *Siete oficios*

Washington Benavides

*El trabajo es cosa buena, es lo mejor de la vida  
pero la vida es perdida trabajando en campo ajeno  
unos trabajan de trueno y es pa otros la llovida*

*De gurí fui benteveo, de muchacho embolsador  
fui taipero por el este y el norte domador,  
naranjero por el Salto y cañero en Bella Unión  
lobero en Cabo Polonio y en Colonia pescador  
Rodé por muchos caminos, la bolita se gastó  
Quien me diga siete oficios, pa mí se queda rabón*

*Y de tanto venga y vaya, de tanto oficio y sudor,  
del gurisito que fui al viejo cansado que soy  
no tengo una papeleta para doña jubilación  
se hicieron humo o murieron los testigos, sabe Dios*

*Y me vine a la ciudad meta escoba y corralón  
pero no aguanto la jornada que se me parte el riñón  
Y yo que tendí la mano pal lazo, pal apretón  
pal trasmallo o la mancera, pa la naranja o la hoz,  
me encuentro de limosnero y pidiendo por favor*

*Pero el hombre no ha nacido para esta triste función*



# Mis aprendizajes y vivencias en nuestros diferentes interiores

*Interiores geográficos y personales.* Ángel Rocha

## ***Fuegos que arden y encienden***

*“Cada persona brilla con su luz propia entre todas las demás. No hay dos fuegos iguales. Hay fuegos grandes y fuegos chicos y fuegos de todos los colores. Hay gente de fuego sereno, que ni se entera del viento y gente de fuego loco, que llena el aire de chispas. Algunos fuegos, fuegos bobos, no alumbran ni queman; pero otros arden la vida con tantas ganas que no se puede mirarlos sin parpadear y, quien se acerca, se enciende”*

***Eduardo Galeano, El libro de los abrazos.***

A nosotros nos tocó recibir, de mucha gente que tenía y tiene esos fuegos que arden, que encienden. Muchos de esos fuegos nos ayudaron a descubrir, mirar, sentir como propio lo que les pasa a otros. De esos muchos tomamos algunos, cuyos testimonios de vida han sido y son referentes y tienen que ver con nuestra cercanía a los trabajadores rurales.

---

## *1. Al Paco Irache y a todos los militantes del interior. Artigas*

---

El día está lindo en Artigas, un día de marzo de 1965. En el barrio Pueblo Nuevo donde vivimos vemos pasar las lavanderas, que llevan sus *trouxas* de ropa en la cabeza. Lavaron en las lagunas de Quevedo y De los Negros, al lado del río Cuareim y ahora las llevan a sus patronas que viven en el centro de la ciudad.

Sentimos un galopar de caballos, es el Cabeza que pasa al trote por calle Terán, con una bolsa de azúcar sobre la montura. Lo persigue la Policía aduanera, controlando el contrabando, en estos barrios que están pegados a la costa del río, límite con Quarai, Brasil. Cuando el Cabeza –un bagayero vecino del barrio– siente que le pisan los talones, saca el cuchillo, corta la bolsa y el azúcar se cae en las calles del barrio, como endulzando la huida.

*“Si me agarran –decía el Cabeza– no me agarrarán el azúcar, que es mi trabajo y de eso vivo”.* Hay unos cuantos del barrio que viven de traer y llevar harina, azúcar, tablones; de algo hay que vivir, la frontera tiene ese sabor agrí dulce del bagayo. Hoy lo seguimos viendo, cuando volvemos a nuestros barrios en Artigas, con una oferta más amplia de productos. En la tarde se produce un hecho histórico: los trabajadores de la obra en las viviendas de la Comisión Nacional de Damnificados, de la bajada San Vicente, hoy barrio Ayuí, lograron sus reivindicaciones a través del SUNCA y desfilan por avenida Lecueder, la principal de la ciudad.

---

### ***La histórica cárcel de la Jefatura de Policía de Artigas***

Al día siguiente nos vinieron a buscar de la Comisaría Primera, frente a la Plaza Artigas. Allí nos encontramos con varios compañeros del Plenario Obrero Estudiantil de Artigas. Estábamos incomunicados. Un policía que nos cuidaba nos dijo: *“están detenidos, después paso por tu casa y le aviso a tu familia”.*



Jefatura de Policía de Artigas,  
donde estaba preso Paco Irache (y desde  
donde salía a arreglar la toma de agua de  
OSE para luego volver).  
Artigas 1965

FOTO: TOMADA DEL ALMANAQUE DE ARTIGAS



Eran las medidas prontas de seguridad del gobierno blanco frente a las movilizaciones gremiales en Montevideo. En Artigas no pasaba nada, pero por precaución el Jefe de Policía detuvo a los que creía podían armar re-lajo. Trabajadores bancarios, de UTE, telégrafos, privados, allí estábamos. Nos alojaron en la cárcel de la histórica Jefatura de Policía. Fueron apenas ocho días pero para nosotros nuestra primera experiencia de cana. Luego, años más tarde, vendrán las otras.

La policía no tenía experiencia en el encarcelamiento de vecinos y militantes sindicales. Venían a conversar con nosotros, como pidiendo disculpas, porque era una orden superior. A la hora de la visita desfilaba un pueblo, no entendían mucho por qué estábamos allí.

---

### ***Vique, Santana y Castillo, de UTAA, presos en Artigas***

En el cantón de al lado, estaban otros, los llamados presos comunes. Algunos de ellos sí entendían por qué estábamos allí. Eran los tres militantes sindicales cañeros de UTAA, Vique, Santana y Castillo, acusados de haber robado un banco, buscando recursos para las marchas, reclamando tierras. Santana se arrimaba al tejido que dividía las secciones, y nos pasaba folletos que explicaban por qué el Sindicato reclamaba tierras.

---

### ***El Paco Irache y la bomba de agua de OSE***

Entre los militantes sindicales presos estaba el Paco (Francisco) Irache, funcionario de UTE y dirigente sindical de Agrupación UTE (AUTE), como se decía en aquellos días. El año anterior, cuando el sindicato decidió bajar la palanca, manteniendo los servicios esenciales, en Artigas, se organizaron

marchas para protestar por estas medidas y el sindicato estuvo jaqueado. El Paco era el más veterano de los que estábamos en Jefatura. En nuestro caso, un tierno de apenas unos veintidós febreros. Al costado de la Jefatura estaba el cuartel. Todavía vivíamos los años de cultura civil. De noche venía algún comandante del cuartel a hablar con nosotros, porque quien más o menos era conocido por alguno de los detenidos. Todavía los militares no habían incursionado en la década del setenta. Cargaban la tradición batllista.

Al estar preso el Paco Irache no se podía cumplir con la atención de la toma de agua de OSE, sobre el río Cuareim, de la que, no sé por qué misterio, el único entendido era el Paco. Por lo que lo venían a buscar para arreglar la toma de agua. Era tan interesante ver que el “preso del gobierno” era el único capaz de solucionar ese problema vital de la comunidad artiguense. Salía el Paco como funcionario ejemplar y comunitario y volvía a la cárcel como “preso, por las dudas”.

Este clima de vecinos y presos por orden superior, amortiguaba los días de detención. Pero bastará pasar algunos años y en otras medidas prontas de seguridad, de Pacheco, para que el Pololo, jefe de Policía en Artigas, arrestara a militantes sindicales y sociales, enviándolos al cuartel de Salto por algunos meses.

De esa forma, policías y militares, se irán ubicando en los nuevos roles que desempeñarán, en la doctrina de la seguridad nacional y el golpe de estado que vendrá. Años más tarde, en el penal de Libertad, recordaremos aquellos días en la Jefatura de Artigas, junto a militantes sindicales del interior y en particular del Paco Irache.

---

### ***Los anónimos militantes sociales de nuestro interior***

Nuestro homenaje a los anónimos militantes populares del interior, algunos conocidos, pero la mayoría pasaron y pasan desapercibidos. Ahora es relativamente más fácil ser militante social porque hay una cierta legitimación social y un imaginario colectivo favorable. Pero había que animarse a asesorar, organizar trabajadores en los pueblos y ciudades de nuestro interior en aquellos años. Sabemos que en muchos lugares hoy también les cuesta el puesto de trabajo, en ocasiones la familia, a los compañeros y compañeras que apuestan a la solidaridad.

## 2. No hacer turismo entre los pobres. La Dora



Dora Paiva. Apuntaba al desarrollo local de los pueblos del interior rural. Había que verla recorrer a caballo, en bicicleta, a pie, haciendo dedo, en las rutas, en los pueblos rurales.

FOTO: ÁNGEL ROCHA

Dora Paiva es una asistente social, que regresó a Artigas a fines de la década del 50 después de estudiar en Montevideo. La conocimos en los barrios Pueblo Nuevo y Aldea donde se fue a trabajar socialmente por la parroquia. Promovió la Juventud Obrera Católica (JOC) con los jóvenes que vivíamos en esos barrios. Nos hablaba de la dignidad del trabajador. De la importancia de participar en la organización de los trabajadores, en la defensa de sus derechos. Por allí descubrimos a José Cardijn, un cura belga que defendía a los trabajadores en Europa y organizó la JOC en muchos países.

Decía que no se podía hacer turismo entre los pobres. Que no había que hacer “por” sino “con” los trabajadores. Mencionaba a un tal Lebreton, otro cura francés que promovía la economía humana. Sentía una gran admiración por Charles de Foucauld, que la hacía sentirse “hermanita de los más pobres”. Hablaba de los Equipos de Economía Humana. Querían transformar las empresas en comunidades de trabajo.

Después de un tiempo Dora se marchó a Salto a vivir en un rancharío, La Tablada, un barrio de cosechadores de naranjas, cortadores de caña de Bella Unión y de cuando existía el Ingenio de caña de ANCAP, El Espinillar. Hoy lo llamarían un asentamiento. Allí fue organizando con los vecinos y vecinas la Cooperativa de Viviendas y sus luchas por regularizar esos terrenos.

Luego, en la década del 60, irá a trabajar en la Comisión Nacional de Acción Comunitaria (CONAC - ACOR), en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los pueblos del este del departamento de Salto y Artigas. Apuntaba al desarrollo local de los pueblos del interior rural. Había que verla recorrer a caballo, en bicicleta, a pie, haciendo dedo en las rutas, los pueblos rurales.

Su profunda fe cristiana la hacía coherente en todo. Vivió siempre entre los pobres. Optó voluntariamente ser una más en La Tablada, Salto, donde continúa hoy viviendo. Apostó siempre a la transformación de las personas y de las estructuras económicas y políticas.

Para “la Dora”, como le decimos cariñosamente, nuestro profundo agradecimiento por todo lo que nos ayudó a descubrir, por lo que nos sigue aportando hoy.

### *3. La Comunidad del Norte. Un intento cooperativo en el campo. Daymán, Salto*

---

En Artigas, a mediados de la década del 60 un grupo de jóvenes tenía la inquietud de conseguir un pedazo de tierra para trabajar en forma cooperativa. Dentro del grupo se compartían preocupaciones sociales. Algunos buscaban principalmente un lugar de trabajo. Otros veníamos de una militancia social y aspirábamos a formar una comunidad de trabajo y vida.

Por otro lado, la Iglesia Católica estaba en pleno Concilio Vaticano II “aggiornándose” a los nuevos tiempos, incluyendo su relación con la sociedad. En Daymán, Salto, a diez kilómetros de la ciudad, la Iglesia Católica tenía en producción un tambo de 250 hectáreas, con praderas, crianza de cerdos, etc. Trabajaban allí algunos trabajadores rurales. Había servido como base de alimentos para el Seminario Diocesano donde se formaban los jóvenes.

A ese grupo de aspirantes a tierras de Artigas se sumaron otros tres jóvenes trabajadores, provenientes de la Juventud Agraria Católica (JAC) de las zonas rurales de Colonias 18 de Julio, Osimani y Llerena y Garibaldi de Salto.

En junio de 1966 el Obispado de Salto arrendó esas 250 hectáreas (incluyendo maquinarias y animales) en plena producción. Se acordó una renta, la Cooperativa debía pagar el equivalente en litros de leche al Obispado. Algunos de los trabajadores que se desempeñaban en el tambo se integraron, otros no.

Se constituyó así la Comunidad del Norte Cooperativa Agropecuaria Limitada (CONOCAL) integrada por nueve jóvenes, ocho varones y una mujer. Se ubicaba en el kilómetro 488 de la ruta 3, frente al barrio La Chinita, y funcionó entre 1966 y 1972. Experiencia de vida y de trabajo cooperativo en un predio dedicado a la lechería, cría de cerdos, horticultura y elaboración de quesos y dulces.

Al grupo cooperativo pionero, luego con los años se le sumaron las parejas de sus integrantes: Juan Bordenave, Eduardo Fagúndez y Mari-ta Arzuaga, Oscar Oyhanart, Ariel Fagúndez, Juan Denis, Ariel Arzuaga y Yolanda Conti, José María Ferreira y Elsa, Juan José Cardozo y Nena, Adela Francia y Ángel Rocha.

Ariel Arzuaga y Juan Bordenave,  
en la Comunidad del Norte  
cargando cajones con tomates.  
Daymán, Salto, 1966-1972

FOTO: ARMANDO AGUIRRE



La articulación de esa conjunción de intereses la desarrolló el Centro Cooperativista Uruguayo (CCU) a quien el obispado de Salto le había solicitado asesoramiento. Dentro del equipo técnico del CCU estuvieron Luis Estrade (Lucho) y su esposa Noemí Badia, Osvaldo San Giácomo, Juan Passeggi, Carlos Pérez, Juan José Sarachu, Hilda (Chela) Rinaldi, Luis Bosco Pérez y otros. Dos de ellos vivieron la experiencia cooperativa con nosotros: Héctor Fripp y Mercedes Brochini, provenientes de Conchillas y Dolores.

Tiempo después, participaron también en el asesoramiento técnico integrantes de la Estación Mario Cassinoni de Paysandú, de la Facultad de Agronomía y estudiantes de Veterinaria. Allí compartieron técnicos como el Ñato Gustavo Olveyra, el Negro Manuel Marrero, Adolfo Acosta y otros.

Como veníamos de una concepción humanista intentamos vivir en comunidad. Vivíamos en el mismo predio, compartíamos los ingresos, los llamábamos “liberarios” porque nos permitían liberarnos de las necesidades básicas. Comíamos todos en la misma mesa. El trabajo en el tambo, en las porquerizas, la distribución de la leche, al principio cruda y luego pasteurizada, la elaboración de quesos y dulces, todo se realizaba en forma cooperativa.

---

## ***Fortalezas***

Como fruto de este proceso del grupo, se fue desarrollando la cooperativa de producción. Se programaban las tareas, se asumían responsabilidades, se evaluaban los logros y dificultades. Esto generó un sentido de pertenencia a un grupo y una práctica de vivenciar trabajo en equipo.

En el tambo, la mayor fuente de ingreso, se aplicó la tecnología disponible en el momento, en particular el ordeño a máquina para con-

templar la sanidad animal. Se incorporó un equipo de ordeñadora mecánica que humanizó el ordeño a mano. Se comenzó a aplicar el pastor eléctrico. Se implementaron praderas artificiales y el riego por aspersión con el agua termal. Se henificó el forraje para prever las épocas de frío. Se aprendieron técnicas de inseminación artificial y de crianza de las terneras. Se aprovecharon los excedentes en manteca, quesos y dulces y se emprendió la distribución de leche a domicilio en Salto, utilizando una jardinera tirada por caballos.

Se produjeron algunas tensiones entre sacar adelante la cooperativa como empresa y mantener ciertos vínculos sociales con el barrio La Chinita y el entorno social que se fueron procesando. Se avanzó en comprender que aspirar a ser solidario debía ir de la mano con lograr que la experiencia cooperativa fuera viable como empresa rural. La cooperativa se convirtió en un referente social en su entorno. Fue definiendo su propia forma de vida y trabajo.

---

### ***Debilidades***

Se partió de una visión idealista. Como el grupo inicial era de ocho personas no se tuvo en cuenta la realidad productiva. Debía estar en la tapa del libro la pregunta: ¿cuántas personas pueden vivir en este predio? y en función de ello definir el número de participantes en la cooperativa. Fue al revés. Muchas veces hubo que optar entre atender la producción o la comida de sus integrantes.

Los primeros tiempos fueron de luna de miel. Luego, a partir de la formación de nuevas parejas, la aspiración a la vida en comunidad mostró no ser lo que deseaba la mayoría del grupo. La aspiración comunitaria no había sido una elaboración del grupo, sino de unos pocos integrantes. No se tuvo en cuenta que lo comunitario es un proceso largo, porque no se está formado para ello y no necesariamente debe ser la meta de un grupo.

A algunos, que veníamos de una extracción urbana y de una militancia social, nos costó entender estas lógicas empresariales. La experiencia de asalariado en tránsito a un trabajo de autogestión colectiva requiere de un proceso de adaptación a nuevas formas.

Luego de seis años de funcionamiento el obispado rescindió el contrato de arrendamiento con la cooperativa que no había podido cumplir con los compromisos de renta pactados. En los últimos años el grupo cooperativo se redujo. Algunos de sus integrantes se fueron a trabajar en otros predios como productores familiares. A algunos nos tocó ser detenidos, a partir de 1972 hasta 1977 en el penal de Libertad, en la dictadura.

Creemos que la experiencia fue válida, asumiendo sus fortalezas y debilidades. En lo personal nos marcó en esos aprendizajes. Gran parte de las actividades que desempeñamos años después tuvieron que ver con estas vivencias que fuimos incorporando.

---

### ***Algunas formas asociativas en el agro***

Luis (Lucho) Razzetto –uno de los referentes más importantes de la economía de la solidaridad– nos decía en Brasil, allá por 1994, que hay una lógica para aquellos que emprenden formas de economía solidaria que no necesariamente coincide con otras lógicas.

A veces oímos que se deben organizar cooperativas agrarias de asalariados para tener como base de militancia sindical y lugar de recule en los períodos que no existen zafras. Si bien esto puede tener un valor estratégico sindical importante, no es menos cierto que los emprendimientos agropecuarios, más aún si son de asalariados, necesitan tener a quienes trabajan en ellos con la cabeza a fondo en el predio, porque sino corren el riesgo de no ser viables.

En nuestro agro hay pocas experiencias de cooperativas de producción: Unidad Cooperaria N° 1 Cololó, en plena producción; Unidad Cooperaria N° 2, en Flores, funcionó poco tiempo; Comunidad del Norte en Daymán, Salto hasta 1972; CALPACE, en el arroz, en Treinta y Tres y Cooperativa de Servicios Forestales en Arévalo, Cerro Largo, hasta donde sabemos.

Construir una concepción social, con los aportes de la economía de la solidaridad, para las formas asociativas en nuestro campo, incluyendo a los asalariados rurales y los productores familiares y capacitarse para enfrentar esas responsabilidades parece ser uno de los desafíos que nos convocan.

## *4. Alentando la esperanza del hombre nuevo.*

### *Don Marcelo Mendiharat. Salto*

---

Otro de nuestros referentes en nuestra formación, vinculado al compromiso con los trabajadores y con la sociedad toda fue, sin duda, Marcelo Mendiharat, cura párroco en Artigas en la década del 50 y luego obispo de Salto desde 1959. Nos alentó a crecer en el compromiso con los demás.

Estas líneas no pretenden hablar de su vida, apenas señalar algunos, entre muchos, de sus carismas: ser formador de hombres y mujeres, en su crecimiento como personas, en la construcción de la solidaridad.

Para los que tuvimos la oportunidad de compartir con él, desde nuestra juventud, lo recordamos, entre muchas anécdotas, con su jeep Land Rover, yendo de aquí para allá en nuestra ciudad de Artigas. Las inundaciones del año 1959 nos encontraron a todos movilizados para atender a los que necesitaban techo, ropa y comida en los barrios afectados.

Hoy, cuando recorremos nuestro país en torno a los Cursos del Programa Rural, en diferentes y parecidos escenarios, nos encontramos con militantes gremiales rurales, sindicalistas, cooperativistas, militantes sociales y políticos que descubrieron su compromiso con la sociedad en las diferentes escuelas de solidaridad que impulsó Marcelo a lo largo y ancho del litoral norte del país.

Compartió, desde su rol de obispo, la experiencia de la cooperativa de producción Comunidad del Norte, cooperativa agropecuaria en Daymán, Salto.

En el comienzo del 70, cuando un fuerte movimiento, la Universidad del Norte, en contraposición a la Universidad de la República a quien tildaban de ideologizada, pretendía sentar base en Salto solicitando los espacios del antiguo Seminario católico. Monseñor Mendiharat acordó con el entonces rector de la Universidad de la República, Oscar Maggiolo, poner a disposición, a través de un convenio, a la Universidad Mayor, fundando la Casa de la Universidad de Salto, que luego será la Regional Norte de la Universidad de la República, hoy en su sede propia.

Por su coherencia entre fe y vida, a Marcelo la larga noche de la dictadura también le tocó. Se fue al exilio durante doce años, viviendo en Brasil primero y Argentina después. Pero la cultura de muerte no pudo y



Marcelo Mendiharat, en casa de su sobrina Mayté Bidegain y familia, junto a Ángel y Adela, en vísperas de su cumpleaños 93. Lo celebramos en San José de Carrasco, Canelones. 1ero. de mayo de 2007

Foto: FAMILIA VÁZQUEZ BIDEGAIN



Marcelo convirtió ese tiempo de distancia en campo fértil, animando nuevas comunidades. En 1984 regresa a Salto por primera vez desde 1973.

El 13 de junio de 2007 nos unió la despedida de este gran amigo de 93 años, que físicamente se nos había ido. Allí, en Salto, se reencontró toda una generación del litoral norte que apostó a los nuevos tiempos. En lo personal lo recuerdo como un hermano mayor. Fue un hombre humilde y coherente, al máximo, entre su fe y su vida. Nos ayudó a crecer como personas y a participar solidariamente en la construcción del hombre y mujer nuevos que todos deseamos.

Celebremos la vida.

## *5. El conocimiento al servicio de los trabajadores. El DATES de CIEDUR*

---

Nos encontramos en 1985, en un ómnibus interdepartamental de la costa canaria con Carlos Pérez Arrarte. No nos veíamos desde 1970, en la Comunidad del Norte, en Daymán, Salto, donde se desempeñó como ingeniero agrónomo asesorando a la cooperativa agropecuaria. Nos habló de un centro de investigaciones donde trabajaba. En realidad no entendimos mucho de qué se trataba en aquel momento.

Al tiempo nos invitó a integrarnos a ese centro que se llamaba Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR). Había sido fundado en 1977 por un conjunto de profesionales universitarios, a muchos de los cuales les estaba vedado, por la dictadura, participar en la enseñanza y en la investigación. Lo que los obligó, como a otros, a formar centros de investigación y acción en la búsqueda de alternativas. Era y es, hasta la fecha, una organización no gubernamental, sin fines de lucro, guiada por los principios de independencia, pluralismo, democracia y libertad.

Entre las áreas de trabajo de CIEDUR funcionaba el Departamento de Asesoramiento Técnico Económico y Social (DATES) que asesoraba, a partir de las ciencias sociales, a sindicatos, cooperativas, artesanos, otras gremiales para que las mismas pudieran defender sus planteos. En ese momento estaba integrado por Jorge Notaro, Juan Manuel Rodríguez, Luis Stolovich, Daniel Olesker, Luis Porto y Guillermo Pomi.

La tarea a la cual nos convocaban era a participar en el desarrollo de un Departamento de Asesoramiento Técnico Rural a los sindicatos de asalariados rurales, a las gremiales de productores familiares y a los trabajadores organizados del interior. Así como existía un DATES dedicado a la actividad urbana, debíamos promover un DATES dedicado a los trabajadores rurales y del interior. Tuvimos el privilegio de empezar a caminar en esta construcción de la mano de José María Alonso, Carlos Pérez, Sheyla Pereyra, Martín Buxedas –economistas agrarios, investigadores, agrónomos– y de otras calificadas compañeras y compañeros. Si bien el contexto ha cambiado, con la mayoría de ellos seguimos compartiendo los mismos sueños.

Seminario Desafíos del Movimiento Sindical en CIEDUR. Algunos de sus participantes: Alberto Melgarejo, Andrés Olivetti, Héctor Rodríguez, Yamandú González, Francisco Pucci, José Kechichian, entre otros. Setiembre de 1993



### ***Apoyar la organización de los trabajadores rurales***

Dentro del trabajo de investigación de CIEDUR se había estado apoyando a las gremiales de los productores familiares, en particular aquellas que tuvieron un protagonismo en el llamado Plenario de Pequeños y Medianos Productores en las conversaciones de la Concertación Nacional Productiva (CONAPRO), a la salida de la dictadura.

Nuestras primeras acciones tuvieron que ver con el acompañamiento a algunas de estas organizaciones de productores familiares. Se vive la mitad de la década del 80. En ese período, desde el programa Agrovisión Nacional, en CX 30, Radio Nacional, Lorenzo Goyeche era un referente de la actividad gremial de los productores familiares, en particular en Canelones. Agrovisión Nacional promocionaba el desarrollo y las demandas de esas organizaciones de productores. Lorenzo será también quien nos ayudará a ingresar en el relacionamiento con las gremiales de productores familiares.

Era el Uruguay que renacía a la democracia después de la larga noche de la dictadura. La sociedad civil y el sistema político, que ya venían actuando desde la clandestinidad ahora se expresaban abiertamente. Entre esos actores sociales estaba el movimiento sindical, a través del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y luego Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) recogiendo sus historias, acumulaciones, presos, torturados, y las savias nuevas, quienes contribuyeron con su lucha a la derrota de la dictadura.

En el interior, los sindicatos rurales que habían sido diezmados por la represión, se reorganizaban. En las plantaciones de caña de azúcar, cosechas de frutas y verduras, tabaco, lechería, arroz, volvían a florecer. Lentamente se fueron armando y consolidando. No todos pudieron hacerlo porque las condiciones objetivas y productivas habían cambiado y se hizo difícil su reconstrucción.

Ese fue el escenario donde estuvimos trabajando, acompañando, aportando, durante más de diez años, desde el DATES de CIEDUR para que las

organizaciones de trabajadores rurales contaran con los apoyos posibles para su propio desarrollo. Si bien la población destinataria eran los trabajadores rurales, nuestro énfasis estuvo más ligado a los asalariados rurales. Nunca como sustitución de los verdaderos protagonistas –los trabajadores rurales– sino respaldando sus tareas de organización y propuestas. Un período muy fértil que nos llevó a recorrer todo el país, cada pueblo, donde hubiera un núcleo, un grupo de trabajadores interesados en llevar adelante sus formas de organización y la defensa de sus intereses.

No siempre los asesoramientos técnicos desde el DATES coincidieron con las estrategias sindicales. Porque no se trataba de hacerle los deberes a un sindicato, sino aportarle elementos para que en definitiva armara sus propuestas. Era parte de la relación de respeto entre unos y otros. En CIEDUR aprendimos que la investigación genera conocimientos para aportar a la transformación de la realidad. Que había un campo fértil muy amplio para aportar en investigación aplicada, de alcance y utilidad para cualquier grupo de población interesada en cambiar y mejorar la realidad. El DATES tendía ese puente, acercaba la academia a las organizaciones de base para que los sindicatos se apropiaran de ellos y los convirtieran en herramientas útiles.

Más de una vez, tuvimos que marcar nuestro perfil de apoyo, asesoramiento y de no intervención en las internas de las corrientes sindicales. A mediados de la década del 80, cuando se iba a algunas ciudades del interior, había que dejar muy clara nuestra función si no se bloqueaban caminos.

En el DATES de CIEDUR se fueron integrando estas miradas, desde lo urbano y lo rural, formando un solo equipo. Algunos se fueron a otras instituciones, otros se integraron, como Alma Espino, Graciela Mazzuchi, Yamandú González, Guillermo Scarlato, Soledad Salvador, Mercedes Ordeix, Andrés Erosa y tantos otros valiosos compañeros.

---

### ***Aprendiendo de la cultura del trabajo rural***

Como en toda práctica, nuestros primeros pasos tuvieron sus tropiezos. Una vez nos tocó ir a una charla con trabajadores del arroz, en Vergara, departamento de Treinta y Tres. Íbamos a conversar con los peones del arroz. Se nos ocurrió llevar un esquema de la incidencia del salario en los costos del arroz, como lo hacían habitualmente los compañeros del DATES a los sindicatos urbanos. Trasladamos mecánicamente esa visión a compañeros que no tenían elementos como para entender ese planteo. Por supuesto que nadie entendió nada. Nos habíamos olvidado de partir

de algo elemental, como era su realidad y desde allí intentar aportar y no desde un esquema.

Otra vez fuimos con otro compañero a unas charlas de capacitación con los trabajadores rurales en Bella Unión. Allí nos hicieron ver que la idea de porcentaje no se entendía y que había que recurrir a imágenes tangibles para comprender. Por ejemplo un estadio de fútbol, una plaza, etc. En ese proceso de enseñanza-aprendizaje, fuimos aprendiendo a comunicarnos, conocimos la cultura del interior, supimos escuchar, partir de esas realidades y entender los códigos que se manejan en las distintas localidades o pueblos.

Fue un tiempo de aprendizaje, a partir de lo recibido desde la cultura del trabajo rural, en especial de los asalariados rurales: una cosa es ser mensual y otra zafrero. O bien trabajar en una estancia y vivir en un pueblo de MEVIR o cosechar naranjas en las chacras pero vivir en los barrios de Salto o Paysandú. Las percepciones de los diferentes interiores. Porque no existe una capital y un interior. Conviven varios interiores, no es lo mismo ser del norte, que del sur, ser fronterizo de Artigas o Rivera que de Rocha y Cerro Largo. Hablar el portuñol bayano en el norte y manejar un perfecto castellano en las fronteras del este.

Sentimos un agradecimiento profundo a todos los trabajadores y trabajadoras del interior rural que nos enseñaron a descubrir el valor de la solidaridad, del afecto, de lo que significa ser compañero, compañera, del valor de la localidad, de los silencios, de la palabra y la comunicación. Por dónde pasa la injusticia, el aislamiento y la discriminación. Por dónde brota la esperanza.

Seminario Desafíos del Movimiento Sindical.  
Mercosur y relaciones laborales. ¿Cómo cambiará el contexto del movimiento sindical?  
De izquierda a derecha: Daniel Olesker, Néstor Louise, Jorge Notaro, José Alonso, Tabaré Viera, Alvaro Padrón, entre otros.  
CIEDUR - Montevideo 1991



## *6. Los desafíos de la capacitación profesional rural*

### *LA JUNTA NACIONAL DE EMPLEO*

---

En ese camino, en 1998 tuvimos el privilegio de que los compañeros de la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo nos invitaran a compartir las tareas. El objetivo de nuestro trabajo era participar como asesor sindical en el Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural.

La Junta Nacional de Empleo estaba originalmente dirigida a los trabajadores y trabajadoras en seguro de paro. Como bien lo señala en esta misma publicación José Balbo, Representante de los Trabajadores en la JUNAE desde su creación en 1992 hasta el 2005, los cometidos y acciones de la Junta se fueron ampliando a otros colectivos de trabajadores que, en un inicio, no fueron contemplados por la ley de creación de la Junta.

Además del Programa de Capacitación Laboral para trabajadores en el seguro de desempleo (PROCAL) se desarrollaron otros programas descentralizados como PROJOVEN, dirigido a jóvenes de ambos sexos, de 17 a 24 años, que abandonaron su educación formal y con dificultades de inserción laboral. Programa de Capacitación Laboral para Discapacitados (PROCLADIS) dirigido a personas con discapacidad, entre 16 y 39 años. Programa de Promoción de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (PROIMUJER), está orientado a mujeres residentes en áreas urbanas o rurales que hayan perdido el empleo, que lo estén buscando por primera vez o que se encuentren en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones, mayores de edad y con enseñanza primaria completa y secundaria o técnica incompleta. Fomento de la Medianas y Pequeñas Empresas (FOMYPES) busca capacitar a trabajadores y trabajadoras en esos emprendimientos. EMPRENDE URUGUAY se dirige a personas desocupadas o subocupadas que tengan alguna propuesta de desarrollo empresarial.

---

#### ***La inclusión de los asalariados rurales en la capacitación***

Los peones rurales no tenían seguro de paro por lo tanto estaban fuera del alcance de los programas de formación profesional de la Junta.

"Del trabajo y los trabajadores, alternativa para una esperanza",  
Muestra en el hall de la intendencia de Montevideo,  
organizada por la Representación de los Trabajadores  
en la Junta Nacional de Empleo.

Panel con los trabajadores rurales. Entre otros:  
Juan Silveira, Ángel Rocha, Segundo Rodríguez,  
Luis Moreira, Luis López, Joel Morales.  
Octubre 2001



El beneficio del seguro de paro recién se extendió a los trabajadores rurales en junio de 2001. Se instrumentó el Programa de Capacitación Laboral Rural, en principio en carácter piloto que llegaba a sólo nueve departamentos para luego, finalmente, abarcar a todo el país. El programa está dirigido a los productores familiares, asalariados y pobladores rurales de todos los pueblos del interior.

Como integrantes de la Representación de los Trabajadores, en este Programa de Capacitación Laboral Rural, junto con la formación profesional, desarrollamos el apoyo a las formas de organización sindical que establecieron los propios trabajadores, allí donde era posible. Desde 1998 hasta 2004 nuestra acción fue también la de acompañar y apoyar, en las instancias de encuentros, capacitación e información, a los sindicatos rurales de todo el país.

A partir de 2005 serán las propias organizaciones sindicales quienes lleven adelante estas tareas. Señal de crecimiento, de desarrollo. No obstante, nuestro trabajo sigue estrechamente ligado a sindicatos rurales, porque es la esencia de nuestra presencia como trabajadores organizados en el PIT-CNT.

Nuestra apuesta es que en la nueva institucionalidad que se dé a la JUNAE quede establecida la posibilidad de que los trabajadores rurales puedan capacitarse, además de en las materias sustantivas de los cursos, en derechos y deberes de la legislación laboral, seguridad social, ley de colonización, en definitiva en los derechos de la ciudadanía rural, como lo hacen sus pares de la ciudad.

La capacitación profesional será, para los sindicatos rurales, una forma de legitimación en el medio en que se mueven. Además de la lucha por el salario, por las condiciones de trabajo, por la tierra, la capacitación profesional les brindará instancias de aprendizaje y relacionamiento.

Aspiramos a que en las negociaciones colectivas, en los Consejos de Salarios, se incluyan en los acuerdos la capacitación profesional como un instrumento social, de mejoramiento de las relaciones de trabajo y de la propia calidad de vida de los trabajadores. Son parte de nuestras utopías posibles.

## Peón de esquila

Aníbal Zampayo

*Dende gurí vine a dar  
con mi Tata en los galpones  
entropillado con los piones  
a un orden dentré a quedar  
pa' vender tortas a real  
pasteles, mate cocido  
iban engordando el cinto  
de la tapa al capataz.*

*Ya mocito fui tratao  
pa' oficiar de benteveo  
rejuntando al menudeo  
me lo pasaba encorvao  
después al brete mandao  
de agarrador, le garanto  
nunca me ha dolido tanto  
la cintura y el costao.*

*Va saliendo del galpón  
oro blanco 'e la majada  
con tanta oveja pelada  
se regocija el patrón  
y hecho arco sobre el vellón  
bajo el rigor de la zafra  
voy redondeando semanas  
tijera, charque y pirón.*

*Pero el día ha de llegar  
de esquilar nuestras ovejas  
y aquella esperanza vieja  
la hemos de ver madura,  
vellones ya no serán  
nubecitas pa' los pobres  
ni redondos medallones  
de unos poquitos nomás.*

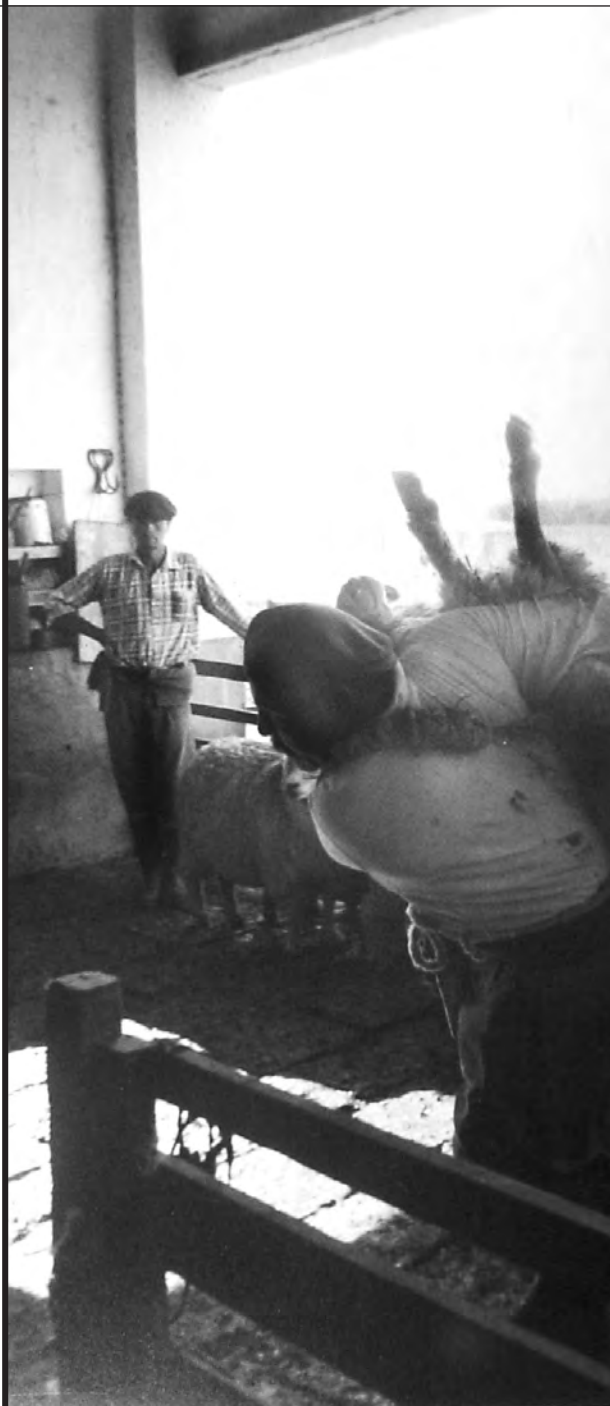


FOTO: MATÍAS CARÁMBULA



## II

# El programa de capacitación laboral del trabajador rural de la JUNTA NACIONAL DE EMPLEO

Incluimos estas notas testimoniales de Artigas, de la Cooperativa Agropecuaria Comunidad del Norte en Daymán, Salto; de Centro Interdisciplinario de Estudios, Uruguay (CIEDUR) y de algunos referentes, como Marcelo Mendiharat, Dora Paiva, el Programa de Capacitación Rural y otros para señalar como fuimos procesando la importancia de compartir el acompañamiento a los trabajadores rurales, privilegiando a los asalariados rurales, participando, junto con sus organizaciones, en la construcción de su propia ciudadanía.

---

## II

El programa de capacitación laboral del  
trabajador rural de la JUNTA NACIONAL DE EMPLEO

### II.1 Acerca del Programa de Capacitación Laboral Rural



# *1. El acercamiento entre la ciudad y el campo a través de la formación*

**José Balbo**

Representante de los Trabajadores en la  
Junta Nacional de Empleo (1992-2005)

La acertada decisión del movimiento sindical, de participar en la gestión de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), permitió a la central profundizar en el estudio y en la acción sobre temas tan importantes como el empleo y la formación profesional.

La política llevada adelante por la Representación de los Trabajadores en la JUNAE se vio enriquecida por el aporte de militantes de varios sindicatos y de técnicos asesores de la central.

Fue el intercambio con los compañeros del Instituto Cuesta-Duarte, la Representación de los Trabajadores en el BPS, la Comisión de Salud Ocupacional, CINTERFOR/OIT y la Universidad de la República, entre otros, que nos permitió buscar ampliar los cometidos y las acciones de la JUNAE a otros colectivos de trabajadores, en un inicio no contemplados por la ley.

Es el caso de los trabajadores rurales. Una constante preocupación de la Representación de los Trabajadores y de la Comisión de Empleo y Formación Profesional del PIT-CNT, fue desarrollar las acciones en todo el territorio nacional. Dicha política tuvo relativo éxito, puesto que se logró la instalación de comités asesores locales en por lo menos ocho localidades del interior de nuestro país, con un carácter tripartito, participativo y democrático.

Sin embargo, la actividad en el sector rural tuvo una importancia incluso mayor, dado que siempre fue un sector de actividad “olvidado” desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores.

Recordemos que a fines del siglo pasado, el conjunto de los asalariados, y aun más los rurales, había sufrido un duro revés en el ejercicio de sus derechos. La mayoría de los trabajadores del país no podía ejercer la negociación colectiva, pero los rurales ni siquiera tenían limitada la jornada laboral y no contaban con seguro de desempleo.

Por ello parece relevante la posibilidad de ejercer un derecho tan importante como es el derecho a la formación profesional.

Formación a la que pudieron acceder mediante el Programa de Capacitación Laboral de la JUNAE, en una primera etapa en sólo nueve departa-

mentos de nuestro país, para luego tener una cobertura nacional.

Esta conquista del PIT-CNT, no sólo fue una contribución a la formación y por lo tanto mejoró las posibilidades de conseguir o mantener un empleo a muchos compañeros rurales, sino que fue un apoyo a las familias de pequeños productores familiares que también accedieron a los cursos de la JUNAE.

Además, a través del programa de capacitación, la Representación de Trabajadores colaboró fuertemente para la organización y la reorganización de los sindicatos rurales.

A la distancia, se podría afirmar que el desarrollo fue posible no solo por una definición de la central y su representación en la JUNAE, sino porque la vasta experiencia e inserción del compañero Ángel Rocha ayudó a que importantes técnicos de MEVIR, de la Universidad de la República, de ONGs, hicieran aportes que enriquecieron las propuestas de la central de trabajadores y que, además, contando con el apoyo de organismos internacionales tales como CINTERFOR/OIT, FESUR, Centro de Solidaridad, PNUD, contribuyeron a la concreción de muchas de ellas.

Hace casi cuatro años, en la publicación “10 años de la JUNAE” de la Representación de los Trabajadores, nos planteábamos algunas “tareas pendientes”.

Podría ser interesante, en esta oportunidad, interrogarse cuántas de aquellas “tareas” hoy tienen vigencia y cuáles quedan aún pendientes.

Nos referíamos a la imprescindible incorporación a todos los cursos de la JUNAE, de un módulo de Derecho Laboral, a la instalación de un Sistema Nacional de Formación Profesional articulando todos los subsistemas de la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo; la creación del Servicio Nacional de Empleo, para regular y articular la formación profesional, intermediar en el mercado laboral, establecer la certificación profesional y la instrumentación de políticas activas de empleo.

Todo ello implementado como una política de Estado, superando, por lo tanto, los períodos de gobierno y con la participación real de los actores sociales.

Para finalizar, nos remitiremos a un maestro. Al final de la publicación antes mencionada, el querido José “Pepe” D’Elía contesta dos preguntas al periodista:

Los sindicatos rurales reunidos en la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo



**¿Es importante participar en instancias con representantes del Estado y de las patronales?**

*Por supuesto. Tenemos el ejemplo de la Junta Nacional de Empleo donde si bien los delegados de los trabajadores no pueden solucionar el problema de la desocupación, bregan constantemente para que se capacite a quienes estén en el seguro de paro con el fin de que se encuentren en mejores condiciones para reinsertarse en un mercado laboral que introduce continuamente avances tecnológicos.*

**¿Con un gobierno progresista esa participación sería más fructífera?**

*Sin dudas. Las propuestas que elaboró la Central para un país productivo, hoy sin grandes expectativas porque no existen políticas de empleo, tendrán posibilidades reales en el combate a la desocupación y el tema de la seguridad social lograría mejores resultados.*

## *2. Compartiendo saberes, capacitando trabajadores y pobladores rurales*

**María Isabel Viera**  
Coordinadora del Programa

Desde mi experiencia trabajando como coordinadora, a lo largo de 11 años, en el Programa de Capacitación Laboral dirigido al trabajador, la trabajadora y los pobladores rurales, siempre hemos reflexionado en el equipo sobre las experiencias y vivencias que nos enriquecen y no quedan registradas. Esta publicación es una iniciativa que tiene esa virtud, recoger los testimonios de los trabajadores a lo largo de casi todos los cursos visitados y/o actividades en las que se participó como Programa de Capacitación Laboral Rural de la JUNAE.

Para comprender el contexto en que se dan los testimonios, mi aporte es dar a conocer el Programa.

En el año 1996 se firma un convenio entre MEVIR, la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), por el cual MEVIR ejecuta el Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Rurales de la Junta Nacional de Empleo, hasta la fecha.

El hecho de que confluyan los intereses y el accionar de varias instituciones como MEVIR, el MTSS/DINAE y de la Junta Nacional de Empleo, viabiliza un trabajo hacia la población rural con un potencial mayor que actuando cada uno de manera independiente. Ello nos coloca en una situación de gran responsabilidad en la medida de que somos los ejecutores de una política activa de empleo para el trabajador y poblador rural.

A lo largo de 11 años hemos trabajado con los trabajadores y pobladores rurales en un programa donde nuestro norte siempre ha sido realizar un aporte al trabajador rural para que éste sea “un hombre promovido”, más allá de los objetivos inmediatos.

Un trabajo incesante por apoyar a las familias rurales para que puedan permanecer en el campo donde tienen sus raíces, su pertenencia; mejorando sus estrategias laborales y productivas.

Dos aspectos hemos considerado centrales para organizar el trabajo y la intervención del programa: trabajar con los actores locales y el participante como sujetos de la capacitación y el desarrollo.



### ***¿Por qué trabajar con los actores locales?***

Es fundamental el fortalecimiento de redes locales y la reconstitución de un tejido local activo, en donde los proyectos se coordinan, se articulan con sentido de integración, de inclusión; donde puedan regularse los equilibrios sociales y económicos a nivel general, respetando a los individuos y colectividades, la armonía del empleo, y la vida sociocultural de la comunidad local.

### ***El participante como sujeto de la capacitación y el desarrollo***

Lo que está en cuestión es crear las condiciones para transformar al participante en sujeto activo de la capacitación también en el momento de creación/recreación y no sólo en la reproducción de saberes, sino en la confrontación de prácticas, y confrontación de prácticas con teoría

La capacitación para el trabajo cobra un doble significado en la medida en que estamos capacitando un trabajador que debe desempeñarse con un importante grado de gestión, lo cual trasciende su lugar de trabajo. Empleo y proyecto local no pueden estar desvinculados.

Así como las “políticas activas de empleo” son posibles si hay proyectos de desarrollo, si hay un país que produce; la capacitación de los trabajadores y pobladores rurales es posible en la medida en que eleven su autoestima y se apropien de su saber y conocimiento, lo que les permitirá ejercer su ciudadanía.

Es a través de este proceso que se desarrollan las capacidades de expresión, comunicación, y participación en toma de decisiones.

## ***El Programa de Capacitación Laboral Rural***

**SE PROPONE:** mejorar la situación laboral de los trabajadores que residan en el medio rural y/o que trabajen en rubros agropecuarios. Con ese fin se organizan cursos para aumentar la calificación de la mano de obra y favorecer la creación de puestos de trabajo.

**A QUIÉNES VA DIRIGIDO:** a todos los trabajadores que vivan en el medio rural o que trabajen en actividades agropecuarias; a hombres, mujeres y jóvenes, desocupados o en actividad, asalariados o independientes, o que pertenezcan a una empresa familiar.

Nuestros ejes de trabajo son la participación de los trabajadores y pobladores rurales en el diseño de la capacitación y la articulación de las decisiones locales con una política nacional. Estos dos ejes dan lugar al “cómo trabajar”, y ello significa coordinar y articular en todos los niveles, tanto locales como nacionales.

Un programa de capacitación que es parte de una política activa de empleo debe estar coordinando con los proyectos de otras instituciones como el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, los gobiernos locales y las proyecciones de la producción agropecuaria.

La participación del trabajador en su proceso de capacitación es un punto de partida importante. El programa se plantea cubrir la necesidad de capacitación a partir de la realidad concreta de cada grupo, buscando ser un instrumento que favorezca la definición de esas necesidades, y responda a ellas.

Por eso cada curso que se solicita tiene objetivos distintos, porque parte de una adecuación al nivel del grupo, de la realidad de la zona y de lo que se plantea.

### ***CURSOS POR RUBRO***

<b><i>RUBROS</i></b>	<b><i>Acciones ejecutadas por rubro en %</i></b>
<i>Ganadería</i>	25 %
<i>Lácteos</i>	21 %
<i>Forestal</i>	7 %
<i>Maquinaria agrícola</i>	14 %
<i>Fruticultura y vid</i>	18 %
<i>Horticultura combinada con ganadería</i>	5 %
<i>Apicultura</i>	6 %
<i>Varios: pescadores, carpintería rural</i>	5 %
<b><i>TOTAL</i></b>	<b><i>100 %</i></b>

### ***Cómo trabaja el Programa***

**RELEVAMIENTO DE LA DEMANDA:** ésto significa que en cada lugar en el que recibimos demanda, se realiza un relevamiento de las actividades económico-productivas de la zona, las oportunidades laborales y las necesidades de capacitación.

Este relevamiento se pone en común con lo vecinos y son los propios interesados, a través de los talleres, los que definen los contenidos de la capacitación.

**LOS TALLERES DE ORIENTACIÓN A LA CAPACITACIÓN:** es la instancia de capacitación en la que, a partir



de un tema concreto y de interés para los trabajadores, se profundiza en las necesidades de capacitación.

Los talleres se convierten en un ámbito participativo en el cual se logra acuerdo, negociación y se toman decisiones locales respecto a cuáles son las necesidades de capacitación. En los talleres participan tanto empleadores, como trabajadores y técnicos.

**LOS CURSOS:** una vez definidas las necesidades y acordados los contenidos con los interesados y los productores que contratan al trabajador, se elabora el perfil de capacitación que se eleva a la Junta Nacional de Empleo para solicitar el curso. Se llama a licitación y una vez adjudicado se da inicio en la localidad. Son cursos fundamentalmente prácticos.

**EVALUACIÓN:** la evaluación es entendida como parte de la elaboración de conocimiento, y como instrumento del proceso formativo. En la medida en que continuemos con la idea del sujeto activo de la capacitación, es fundamental aportar las herramientas para que sea protagonista de su proceso de capacitación.

---

### ***En qué áreas hemos trabajado***

Ganadería, horticultura, fruticultura (incluyendo vid), lechería y quesería artesanal, cría de aves y cerdos, apicultura, forestación, maquinaria agrícola, pesca artesanal (motores fuera de borda), turismo de naturaleza, elaboración de conservas, gestión para pequeños productores.

A partir del año 2005 recibimos aportes de la Oficina de Programación y Políticas Agropecuarias (OPYPA) y hemos trabajado tomando en cuenta las proyecciones de ese aporte.

---

### ***Los lugares adonde hemos llegado***

Hoy podemos decir que hemos trabajado y estamos trabajando en los 19 departamentos del país.

Hemos desarrollado cursos en 140 localidades rurales, con más de un curso en algunas de ellas, atendiendo diversas necesidades que responden a distintos grupos de producción y hemos llegado a los trabajadores rurales más aislados y en situaciones de dispersión importantes.

### *3. ¿Cómo evaluamos? ¿Qué evaluamos? ¿Quiénes evalúan?*

**Zoa Ferreira**

Técnica evaluadora del programa laboral rural  
Convenio MEVIR-DINAE-JUNAE

En el programa rural, la misión del evaluador o evaluadora se puede resumir en los siguientes aspectos:

- Informar al habitante del medio rural respecto a su participación en los cursos financiados por el Fondo de Reconversión Laboral y sobre los derechos que ejerce y las obligaciones que adquiere al utilizar dineros de dicho Fondo, que da origen al convenio MEVIR-DINAE-JUNAE.
- Verificar que la Entidad de Capacitación (en adelante ECA) cumpla con lo ofertado en la licitación.
- Desarrollar la vinculación con actores locales para dar a conocer los cursos en su zona para que respalden, posteriormente, la mejora en la inserción laboral de los participantes. Por ejemplo la creación de bolsas de trabajo en las gremiales, oficinas de desarrollo, etc.
- Presentar la necesidad de capacitación relevada al Comité Departamental de Empleo para que lo confirme, buscando opiniones en lo local.
- Verificar el establecimiento de redes con los actuales actores del medio rural: Programa Uruguay Rural, Programa de Producción Responsable, sindicatos rurales, mesas rurales, etc., articulando todo en pro de la organización y ahorro de recursos, combinando la introducción de las nuevas tecnologías con la capacitación de los trabajadores y pequeños productores rurales.
- Lograr que el participante evalúe el curso a través de las herramientas previstas en el Programa Rural, desarrollando acciones para una evaluación intermedia y final.

En la iniciación del curso o pre-inicio, se parte de una adecuada información sobre el derecho que tiene cada persona a capacitarse, el origen de los fondos que financian dicha capacitación y quién y en qué condiciones puede hacer uso de estos.

Zoa Ferreira evaluando  
un curso de fruticultura  
Foto: AILOMA



Además de las obligaciones que contrae, de acuerdo al mandato de la Junta Nacional de Empleo en cuanto al uso responsable de dinero que es de todos los uruguayos y al que aportan trabajadores y empresarios, incluso los rurales.

Este conocimiento, transmitido con dinámicas apropiadas, se incorpora y genera frecuentes sorpresas cuando descubren que el FRL que aparece en sus recibos es el Fondo de Reversión Laboral y que “pagará” por su capacitación.

Se trabaja desde el compromiso social que se genera con la comprensión del origen de los fondos.

Este compromiso social apoya toda la gestión del programa y cada uno de sus cursos, respalda el compromiso a no faltar sin causas justificadas, así como el necesario aviso de la falta a los docentes de la ECA.

El mismo control se aplica a los materiales que en su presupuesto incluyó la ECA, sean estos útiles que posibiliten las prácticas tales como caravanas, jeringas, pulverizadoras, etc., o se trate de equipos de protección para la salud como botas, mascarillas, guantes, etc.

### ***¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? ¿Quiénes nos ven?***

Los habitantes del medio rural, los peones, familias rurales y pequeños productores ocupan un lugar muy “invisible” en la consideración social, por ello no sienten que tengan el derecho de opinar “como los urbanos”, no sienten que tengan igual derecho a “criticar” y mucho menos a expresar discrepancias sobre la forma en que les explica el docente.

La construcción de una serie de herramientas metodológicas para que esa persona “diga su palabra”, al decir de Pablo Freire, pasa por un lento empoderamiento que comienza en los primeros talleres y reuniones previos al curso y que culmina cuando finalmente acepta inscribirse en éste.

Escuchamos razones tales como:

“Hace mucho que no leo”

“Mire si yo me voy a sentar como un niño en el banco de la escuela”

“Ya sé lo que tengo que saber para trabajar de peón”

“Para qué voy a aprender si no decido yo”

“Si sé más que el patrón a él no le va a gustar”

“Yo aprendí con mi padre y mi hijo conmigo y con el patrón”

“¿Le parece qué podré?...”

Con la última pregunta se comienza a abrir el camino de recuperación del derecho y lugar en el entorno social. De allí partimos.

Luego aparecen pensamientos expresados trabajosa y claramente tales como:

“El curso está bien pero nos faltó tiempo para hacer práctica”

“Nos cuesta entenderle al docente”

“Los ejemplos nuestros no los escuchan, ellos saben más porque estudiaron”

“La comida es muy buena y también hay merienda”

“Quisiéramos repetir y no se puede”

“Perdemos mucho tiempo esperando para hacer práctica con un tractor solo”

“No había ganado suficiente como para que todos pudieran hacer el tacto”

“No vacunamos todos, sólo los que ya sabían”

“Los ingenieros nos explican varias veces”

“Siempre están apurados”

“Los teóricos son un poco aburridos, es mejor la práctica”

“Sí, se cumplen los horarios acordados entre todos, los que nos servían a nosotros, por eso no faltamos”

En la evaluación intermedia, que se realiza en la mitad del desarrollo del curso, el hombre o la mujer rural lentamente comienzan a sentir que su opinión vale, que el curso se puede mejorar, según su evaluación. Para ello existe un espacio de evaluación de los participantes con el técnico evaluador del Programa sin los integrantes de la ECA, el cual consta de tres instancias:

**1.** Un formulario individual y anónimo con preguntas de opción múltiple que abarcan todos los temas referentes al contenido del curso, el trato recibido, la infraestructura utilizada, la relación con los actores locales, los posibles empleadores, etc.

**2.** Propuesta de trabajo en pequeños grupos analizando la utilidad de las temáticas abordadas hasta la fecha. Aciertos y elementos a corregir en la ejecución del curso.

**3.** La puesta en común de lo evaluado grupalmente o devolución.

Para la realización de estas tareas se prepara a los participantes recordándoles la importancia de sus opiniones y asegurándoles que los docentes están dispuestos a escuchar, explicar y aceptar sus sugerencias y críticas.

Con respecto al formulario, éste se lee en voz alta y lentamente, explicando sentidos y expresiones para asegurar la comprensión de la propuesta. Se apoya a aquellas personas que tienen dificultades en la lectoescritura.

---

### ***¿Todos opinan? ¿Es fácil hablar delante de un grupo?***

Para el trabajo grupal se pone a disposición de los participantes elementos tales como tarjetas de colores, fibras, etc., que favorecen la expresión de los conceptos conversados de acuerdo a la propuesta o consigna del evaluador o la evaluadora.

Es necesario tener presente que, en evaluación, lo lúdico facilita la expresión de las ideas y permite, frecuentemente, “sacar afuera” lo que no diríamos de otro modo.

Por ello se utilizan diversas y divertidas propuestas que luego son presentadas por los participantes, previa consulta, al colectivo: compañeros, docentes, coordinadores de la ECA y representación de trabajadores y empresarios.

Es así que se animan a expresarse, pasando al frente de todos sus compañeros para poner en común lo que evaluaron sobre el curso y cómo mejorarlo.

---

### ***¿Cambia algo con mi opinión?***

Con los datos recogidos en la evaluación intermedia el técnico evaluador o evaluadora elabora un informe que se eleva a la Coordinadora del Programa y a la ECA.

En lo inmediato, la devolución del trabajo grupal permite a los docentes presentes incorporar y brindar caminos de solución a los problemas planteados por los participantes.

La presencia del evaluador o evaluadora garantiza que se atiendan los derechos del participante en cumplimiento con el contrato ante la JUNAEC.

Al realizar la evaluación final, muchas veces se escuchan o se leen frases como éstas:

“ Yo siempre hice mantenimiento del tractor porque me mandaban, ahora sé por qué lo hago.”

“Hace diez años que manejo la motosierra, ahora sé que no sabía nada.”  
“Nunca pensé que yo pudiera aprender como si estuviera otra vez en la escuela, ahora quiero hacer otro curso dentro de dos años, como dice usted que se puede.”  
“Queremos más horas del tema de suelos, ahora que sabemos que está vivo, pues queremos trabajo para nuestros hijos y nietos y los otros; así como íbamos no nos quedaba ni para nosotros, lo estábamos matando.”  
“Las clases de salud (salud ocupacional y primeros auxilios) es lo mejor del curso porque nosotros trabajamos con nuestro cuerpo, si no lo cuidamos ¿quién lo va a hacer?”  
“Nos vamos a organizar en un sindicato rural en Tomás Gomensoro, les pedimos a los de UTAA en Bella Unión que nos den una mano.”  
“Primero hicimos el curso y justo nos dijeron que podíamos hacer con el MEVIR la sala de ordeño, ahora se siente una diferencia.”  
“Nunca pensé que yo tenía un currículo.”  
“Quién iba a decir que con la psicóloga se aprende cómo pedir un trabajo.”

Estas opiniones de participantes de los cursos, y muchas otras, nos afirman que la tarea del Programa Rural, combinando las acciones de la Junta Nacional de Empleo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Movimiento de Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural, es un instrumento de apoyo a la mejora de las condiciones de vida de los pobladores del campo.

---

### ***El desarrollo del curso, los meses pasan...***

Es necesario, además de en las instancias establecidas de preinicio, evaluación intermedia y evaluación final, visitar los cursos otras veces, todas las necesarias hasta ver que el grupo de participantes y docentes se consolida, se arma el grupo, se afirman en el trabajo común para el desarrollo del curso.

Solicitamos se nos consulte en cada cambio que se precisa realizar en acuerdo con los participantes.

Se realiza el seguimiento a través de los coordinadores y docentes, para solucionar en acuerdo los problemas que se van, inevitablemente, presentando.

---

### ***¿En qué nos beneficia hacer un curso? ¿Dejamos la familia y el descanso para ir?***

Hemos escuchado en todas las campañas electorales la preocupación por la migración de las familias rurales y conocemos las cifras que reflejan este problema; apostamos a que este programa, unido a las políticas de apoyo a la

producción rural, colabore para detener esa migración del campo a la ciudad.

Citando a uno de los delegados del PIT-CNT en la JUNAE: *“este Programa Rural de la JUNAE, que trabaja sectorialmente, contribuye a que la gente se quede en el campo y mejore sus condiciones de vida”*.

Se puede hablar de una herramienta a favor del Uruguay productivo con un gobierno que trabaja en este sentido, al menos, atendiendo a los planteos del Ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca.

El desafío es el agro inteligente, es apostar a la capacitación para que, introduciendo nuevas tecnologías, nuestro trabajador no quede en menos, sea competitivo.

La capacitación no significa repetir una generación tras otra las mismas habilidades heredadas; es renovarse y aprender, capacitarse una y otra vez, como ya lo han descubierto algunos de nuestros capacitados.

El Programa Laboral Rural, a través de cursos armados “a medida” de la producción y de las personas, de las competencias que esa producción plantea incorporando lo más nuevo junto a lo tradicional, mejora el posicionamiento frente al trabajo del poblador rural y brinda seguridades a quienes hace mucho luchan sin herramientas adecuadas.

Su mejora en la empleabilidad es una mejora en la autoestima y debe serlo también para mejorar el ingreso, pues un patrón o un empresario rural inteligente sabe que su maquinaria o su ganado vale mucho y aprecia un trabajador que, con el esfuerzo de restar días a la familia o al descanso, ha invertido en aumentar sus saberes; por ello va a pagar más ese trabajo.

Junto a la capacitación se comparte tiempo con otros vecinos a los que quizás no conocían, se comparten horas, semana tras semana, con técnicos de su zona y de otras, se aprende del trabajo en grupo, de visitas a otros lugares del país dónde se trabaja igual o diferente, se intercambia, se conversa, se piensa y reflexiona ya no en soledad. Se establecen vínculos, redes, capital social que facilita el “después”, se elabora y sueña. Se toma conciencia de pertenecer a un país, departamento, grupo productivo, es un sector del país que invierte en el conocimiento a través de un aporte que juntamos entre todos y administramos en forma tripartita: trabajadores, empresarios y gobierno.

El ser rural pasa a ser algo más visible para la sociedad. Se revalora lo que se sabe y tiene y se incorpora lo que hace falta. Aunque sea para saber cómo solicitar una ayuda o armar un grupo.

## II

El programa de capacitación laboral del  
trabajador rural de la JUNTA NACIONAL DE EMPLEO



### II.2 Notas de ruta: los protagonistas y sus entornos

*Notas de ruta son narraciones que fuimos  
garabateando en nuestras participaciones en los  
Cursos del Programa de Capacitación en el interior  
rural y que fueron publicadas en el periódico del  
PIT-CNT, Trabajo y Utopía.*





## *1. Lo que se aprende se aporta al trabajo.*

### *Piedra Sola, Paysandú y Tacuarembó*

Nos hemos acostumbrado a andar por la ruta 5, esta vez fuimos rumbo a Piedra Sola, a la finalización de un curso de peón especializado agropecuario, solicitado por los trabajadores y pobladores rurales de esa villa, con la colaboración de la Oficina de Desarrollo de la Intendencia de Paysandú, de Gonzalo Aldecosea, un viejo colaborador del Programa Rural. En el kilómetro 321 de la ruta 5, un cartel nos indica que debemos doblar: ahora hay que transitar 26 kilómetros de camino de tierra. Piedra Sola está a unos 80 kilómetros de Tacuarembó por ruta 26 y se encuentra a 26 kilómetros de Tambores. Hay un camino bituminado en el pueblo que marca el límite de los departamentos, de un lado es Paysandú y del otro Tacuarembó.

El cierre del curso se realizó del lado de Tacuarembó, en la Liga de Trabajo de Piedra Sola, una vieja institución cuya personería jurídica arrancó en 1917. El nombre del pueblo se debe a una gran piedra de arenisca que nos recibe al llegar, desde donde se han extraído los materiales para la iglesia y otras obras del pueblo. La población es de unas 300 personas. La actividad principal es la agropecuaria. Piedra Sola supo ser una estación de ferrocarriles de importancia, en otros tiempos, para los pasajeros y el traslado de los productos agropecuarios. Hoy hay sólo dos días, en la semana que pasa el ómnibus. Funcionó una cooperativa agropecuaria y todavía se puede leer, en una vieja pared, el hotel que supieron tener los viajeros.

Los participantes de este curso fueron en su gran mayoría peones de estancia. Le correspondió a la entidad capacitadora IADE la ejecución del curso.

#### ***Sandra, nacida y criada en Piedra Sola***

*Soy nacida y criada en Piedra Sola. Hace 37 años que vivo acá. Toda la familia también es de acá. Me enganché con los cursos por intermedio de la intendencia de Paysandú, en esa época yo era edila local acá en la Junta Local de Tambores. Me llamaron, me preguntaron si había interés en esos*

cursos. Empecé a recorrer la zona, a preguntar si había gente interesada. Ahí fuimos formando un grupo.

**¿Sos un referente local que está atento a las necesidades de la zona?**

Ahora no soy edila pero sigo en eso. A quien encontraba le hablaba. Llamamos a una reunión, los chiquilines se llamaban unos a otros, con los que estaban interesados, hacíamos talleres. Eso empezó, más o menos en 2003, hacíamos talleres, acá o en MEVIR o con la intendencia de Paysandú; con Gonzalo Aldecosea. Así se fue formando el grupo y salió la idea de peón especializado. Esto ya le está sirviendo a la gente, hay mucha gente joven en el grupo, hay peones y encargados. Les sirve y ya lo están aplicando en la zona, en el establecimiento. Incluso a las mujeres. En lo personal, ya hemos ido a colaborar en establecimientos.

**Rosana, también de Piedra Sola: “No tenemos UTU ni liceo, los gurises van al liceo de Villa Tambores, a 26 kilómetros de acá”**

Muy bueno, muy provechoso, ya que hacía mucho tiempo que se estaba moviendo para que saliera. Fue muy trabajoso que saliera este curso; por intermedio de la intendencia de Paysandú y de otros actores. Que acá en Piedra Sola se haya hecho un curso de esto es muy importante, ya que en otras localidades más grandes, como Villa Tambores, se realizó un curso, en cambio en Curtinas, no se pudo hacer. Estuve desde el primer instante, ya que una de las coordinadoras, Sandra Delgado, siempre nos llamó, siempre nos informó, siempre estuvimos, soy una de las más viejas en el curso. Mi tarea es cuidar chiquilinas, pero veo que es provechoso aprender. Pienso que no hay discriminación de la mujer, hay sí de estudios. Aquí en Piedra Sola no hay UTU, no hay un liceo, eso desfavorece un poco la permanencia de la juventud acá. Los gurises van al liceo, tienen cuarto año y en este año ya están haciendo quinto humanístico. El liceo queda en Villa Tambores, que queda a 26 kilómetros de Piedra Sola. Hay un ómnibus que va de lunes a sábados, es pago por la intendencia de Tacuarembó y por los padres. No hay UTU, no hay un liceo propio, en Curtinas ya hace dos años que hay un liceo propio. Es muy trabajoso salir de acá para ir a estudiar o hacer otro curso como la UTU o una escuela agraria.

**A veces uno anda en el campo y no sabe lo que está pasando**

Me llamo Gabriel, trabajo en un establecimiento, del Queguay para adentro, a unos veinte y algo de kilómetros.

### **¿Cómo te enteraste del curso, Gabriel?**

*Se corrió el comentario y aproveché para empezar a venir. Me movió en parte para tener más conocimientos de lo que uno hace. Uno a veces anda en el campo pero no sabe lo que está pasando. Fui criado en el campo, fui a la escuela desde chico, ya fui de campo. Nací en el departamento de Salto. Mi padre era puestero en Guayabo. Mi tarea en el trabajo es de campo nomás.*

### **Contame cómo es tu jornada de trabajo**

*Para levantarme no tengo mucho horario, pero de las cinco de la mañana en adelante. Depende de la situación, del tiempo, del clima. Ahora, como estamos en tiempo de invierno, un poco más tarde. Pero por lo general a las cinco de la mañana. Según lo que ellos hayan programado para el trabajo, a veces se trabaja en un lado, otras veces en otros. El establecimiento tiene unas 14.000 cuadras. Es grandecito. Trabajan unos once peones de campo, después están los tractoreros y esas cosas. Soy “mantenido”<sup>1</sup>. Nosotros andamos alrededor de los 130 pesos mantenidos. Vivo allí solo, tengo familia pero está en el pueblo Tambores.*

### **¿Qué te pareció más interesante del curso?**

*Me pareció interesante casi todo, especialmente la parte veterinaria, porque como uno anda todos los días con los animales, uno ya tiene noción de lo que puede ser y para tener cuidado uno mismo. La parte de campo, las pasturas, me pareció muy importante. Digo yo que mejora como trabajador, por lo menos en gran parte para tener una idea.*

---

### **Con Federico, changador, tropero: “El diploma puede ser un cuadro, pero lo que uno sabe lo puede aportar al trabajo de uno”**

*Soy changador. Changueo en alguna estancia. Esquilo, tropeo, hago todo eso. Dentro del ramo agropecuario hago casi todo. El curso me ha venido bien, muy bien. Con lo poco que uno sabe lo va a desempeñar y aprendimos bastantes cosas. El diploma, bueno, uno lo cuelga en la pared, como si fuera un cuadro, pero lo que uno sabe es lo que puede aportar al trabajo de uno, lo que uno puede desempeñar. Para el tropero no hay día feo, tiene que andar nomás. Se gana por día. El tropero no tiene medio día. Si trabaja medio día tiene el día entero, le pagan el día entero. El tropero anda por los 300 pesos, 350 pesos, el capataz, mantenido, yerba y carne. Los 300 pesos son para todos, peones y capataz. Ahora hay pocas tropas, antes se hacían tropas a La Tablada, supuestamente la gente antigua, yo nunca tropié para La Tablada, ahora es un depósito de madera. Cuando estuve en Montevideo trabajando estuve en la caja, pero aquí, en los trabajos rurales no estuve, porque la tropa es de dos días o tres. Cuando se hacen changas en la estancias también es “sin caja”<sup>2</sup>, son pocos días.*

1. La expresión “mantenido” se usa cuando además del salario en dinero se recibe la comida y la vivienda. Es decir, está incluida la manutención en ese establecimiento mientras trabaja, si lo hace con su familia, le corresponde a ellos también. Cuando se recibe el salario solamente, se dice que es seco, la comida y lo demás corre por cuenta del trabajador.

2. “Sin caja”, trabaja en negro en el establecimiento, no hay aportes a la seguridad social.

Aprovechamos a charlar e informar a los participantes del curso de algunas resoluciones de los Consejos de Salarios rurales, como ser los acuerdos en el Consejos de Salarios del arroz y en el de ganadería, agricultura y actividades conexas. Quedamos en volver para charlar más sobre estos temas de legislación laboral rural. Nos propondrán una fecha para regresar.

Cuando volvíamos de Piedra Sola, teníamos la impresión de haber compartido con una comunidad rural que está lejos de las rutas, aislada, pero que siente un deseo grande de pelear, de que sus jóvenes puedan estudiar, así tengan que ir a Tambores. Como nos decía Federico, tropero y changador: aprender para aportar.

---

### ***Monumento al Peón Rural***

Hay muchos monumentos en nuestro país. ¿Conocen alguno al peón rural? Uno que anda recorriendo el país con los cursos rurales se va fijando, observando si en alguna ciudad, en algún pueblo alguien le dedicó algo a quien también genera riquezas en el campo. Finalmente encontramos algo parecido. Cuando se va por ruta 5, está Durazno, pasando el Yí viene la Base Aérea Santa Bernardina y en el barrio de esa zona, hacia la izquierda, se encuentra una columna de material con un madera en forma diagonal y está dedicada al peón rural. En la columna o piedra dice:

*Al Peón Rural*

*Cuya grandeza sólo es comparable a su humildad*

¿Qué se les ocurre cuando leen estas frases de homenaje al peón rural? A nosotros, en principio, nos parece que alguien reconoció al trabajador rural. Pero nos deja una sensación de que es grande porque es humilde. La humildad es un valor que compartimos y que tratamos de vivir. Pero nos suena como que es grande porque está tranquilo, no reclama, acepta simplemente. Un comentario subjetivo, naturalmente, pero es la impresión que tuvimos cuando lo leímos. Nos hemos enterado que el año pasado, en Baltasar Brum, departamento de Artigas, también le dedicaron un homenaje al esquilador. Nos gustaría conocerlo. La construcción de la ciudadanía del asalariado rural es parte del compromiso de nuestra sociedad y en particular del movimiento sindical.

*Piedra Sola, Paysandú, 30 de abril de 2006.*

## *2. Pueblos adentro, entre la gente y el trabajo.*

### *Campo de Todos y Laureles, Salto*

---

Junto con un compañero del Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines (SUDORA) participamos en el cierre del Curso para Trabajadores Rurales en Ganadería, con énfasis en ovinos, en Pueblo Laureles y Campo de Todos, a 50 kilómetros de Salto. El manejo de pasturas y la inseminación en ovinos fueron los temas centrales de formación. Instancia de capacitación donde participaron peones de estancia y pequeños productores de la zona y en la clausura participan todas las familias, como una fiesta del pueblo.

Fue una oportunidad para conversar con los trabajadores y sus familias sobre lo actuado en el Consejo Tripartito Rural, los salarios rurales y la jornada de ocho horas en el campo. Pocas veces los trabajadores rurales tienen estas posibilidades, brindadas por el Programa de Capacitación del Trabajador Rural de la Junta Nacional de Empleo, por eso nos alegró estar con los peones de estancia, campo adentro. Participó también el presidente de la Cooperativa Agropecuaria de Salto (CALSAL), productores de la zona y patrones de varios de los participantes.

Habíamos llegado en la tardecita a Salto y debíamos estar para la noche en Laureles, distante de la capital naranjera unos 50 kilómetros. Nos llevó Rodrigo, un taximetrista que conocía la zona como la palma de su mano, ya que por sus actividades laborales fue inseminador en algunos establecimientos agropecuarios de Salto, se desempeñó como torrero, instalador de torres de una de las multinacionales de la comunicación celular y ahora –mientras tanto– agarró el volante.

A la altura del kilómetro 25 de la ruta 31, nos condujo por la ruta Jones, que nos dejaría en Laureles, pasaría por Campo de Todos y sale a Itapebí.

---

#### ***El ómnibus viene tres veces a la semana***

A llegar a Laureles, nos esperaban los participantes del curso, unos veinte pobladores rurales, entre hombres y mujeres. La participación femenina se da en mayor número.

Laureles –nos informa Lucía, de la comisión de MEVIR del pueblo– es una población formada por 27 viviendas, con alrededor de unas 370 personas. A unos 15 kilómetros está Campo de Todos, donde no existen viviendas de MEVIR y son otras 300 personas.

Los vecinos de Laureles y Campo de Todos cuentan con un ómnibus de la empresa Lagreca que tiene una frecuencia de tres veces a la semana, los demás días hay que valerse de los medios propios o conseguir alguna locomoción que pase por allí. La maestras de la escuela vienen el lunes y regresan el fin de semana. Pero la población cuenta con luz eléctrica y una cabina de ANTEL.

---

### ***La entrega de certificados se convierte en una fiesta del pueblo***

La finalización del curso implica una tercera y última evaluación que realiza, con los participantes opinando sobre el curso, la evaluadora del Programa de Capacitación, Zoa Ferreira. Hay algunas palabras de los participantes y presentes y se entregan los certificados de participación por parte de la Junta Nacional de Empleo. Se realiza en el salón comunal de MEVIR. Participan también todas las familias de los alumnos, alumnas, vecinos y vecinas del pueblo. Se lleva a cabo con el aporte presupuestado por la Entidad de Capacitación SERINF para el festejo y el cierre, además cada uno trae algo y se comparte después. Al final alguien entra con un equipo de audio, los aplausos suenan en todo el local porque el baile final ya está asegurado y comenzará enseguida. Porque además de aprender también es bueno divertirse, celebrando el esfuerzo realizado sábado a sábado, durante cuatro meses.

Recordamos, al principio, cuando veníamos en medio de esos caminos rumbo a Laureles, conversando con el taximetrista, inseminador y torrero, que se nos ocurrió retener algunas de sus experiencias ya que justamente íbamos para un curso de inseminación.

Yerra tradicional  
entre vecinos. Laureles,  
Tacuarembó, 2005  
Foto: CLAEH  
Regional Norte



---

### ***¿Cómo es una jornada de trabajo de un inseminador?***

*La jornada de un inseminador de ovinos comienza al levantarse, uno va para las mangas, los corrales, en una plazoleta, donde está junta la majada desde la noche anterior con los retarjos, que son carneros que montan, pero no eyaculan. Son carneros que*

*están pintados en el pecho, con tiza, antiguamente era con grasa, pero la grasa los pelaba mucho, entonces se optó por la tiza.*

*Los retarjos se los echa, en la proporción de uno por ciento, según la cantidad de ovejas que se vaya a inseminar.*

*El retarjo lo que hace es identificar la oveja que está alzada. La oveja que está alzada emana un olor, un flujo, que es rápidamente identificado por este retarjo, el cual la monta y la marca automáticamente en el anca.*

*A la mañana, cuando vamos a la plazoleta, lo único que tenemos que hacer es apartar las ovejas marcadas; las que no lo están se las larga, se las suelta al campo. Las que quedan marcadas se las junta, se apartan los retarjos. Las preparamos para inseminar en el tubo. Luego se traerán los carneros y continuará el proceso de inseminación.*

*Volvimos, con la alegría de saber que habíamos llegado a una parte de ese interior rural profundo, a cuyos habitantes queremos privilegiar con este Programa de Capacitación Laboral.*



Aprendiendo sobre los organismos reproductores de los animales para la inseminación, en Campo de Todos y Laureles, Salto  
Foto: SERINF

*Laureles y Campo de Todos, Salto, 13 de junio de 2006.*

### *3. Con los peludos manejando maquinarias agrícolas. Bella Unión*

---

Nos sentamos cómodamente en aquel coche del Norteño que nos llevaría a Bella Unión. Íbamos a participar en el cierre de un Curso de Maquinaria Agrícola, del Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural, solicitado por la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA) que además lo gestionó en la convocatoria y control de asistencia, así como en la responsabilidad de conseguir las maquinarias para las prácticas.

A nuestro lado viaja una muchacha muy joven. En el camino cambiamos algunas palabras. Es de Tomás Gomensoro. Se vino a trabajar de niñera con una familia en Montevideo. Trabaja de las ocho de la mañana a las once de la noche. Le comento de la nueva ley de trabajo doméstico, de la jornada de ocho horas, de los descansos de media hora si trabaja de corrido y de dos horas si trabaja con cama. Ella ni ahí. Nunca escuchó hablar de esas leyes. En Cuatro Bocas se bajó. La esperaba su familia, Gomensoro queda a unos 30 kilómetros.

Una canción de los hermanos Pimpinela nos despide del ómnibus. Eran las primeras horas de la mañana del viernes 8 de junio de 2007 y estábamos llegando a Bella Unión. Al entrar al pueblo, después de doblar la ruta, tomando por Rivera, el guarda va avisando las paradas: Renart, Gremeda, hasta la terminal, pasando la plaza. Cuando dice Renart se nos viene a la mente, en nuestra niñez, la juguetería Renart en Artigas, donde íbamos, con la ñata contra el vidrio, a ver los mejores juguetes que difícilmente íbamos a tener pero que nos gustaba disfrutarlos desde la vidriera.

Es muy temprano para ir a molestar a los compañeros y nos quedamos unas horas en el Hotel Oriente. Allí nos comentan que ahora la gente está volviendo a Bella Unión. Se perciben movimientos. Es el único hotel, si bien actualmente alguna gente se queda en el hotel de la ex CALNU, ahora ALUR.

Nos recibe, después “el Gordo” Luis López, de UTAA. Coordinamos ir a la policlínica de UTAA. Previamente quería saludar al cura párroco de Bella Unión, José García, salteño de origen, que ha trillado muchos lugares de nuestra patria rural. José hace ocho años que está en Bella Unión. Nos dice que llegó en la época de la crisis, cuando se importaba azúcar crudo y Greenfrozen, la planta deshidratadora de hortalizas, no podía exportar por la devaluación brasileña. La gente se iba de Bella Unión.



Cosecha de la caña de azúcar, Bella Unión, 2001. De la muestra "Bella caña, dulce unión" de Suci Viera



### ***La recuperada policlínica de UTAA***

Para el sindicato es un logro haber recuperado este espacio para la atención primaria de salud. Históricamente fue el escenario donde se atendía a los peludos. Con el tiempo, la población trabajadora rural se fue desplazando para otros barrios, como Las Piedras, Tres Fronteras, Las Láminas, etc.

Hacía muchos años que no veníamos por la policlínica. Al entrar, nos vino la imagen del Cholo González en 1985 quien, junto con otros compañeros, recuperaban la policlínica en aquellos días. Un grupo de compañeras se ocupan, de forma honoraria y militante, de quienes allí concurren. Cuentan con el apoyo del Centro de Salud y de mujeres y hombres médicos que atienden.

### ***Los vínculos de UTAA con el grupo del curso realizado en Tomás Gomensoro***

Luis López informa de los contactos establecidos con el grupo de jóvenes del Curso de Maquinaria Agrícola en Tomás Gomensoro:

*Bastante bien, ese día fue UTAA, como Plenario Intersindical, participaron los compañeros que están en el tema de seguridad social, el compañero Barrios dio una charla sobre seguridad social y nosotros hablamos, como sindicato, un poco sobre la lucha por la tierra. Actualmente seguimos el vínculo ya que el domingo va una delegación a Gomensoro a hacer un encuentro con toda la gurisada. Ese vínculo quedó. Hubo compañeros que se formaron ahí,*

*en el curso. Se conversó sobre lo discutido en los Consejos de Salarios, sobre lo que eran las relaciones laborales y los temas de salarios. Fue importante ya que el domingo organizamos un sindicato que está en el tema del arroz, involucrando a los compañeros que habían hecho el curso. Así que fue importante la invitación de ustedes –el Programa de Capacitación Rural– que nos hicieron para el cierre y entrega de certificados del curso, porque ahí conseguimos ese vínculo de Gomensoro, que estamos a pocos kilómetros pero no lo teníamos porque no habíamos llegado hasta ahí.*

Después de Tomás Gomensoro, se traslada un curso de maquinaria agrícola, solicitado por UTAA, que hoy está finalizando.

### **¿Cuál es la evaluación del sindicato de este curso?**

*Bueno, nosotros lo que vimos, ya que si bien el sindicato por el año 2002 había hecho el curso de horticultura, fue un proceso de cambios. Uno referido a la misma empresa capacitadora que está dando el curso –PROA– y otro al proceso de organización que tuvimos, porque te habíamos comentado a vos como compañero representante de los trabajadores, que teníamos ganas de dar charlas sindicales con los mismos compañeros que estaban haciendo el curso. Eso lo logramos y creo que fue amplio porque el sindicato se fortaleció, hubo más participación de los compañeros, no sólo en la actividad gremial sino también en la actividad social. Llamamos a compañeros que tenían un pedacito de tierra que Alcoholes del Uruguay (ALUR) les había dado y otros de la asamblea y aprendieron lo que es el tema de las maquinarias, el mantenimiento, que para nosotros era muy interesante. Lo otro es la vinculación que buscamos con los mismos productores, “los gringos”. Nos prestaron las herramientas para hacer los cursos de maquinarias, el sindicato hizo gestiones con las empresas y se lograron los préstamos. Se hizo entender a la sociedad que estos cursos de formación servían para los compañeros que hoy van a recibir su formulario.*

---

### **Miguel Bogado, pastor de la Iglesia Metodista en Bella Unión**

### **¿Cómo has visto tu vinculación y la de la iglesia con este curso de maquinaria agrícola gestionado por UTAA, ya que proporcionaste el local para las clases teóricas del curso?**

*La verdad, creo que ha sido una vinculación entre la iglesia, entre UTAA y los cursos, ha sido un buen trío, juntos potenciamos recursos más bien para lo que es en este momento Bella Unión y todo lo que depara a nivel social. Viendo todas estas posibilidades que se están dando desde la perspectiva de*

*UTAA, todo el trabajo que están haciendo ellos, incluso a nivel de jóvenes, porque en este segundo curso es muy impresionante ver la cantidad de jóvenes, como veinte y pico, que se están capacitando frente a lo que han sido todos los desafíos de trabajo y a la falta de trabajo. La parte teórica del curso se realizó acá, en la propia iglesia.*

**¿Por qué han facilitado ustedes la iglesia para esto?**

*Bueno, la iglesia por tradición tiene que estar insertada dentro de la sociedad, y en este momento estamos insertados dentro de la sociedad de Bella Unión. Lo vemos con una perspectiva de abrir las puertas hacia la sociedad y nosotros no lo hacemos con ningún sentido proselitista sino como un apoyo a la sociedad, esa es la vinculación que nosotros tenemos.*

---

***Cierre del curso en la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Bella Unión***

El cierre del curso fue en la Asociación de Jubilados y Pensionistas de Bella Unión, una de las mejores sedes que hemos conocido en estos viajes. Recordamos la de Libertad, en San José, también muy linda, donde realizamos cursos, pero ésta es excelente. Concurrieron todos los participantes con sus familias. Se realizó la última etapa de la evaluación. Se señalaron los logros y los aspectos a mejorar. La entrega de los certificados a los participantes fue en manos de varios de los actores locales: productores que prestaron la maquinaria, prensa, el sacerdote, el pastor, docentes, la maestra directora, dirigentes sindicales, directivos de la Asociación, la entidad capacitadora PROA, los que fuimos por la Junta Nacional de Empleo.

*Bella Unión, 8 de junio de 2007.*

## *4. Buscando en el río el jornal de los pescadores. San Luis, Canelones*

---

Estuvimos en el asentamiento de pescadores artesanales de San Luis, Canelones, en la evaluación intermedia del curso de motores fuera de borda del Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural de la Junta Nacional de Empleo. No son trabajadores rurales pero sí pescadores artesanales que buscan en el río su sustento familiar. Han construido su propia identidad y la reivindican plenamente.

Todavía estaban los ecos del partido Alemania-Costa Rica y de la inauguración del Mundial de Fútbol ese viernes 9 de junio de 2006. Llegamos a San Luis por la ruta Interbalnearia, a la altura del kilómetro 63. La noche estaba ventosa y una linterna nos condujo, hasta el asentamiento de los pescadores, que está como cayendo de la duna a la playa.

El grupo de participantes estaba en el local comunal del asentamiento, construido por ellos con el apoyo de la ONG Karumbé. Los alumnos desarmaban un motor, con la presencia del docente y el apoyo auxiliar. La entidad capacitadora IADE es quien obtuvo la licitación para la docencia de este curso.

Nuestra primera conversación fue con Elsa Peña, que vive en el asentamiento de los pescadores hace unos ocho o nueve años.

### **¿Cómo se formó el asentamiento en San Luis?**

*El asentamiento tiene casi 14 años de formado, comenzaron a venir los primeros pescadores y fueron quedándose, más allá de la gente que viene en zafra. En este momento, estables somos alrededor de 35 ó 40 familias. En época de zafra se duplica o más cuando vienen las embarcaciones con sus tripulantes, que generalmente son dos por embarcación.*

*En épocas de zafra hay alrededor de unas 80 embarcaciones. Hoy hay aproximadamente entre 40 y 50 embarcaciones.*

*Bueno, como toda cosa nueva y desconocida, siempre crea resistencia. San Luis fue un balneario creado por la gente que compró su terrenito o casita para cuando se jubilara, algo pacífico donde quedarse. Entonces de golpe venir y encontrarse con una explosión de mayor cantidad de gente con actividad, ya que nosotros, además de tener actividad, somos generadores de actividades*



*todas relacionadas con la nuestra pero secundarias, como el desmallador, el que lava barcas, el alista-  
dor, el proveedor de carnada, el vendedor de empanadas, ya que la gente tiene  
jornadas de trabajo de 10, 12 o 16 horas, aunque parezca mentira, entonces  
está el que vende empanadas, milanesas, refrescos, etc.*

### ***Somos generadores de actividad***

*Siempre fuimos pescadores. Hoy mi principal actividad es estar siem-  
pre con el tema del operador de las radios, banda ciudadana y VHF. Prefec-  
tura nos exige a los pescadores la radio de comunicación VHF, pero al ser un  
radiotransmisor caro, se usa desde hace décadas la banda ciudadana para la  
comunicación entre las propias embarcaciones y con las estaciones en tierra,  
por ejemplo en este caso yo tengo las dos.*

*Ante cualquier necesidad que ellos tengan, se comunican a tierra con-  
migo, por ejemplo, si necesitan que inflen las gomas de un trailer, o precisan  
combustible, o si se rompió el motor, o si van a precisar más gente porque  
tuvimos la suerte de que se pescó mucho o, como ocurrió el año pasado: se  
hundió una embarcación y avisaron que se hundía.*

### ***Se vive donde está el pescado***

*Me llamo Lázaro Conde, hace siete años que vivo en el asentamiento  
de pescadores, con mi señora y mis tres hijos.*

*Vivimos de la pesca misma. Se pesca acá y por lo general vamos en la*

temporada a Pajas Blancas y la idea es irse a vivir a donde esté el pescado. La mayoría, casi un 90 por ciento, se va en temporada a Pajas Blancas. Cada uno lleva su embarcación en un camión.

Con el curso me di cuenta de que, por el hecho de no saber, me robaban.

Con relación al curso de capacitación, justo le estaba explicando a un muchacho, que no me olvido más de la noche en que se terminó el curso acá y sintetizando con el profesor que me pregunta, porque me vio pensativo: ¿Qué le pareció el curso? Y respondí: que me doy cuenta de que tengo 40 años (ahora 41), hablando mal y claro tengo 40 años de hacerme robar toda la vida y me fui dando cuenta con el curso de que es por el hecho de no saber.

**¿Por que te robaban? ¿Qué tiene que ver el conocimiento con el hecho de robar?**

Con mano de obra, con los repuestos, con todo lo que uno manda a reparar por no saber, una pavada te la cobran un disparate y cuando el profesor va explicando cómo se hace, cómo se arma, cuánto salen los repuestos, cuánto sale armar y entonces uno se da cuenta de que le cobran una cifra disparatada por el solo hecho de no saber. Esto ha sido bueno, muy bueno para nosotros, la verdad es que estamos aprendiendo.

---

### ***“Soy una chica que va al agua, salgo con los hombres”***

Marcia Veras es una joven de Bahía, Brasil. Vino a Uruguay y dicen que se enamoró de estas tierras.

Vine a parar acá, hace tres años o algo así, me pareció muy interesante lo de la pesca artesanal, muy nuevo, yo soy enfermera, todo nuevo. Soy una chica que va al agua, salgo al agua, salgo con los hombres al agua, salgo en la embarcación. También una vez al año tenemos la posibilidad de ir hacia el Oeste, que es Santa Catalina, Pajas Blancas. Que yo sepa, acá soy la única mujer que pesca.

---

### ***La necesidad de contar con un fondo para reparaciones***

Sobre el curso, creo que debería ser de más tiempo y vuelvo a insistir en el tema del fondo para que las personas tengan la posibilidad de poder comprar los instrumentos para poder seguir trabajando y poder arreglar algo por ellos mismos, ya que abrir un motor y decir que está roto no es sólo eso, hay que abrirlo, repararlo y seguir aprendiendo con eso, ¿verdad? Y si no hay un fondo para ayudar a eso, queda en el aire. Va a existir mucha gente que luego de abrir no va a poder arreglar porque no tiene acceso económico para

*hacerlo, creo que eso va a ayudar, si no es una gran falla. Y además tener más tiempo, porque, para uno que nunca tocó un motor, esto es un fantasma gigantesco. A veces me siento discriminada porque ser mujer significa limpiar, ordenar y lijar (risas). En la comunidad del asentamiento no se ve con buenos ojos que una mujer esté en el agua. Para mí es toda una experiencia. Tengo tres hijos, uno de 20, la nena de 16 y el varón de 11, que es el primer abanderado hijo de un pescador que lleva la bandera uruguaya. No podemos pasar por arriba de eso, es un gran hecho que el hijo de un pescador llegue a la bandera uruguaya, el primero en la escuela 159 de San Luis.*

---

### ***La parte de arriba discrimina un poco al asentamiento***

Ernesto Silva vive en la parte de arriba de San Luis, no en el asentamiento, lo invitaron y le gustó participar en el curso.

*La parte de arriba discrimina un poco al asentamiento. Lo ven como algo aparte, algo bajo. Yo he trabajado en la construcción y en un supermercado y me he vinculado con ellos y he visto que no hay ningún peligro como dicen allá arriba. Uno de los chicos de acá abajo me invitó a probar esta experiencia de entrar en este curso y me gustó, ya que hacía mucho que quería entrar en un curso de mecánica, así que me invitaron e ingresé fácilmente. Y a ellos no les pareció mal.*

*Las personas del asentamiento me resultaron todas bien, son todos amigables, nadie te agrede como dice la gente de allá arriba.*

Cuando salimos del salón-taller, donde se realiza el curso, el viento y el frío se hacían sentir en la playa esa noche. Allí vive y trabaja esa comunidad de pescadores artesanales que, siempre que pueden, salen a recoger el fruto del mar. En medio de sus viviendas, embarcaciones, redes, viviendo donde está el pescado, esa comunidad ha construido su identidad y la defiende. Volveremos a San Luis cuando finalice el curso.

*San Luis, kilómetro 63 de la Interbalnearia, Canelones, junio de 2006.*

## *5. Ahí nomás, cerquita, en Tomás Gomensoro, Artigas*

---

Llueve copiosamente en el Salto de los 250 años cuando llegamos, junto con Zoa Ferreira (compañera técnica de la Unidad de Coordinación del Programa de Capacitación Laboral Rural de la Junta Nacional de Empleo), a la terminal ese mediodía. Los viejos templos del trigo, antiguos depósitos de granos del ministerio de ganadería y agricultura, luego en desuso, cedieron su lugar, en la zona este de Salto, a la nueva terminal de ómnibus. La espera del taxi se hace larga. Uno se detiene y anuncia que va para el centro, para ver quiénes están interesados en subirse. Esta modalidad de taxi colectivo es una de las características en algunos lugares del interior. A descansar un rato porque a media tarde nos iremos para Tomás Gomensoro, a participar en el cierre de un curso de maquinaria agrícola para el arroz que se realizó en aquella localidad del departamento de Artigas.

Por mi parte me voy a COSVAM, una cooperativa de viviendas, que fue pionera en la década del 60 en la construcción por ayuda mutua. Allí me recibe siempre, afectiva y solidariamente, la familia Selva-Cuelho. Miguel Selva, que se nos fue físicamente hace unos meses, fue uno de esos pioneros del cooperativismo por ayuda mutua en todo el país. En la casa hay una cuchara de albañil, reconocimiento que le hizo FUCVAM, tiempo atrás, por aventurarse a iniciar ese sistema de construcción que luego, con los años, sería una característica del movimiento cooperativo de viviendas y de MEVIR.

---

### ***Rumbeando para Tomás Gomensoro***

La lluvia continúa. Nos vamos con Luis y Pablo Pérez, de la entidad de capacitación PROA (Profesionales Asociados) que obtuvo, por licitación, la ejecución del curso en el que vamos a participar en aquel pueblo. La ruta 3 nos va mostrando las poblaciones que la rodean: Colonia 18 de Julio, Constitución, Belén, Arapey, Colonia Palma, Cainsa, la entrada a Alcoholes del Uruguay (ALUR, ex CALNU) y otras localidades hasta doblar hacia la derecha, nos vamos por ruta 30 hasta Tomás Gomensoro.



Jóvenes trabajadores capacitándose en maquinaria agrícola en Tomás Gomensoro.

Diciembre de 2006

Foto: PROA



Tomás Gomensoro, a unos treinta kilómetros de Bella Unión y unos cien de la ciudad de Artigas, es un pueblo con una población de unos tres mil quinientos habitantes. Los vecinos nos informan que trabajan básicamente en el arroz, están los Molinos Saman y las plantaciones de arroz, trabajos agropecuarios y servicios públicos. Sus vinculaciones mayores se dan con Bella Unión y Salto, escasamente con la capital departamental Artigas. El ómnibus de JL está pronto para partir a Bella Unión y Salto, no puede esperar el que viene de Artigas porque el arroyo Cuaró creció e impidió el paso sobre ese puente.

Allá por el 60, integrando brigadas de los censos en las escuelas públicas promovidos por la Federación Uruguaya del Magisterio (FUM) nos tocó esas zonas. Íbamos desde Tomás Gomensoro a Baltasar Brum, un importante nudo ferroviario, hoy fuera de actividad, en un “suba suba”, el jeep de la comisaría ya que no había otra locomoción de un pueblo a otro. Los vecinos más viejos aún recuerdan el jeep “ómnibus” de la policía.

### ***Grupo de jóvenes rurales de la Liga del Trabajo***

Martín Díaz, uno de los integrantes del grupo de jóvenes rurales de Tomás Gomensoro, que integra la Federación Rural de Jóvenes, nos comenta que, entre otras fuentes, se informaron de los cursos de la Junta Nacional de Empleo en un local de remates, en Parada Fariña, a pocos kilómetros de Artigas. Un funcionario del MGAP, José María Paz, inspector de baños de ganado contra las garrapatas y militante sindical de Artigas, les informó de estos cursos. Previamente también habían estado los técnicos del programa de capacitación difundiendo estas propuestas.

Las ligas del trabajo son organizaciones gremiales de productores

agropecuarios. Es interesante, en muy pocos lugares del país existen estas agremiaciones como ligas, en la mayoría de los lugares se llaman Sociedades de Fomento, Cooperativas Agropecuarias, etc.

---

### ***Maquinaria agrícola pensando en el arroz de la zona***

El grupo de jóvenes, alrededor de unos 35, habían solicitado este curso de maquinaria agrícola pensando en el arroz, porque les abre algunas posibilidades laborales en el lugar. Por un lado existen arroceras, hay alumbramiento de pozos de agua, tajamares, establecimientos agropecuarios del entorno. Nos decían los muchachos que en general nadie quiere irse de la zona. Más bien se trata de encontrar un trabajo para quedarse.

---

### ***Delegación de trabajadores de Bella Unión en vísperas del Día de la Mujer***

Entre los asistentes al acto de cierre del curso de maquinaria estaba una delegación de compañeras y compañeros de Bella Unión, del Plenario Intersindical y de UTAA. Habían venido a participar porque dentro de pocos días, también en Bella Unión, se realizaría otro curso de maquinaria, pero esta vez, enfocado hacia la caña de azúcar.

Roxana Márquez fue la compañera de UTAA que saludó a todos los participantes y en especial a todas las mujeres, ya que al día siguiente, 8 de marzo, se celebraba el Día Internacional de la Mujer. Por otro lado, Francisco Barrios, dirigente sindical municipal de Bella Unión, convocó a los jóvenes para unas charlas sobre seguridad social, derechos y deberes de los trabajadores, posteriormente acordaron una fecha para hacerlo allí mismo, en Tomás Gomensoro.

Una nutrida participación de familiares y amigos de los participantes del curso sirvió de marco para el cierre de esta actividad de capacitación en aquella localidad. Participaron referentes locales del pueblo, como integrantes de la Junta Local de Tomás Gomensoro, la Liga del Trabajo, un periodista agropecuario, productores que habían facilitado sus predios, entre otros.

---

### ***El regreso***

Para todo esto, ya eran pasadas las diez de la noche y teníamos que volver a Salto porque antes de medianoche se iba nuestro ómnibus.

El regreso fue casi volando. Menos mal que Pablo, el chofer, resultó ser un profesional. Como el tiempo no alcanzaba ni entramos a la ciudad de Salto, seguimos directamente a las Termas del Daymán donde para el ómnibus cuando va para Montevideo. Todavía nos dió tiempo de esperar unos minutos al ómnibus de Núñez. Mientras eso ocurría miraba las termas, el viejo tambo, donde vivimos en la década del 60, hoy convertido en un centro turístico. Recordé cuando en 1972, las Fuerzas Conjuntas nos llevaron desde el cuartel de Salto al penal de Libertad. Cuando sobrevolamos, en aquel momento, el río Daymán recuerdo que me vinieron a la mente las estrofas de Víctor Lima que cantaban Los Olimareños *“Adiós mi Salto, te dije un día, mirando el último naranjal...”*. Ahora estábamos nuevamente en el Salto, disfrutando de los naranjos en flor.

*Tomás Gomensoro, 7 de marzo de 2007.*

## *6. De pequeño productor a guía de turismo de naturaleza. La quebrada de Laureles, Estación Laureles, Tacuarembó*

---

Recién comienza la mañana de otoño, la neblina del amanecer se entreteje con un tímido sol que va naciendo y, como dice la canción: *“el silencio está quietito”*. Vamos pasando por Tranqueras, departamento de Rivera. Los paisajes de los valles nos ofrecen su naturaleza nortea, hasta la Bajada de Pena. Es la zona de las sandías y de la forestación. Los trabajadores forestales, en esa zona, están organizados y defienden sus derechos. Desde Tranqueras nos vamos a Estación Laureles, que está a 26 kilómetros. Nos esperan allí un grupo de hombres y mujeres, pobladores rurales de zonas vecinas como Cuchilla de Laureles, Pueblo 33, Costas de Caña, que nos reciben con un portuñol fronterizo que nos recuerda a nuestro pueblo natal, Artigas.

Vamos a participar en un cierre de un curso, algo diferente a lo que solemos hacer. Esta vez se trata de un curso de turismo de naturaleza. Planteado por el grupo de productores, trabajadores y pobladores rurales de esa zona, para capacitarse en atender a turistas que vienen a visitar esta cuenca del Laureles, en especial las quebradas. Una estrategia para complementar ingresos, además de los que les provee el trabajo rural. Algunos se capacitaron en el área gastronómica, otros en la prestación de servicios de alojamiento de calidad y hay quienes lo hicieron para desempeñarse como guías de naturaleza. La entidad capacitadora ha sido SERINF.

---

### ***Las quebradas, profundas incisiones entalladas en la roca basáltica***

*“La cuenca del arroyo Laureles comprende un territorio de aproximadamente 40.000 hectáreas, ubicado en el extremo norte del departamento de Tacuarembó y el sector noroccidental del departamento de Rivera.*

*Dicha área es representativa de una región mayor, que se distingue por un paisaje único en el Uruguay, de gran belleza escénica, caracterizado por la presencia de valles escarpados, de laderas muy fuertes, conocido como Quebrada del Norte o de la Cuesta Basáltica. Las “quebradas” son profundas incisio-*

Darío con su familia.  
Más de cuarenta años como conocedor de  
la quebrada y de los montes de Laureles.

FOTO: SANTIAGO DELGADO



*nes entalladas en la roca basáltica, de fuertes pendientes y relieve enérgico. Se caracterizan por la presencia de cuevas o “grutas”, paredones verticales (localmente llamados “peraus”) y saltos de agua. En su interior se desarrolla una exuberante vegetación subtropical.”* CLAEH Regional Norte

### ***Estación Laureles recibió al ministro de turismo y al sistema político departamental***

Los promotores del curso habían invitado al ministro de turismo y deportes, Dr Héctor Lescano. Había contestado que no podía estar ese día, que iría alguien en representación del ministerio. Pese a lo cual, en virtud de la solicitud de Manuel Cáceres, de SERINF, finalmente los vecinos vieron llegar al ministro Lescano para participar en el cierre de ese curso. Junto al ministro, un rato más tarde arribó a Laureles todo el sistema político departamental, el intendente municipal Wilson Ezquerro, el senador Héber da Rosa, el diputado Martínez, la directora de turismo municipal y la prensa. El curso contó siempre con el apoyo del encargado de la Junta Local de Laureles y del obispo de Tacuarembó y Rivera, monseñor Julio Bonino. En la entrega de certificados participó también el director del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, Guillermo Scarlatto.

### ***Ministro coautor de la ley de la Junta Nacional de Empleo***

En 1992, cuando el entonces diputado Héctor Lescano, junto con la también diputada Matilde Rodríguez Larreta presentaron en el Parlamento el proyecto, luego aprobado, de creación de la Junta Nacional de Empleo, nunca pensaron que un día se encontrarían en una población de cincuenta familias rurales finalizando un curso, justamente de esa Junta Nacional

de Empleo que generaron como respuesta a los procesos de reconversión laboral que se esperaban en Uruguay al comienzo de la década del 90, cuando las instancias de integración regional campeaban en el horizonte y se buscaba apuntar a los rubros en los cuales éramos competitivos y, por lo tanto se necesitaba una capacitación laboral adecuada.

---

### ***Casona antigua del obispado de Tacuarembó, en Laureles, a disposición de los vecinos***

Después del acto de entrega de los certificados, fuimos con los vecinos y vecinas a conocer una casa antigua, de la década de 1800, que cumplió diferentes funciones en el pueblo. Los propietarios de esta casona la dejaron como legado a la Iglesia Católica para construir allí un templo y servicios a la comunidad. El obispado y el Grupo de Desarrollo de Laureles han acordado un comodato para que los pobladores rurales la puedan reciclar y utilizar como sede de sus emprendimientos y proyectos.

Allí nos encontramos, entre otros vecinos, con don Bernardino Modernel, con ochenta y pico de primaveras e inviernos encima, un patriarca del pueblo, que nos habló de historias y vivencias de Laureles. *“No tenemos luz eléctrica. Nos prometieron pero nunca llegó la luz eléctrica. Los jóvenes se van. No tenemos como detenerlos.”*

---

### ***Desarrollar la gestión local***

Las palabras de don Bernardino quedaron martillándonos la cabeza. ¿Cómo pelear para que las familias se queden? ¿Cuáles son los estímulos para los jóvenes? Por supuesto que la capacitación es apenas una herramienta. Tienen que instrumentarse políticas nacionales que respondan a estas interrogantes. Ahora queda en manos del Grupo de Desarrollo de Laureles, de los pobladores de la cuenca del Laureles, continuar con sus trabajos, donde han aprendido a desarrollar su capacidad de gestión. En los reclamos por la sequía –fuertemente sentida en estos momentos en la zona norte– fueron los más organizados y eficientes en sus propuestas y demandas, en el departamento de Tacuarembó. Porque la capacitación, además de las materias sustantivas del curso, incluye eso: desarrollar la capacidad de gestión de los trabajadores rurales.

*Estación Laureles, Tacuarembó, 6 de mayo de 2006.*

## *7. Festejando con guitarra y un chico.*

### *Tres Islas, Cerro Largo*

---

El ómnibus de Núñez nos llevó por esa ruta 7, como una especie de *tour*, que, partiendo de Montevideo, fue por Canelones, Florida, Lavalleja, Treinta y Tres y Cerro Largo. Nos fue haciendo descubrir pueblos y comunidades como: San Antonio, San Jacinto, Tala, Fray Marcos, Casupá, Alejandro Gallinal, Nico Pérez, Batlle y Ordóñez, Cerro Chato, Santa Clara de Olimar, Tupambaé, Cerro de las Cuentas, Fraile Muerto y finalmente nos fuimos camino adentro a Tres Islas, nuestro destino final, para participar en la culminación de un curso de maquinaria agrícola en el arroz, para trabajadores de la zona y otras localidades.

Anduvimos en una camioneta recogiendo a trabajadores y trabajadoras que vivían en zonas cercanas y que no podían llegar por sus medios a Tres Islas, una población de unas doscientas personas, a unos doce kilómetros de la ruta 7 –donde no hay locomoción para llegar, a no ser haciendo dedo, a alguna moto o auto que pase–, cerca de Cerro de las Cuentas, un poco antes de Fraile Muerto, cuarenta kilómetros antes de llegar a Melo. Tres Islas está en una zona ganadera y arrocera. A pocos metros de la población se levantan los molinos y secadores de arroz. Allí un grupo de pobladores rurales había solicitado un curso de capacitación en maquinaria agrícola para trabajar en las tareas del arroz y otras actividades agropecuarias.

---

#### ***En el pueblo no hay carnicería ni panadería***

Como siempre se da en estos cierres de cursos, hay mucha alegría en todos los participantes porque se finaliza una etapa, aunque comienzan y continúan otras. Los trabajadores y trabajadoras van con sus familias, se comparte lo que cada uno lleva. Por allí una guitarra y un piano (me refiero al compañero del repique y el chico) arrancan canciones y ritmos que nos hacen entrar en ese encuentro fraterno. En ese mismo salón, en otros días, se está realizando un curso de panadería, con la UTU, porque en el pueblo no hay panadería ni carnicería. “...Porque no da, si vende por kilo, fía y ¿luego cómo hace para pagar la vaca?...”

En esta zona la Fundación Quebracho tiene un local, con capacidad para cursos, estadias, crianza de cerdos a campo, y ha venido aportando desde hace muchos años, por eso tiene mucho que ver con los proyectos y avances que se han logrado en varios rubros.

En la evaluación algunos trabajadores reclaman más horas de práctica en las máquinas. En los cursos el porcentaje de prácticas oscila entre el 60 por ciento del tiempo total, pero siempre se desea estar más tiempo arriba del tractor. Otros apuntan que lo consideran importante porque les permite mejorar la calificación y solicitar mejores salarios. Hay quienes señalan que el estar juntos les ha hecho valorar la importancia de lo colectivo, y sentir que pueden realizar actividades juntos con sus vecinos. Muchos ya lo conocen por su experiencia en la autoconstrucción de las viviendas de MEVIR.

---

### ***La formación profesional y el Consejo Tripartito Rural***

A la noche, en el regreso, nuevamente por la ruta 7, pensábamos que ahora que estamos en las negociaciones del Consejo Tripartito Rural, donde establecimos que durante dos meses se discutirán con los empresarios y el gobierno algunos puntos –justamente uno se refiere a “Políticas de formación profesional y generación de trabajo...”–, era la oportunidad de dejar establecidos acuerdos, entre empresarios y sindicatos, para que la formación profesional sea una herramienta de calificación que dé oportunidades de mejorar categorías y salarios.

Cuando llegamos, en la madrugada del día siguiente a nuestras casas, pensábamos en aquellas vecinas y vecinos, participantes y familiares del curso de Tres Islas, trabajadores del arroz, de la ganadería y de la forestación, con los que nos habíamos comprometido, una vez más, a seguir peleando, junto con ellos, con ellas, para que puedan vivir dignamente de su trabajo, en el campo. Gracias compañeros y compañeras de Tres Islas, por lo que aprendimos de ustedes.

*Tres Islas, Cerro Largo, abril de 2005.*



## 8. Donde el Yaguarón hace señas desde Brasil. *Paso de la Armada, Cerro Largo*



Participantes del curso en  
la escuela de Paso de la  
Armada, Cerro Largo  
Foto: FORCAED

Cuando nos dijeron que íbamos para Paso de la Armada, departamento de Cerro Largo, busqué en los mapas, porque ya estamos acostumbrados a ir a poblaciones que no figuran en los mapas oficiales pero sí para la gente que vive allí. Lo más parecido que había encontrado, era una referencia de Paso de Almada. Luego, en el lugar, los vecinos me explicarán que se dice Paso de la Armada porque estaba tan cerca de la frontera, apenas a unos 700 metros del Yaguarón, que venía, en otro tiempo, la Armada a vigilar la frontera.

Nos convocaba el cierre de un curso de trabajador agropecuario que se realizó allí. La entidad capacitadora que se encargó de la ejecución del curso fue FORCAED. Una vez más la escuela rural fue la articuladora y convocante a través de su directora Fabiana Bentancur.

### ***No hay caminos, apenas sendas***

En los diez años que estamos en el Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural nunca habíamos estado en una población más aislada que Paso de la Armada. Habíamos llegado a Treinta y Tres con Eduardo Arcaus, técnico de la Unidad de Coordinación del Programa Rural. Nos esperaba una agrónoma olimareña, María Teresa Saravia, bisnieta del caudillo Basilio Saravia, del Programa de Desarrollo del Norte (PRODENOR) quien nos llevará hasta aquella localidad.

Tomamos por la ruta y en vez de ir hacia La Charqueada, por la ruta 17, fuimos por la 18, rumbo a Río Branco. Al llegar a la ruta 26 doblamos a la izquierda, como si fuéramos para Melo. Estamos en las tierras del arroz, pasamos frente a Plácido Rosas. Recordé que allí estaba Dardo y los compañeros del sindicato del arroz. En el kilómetro 44 de la 26, nos metimos tierra adentro, rumbo al Yaguarón, límite con Brasil.

No hay ruta, apenas algo parecido a un camino, por momentos senda entre los montes, con puentes de troncos que a la primera lluvia hace

imposible el paso. Finalmente, muy cerca del río, aparece la escuelita rural como dominando todo el escenario. Cerca se ven casas, productores con sus familias. Estamos en Paso de la Armada.

---

### ***Evaluando lo aprendido***

En la evaluación final del curso, donde no participan los docentes, solamente los asistentes del curso, los mismos expresan sus opiniones. El curso debería haber incluido el trabajo con perros en el establecimiento, porque nosotros hacemos a nuestro “yeito”, expresó un abasilerado. Para otra vez deberíamos incluir el tema de las pasturas. Los participantes manifiestan que el curso contempló sus expectativas. La evaluación incluye muchos aspectos: cómo transmitieron los conocimientos los docentes, su disponibilidad a las consultas, el lenguaje, el contenido y accesibilidad de los folletos entregados, etc. Cuáles cosas fueron las mejores, las peores y lo que deseaban del curso.

---

### ***Aprendiendo a gestionar en grupo***

El grupo de productores, trabajadores y vecinos de Paso de la Armada no tenía la experiencia de reunirse para tratar temas comunes. Fue a partir de la invitación de la escuela que comenzaron a reunirse y, entre otras actividades, se organizaron por los temas de la garrapata, gestionaron este curso y otros temas. El curso les ha permitido desarrollar esa sociabilidad grupal. Este embrión de vida grupal les ha permitido plantearse otras demandas como ser la luz eléctrica, ya que no hay energía eléctrica en esa población. Los vecinos miran hacia el Yaguarón donde, del otro lado del río, en Brasil, está la luz, pero de allí no la pueden traer. Ahora se plantean gestionarla en forma conjunta, está a 17 kilómetros. Quieren vincularse con otras instituciones de la vida rural, como el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) y continuar sus vínculos con MEVIR, con PRODENOR, con Uruguay Rural.

Allí, en medio de la escuelita rural de Paso de la Armada, estamos nosotros, como parte de la central PIT-CNT, hablando con los participantes sobre la capacitación, los derechos de los trabajadores, la seguridad social, de por qué los trabajadores se organizan, al igual que los productores.

¡Qué privilegio es poder participar de estos encuentros, donde tanto se aprende!

*Paso de la Armada, Cerro Largo, 17 de abril de 2007.*

## *9. Desde la gente de un pueblo forestal.*

### *Piedras Coloradas, Paysandú*

Amaneció un precioso domingo de sol. Nos encuentra en plena ruta 3 llegando a Young. La ruta 3 nos engancha con la 25 que nos hará pasar por Menafra y después ya iremos entrando a tierras de forestación, llegando a Algorta, un enclave de la Caja Notarial, donde desarrolló un complejo forestal, muy anterior a la ley de estímulo a este monocultivo.



Curso de trabajadores forestales, Piedras Coloradas  
FOTO: SERINF

#### ***Recordando a Carmen Améndola***

En 1995 estuvimos en Algorta convocando a trabajadores para un curso en Guichón de operador forestal, con un equipo de CIEDUR, integrado por Carmen Améndola, José Luis Leopardo, Andrés Bertereche, Martha Tomasiu, Peter Batista, Antonio Rammauro y otros calificados técnicos. Cuando escribimos estas líneas ya no contamos físicamente con nuestra compañera Carmen Améndola. Con ella compartimos muchas vivencias en torno al apoyo y capacitación a los trabajadores rurales. Carmen dedicó gran parte de su trabajo profesional a que los trabajadores rurales fueran sujetos de esta sociedad. Fue pionera en este tipo de cursos. Compartió con los trabajadores rurales de Libertad, San José, en la Casa del Trabajador Rural, junto al Sindicato Obrero Rural de Destajistas y Afines (SORYDESA), el sindicato rural de esa zona. Trataremos de rendirle el mejor homenaje: seguir su ejemplo. La vida continúa. Ahora seguimos con nuestro viaje.

Todavía estamos en el departamento de Río Negro, pero pasando la vía férrea ya llegamos a Paysandú. Tomamos la ruta 90 pero, en lugar de ir hacia la derecha para llegar a las Termas de Almirón y luego a Guichón, doblamos hacia la izquierda. Pasamos por los pueblos de Pandule, Orgoroso, donde ya hemos estado con cursos, hasta llegar a Piedras Coloradas, nuestro destino, donde vamos a participar en los comienzos de un curso de operador forestal del programa. Curso que, por licitación, fue adjudicado a la entidad de capacitación SERINF de Fray Bentos.

Al llegar a Piedras Coloradas nos reciben dos figuras de madera, con encastres de sierras, como centinelas de la entrada, señales de festividades de la Capital de la Madera. Piedras Coloradas básicamente es un pueblo forestal, en torno a la forestación desarrollada por la Caja de Jubilaciones Bancarias desde antes de la ley de estímulo a la forestación. En el salón comunal de MEVIR nos saludan todas las vecinas y vecinos que van a participar en ese curso. Nos acompañan el director de desarrollo de la intendencia de Paysandú, compañeros del Comité Asesor Local de la JUNAE, el director del Centro Público de Empleo, el sindicato SOIMA de Piedras Coloradas, representantes de la Caja Bancaria y Forestal Oriental e integrantes de la Junta Local.

---

### ***Sindicato Obrero de la Industria de la Madera (SOIMA) de Piedras Coloradas participando de esta capacitación***

Desde la intendencia de Paysandú se señala que el eje del desarrollo vuelve al litoral teniendo en la forestación uno de sus puntos fuertes. Los cultivos de arándanos son novedad en ese desarrollo. El Comité Asesor Local de la JUNAE ha apoyado el desarrollo de estos cursos de formación profesional de los trabajadores. Este curso se realiza con el apoyo del SOIMA y se invita a los trabajadores a participar en la organización sindical como una herramienta para la defensa de sus derechos. Los representantes de la empresa coinciden en la importancia de la capacitación para la actividad forestal.

Por nuestra parte, señalamos la capacitación como una herramienta no sólo manual sino como una instancia de formación, de pensar con nuestras cabezas como trabajadores, como hombres y mujeres. Privilegiamos la participación de los actores locales a través del Comité Asesor Local de la JUNAE, donde participan la intendencia, los comerciantes y los trabajadores. Estamos reiniciando las reuniones del Consejo Superior Rural donde el tema de la limitación de la jornada para los trabajadores de las estancias, de la agricultura y de los tambos está sobre la mesa, así como las condiciones de trabajo.

---

### ***Las horas necesarias para la capacitación en motosierra***

Entre los participantes del curso ese día, una compañera pregunta, en la mesa redonda, si las empresas forestales reconocerán la capacitación de este curso como válida para lograr un puesto de trabajo en Forestal Oriental o en la Caja Bancaria. Uno de los representantes de las empresas manifestó que para la capacitación en motosierra exigen 40 horas de curso y éste tenía menos horas. Pero igual lo reconocerían como válido. Señaló que en el exterior, un buen motosierrista insume 200 horas de curso.

Esto motivó nuestra intervención porque existe un ámbito tripartito, surgido en el Consejo de Salarios de la forestación, que además de las categorías y salarios deberá definir las exigencias de capacitación para una y otra categoría. Deberá ser esta tripartita forestal la que fije las exigencias necesarias para obtener la categoría de operador de motosierra, por ejemplo, y determinar las horas de capacitación que deben insumir. Cuando se determinen estos tiempos, el Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural lo tomará como referencia para armar sus módulos de capacitación. En el programa laboral rural JUNAE-DINAE-MEVIR, actualmente ya se incorporaron las horas necesarias, 40 horas como mínimo, y se puede entregar el carné de operador de motosierra.

---

### ***Compartiendo costos de la capacitación en la forestación***

Convendrá tener en cuenta que las empresas forestales también capacitan con sus recursos y subsidian salarios de trabajadores de empresas tercerizadas cuando destinan parte de su tiempo para aprender a operar herramientas y máquinas en el complejo forestal.

Quizás no deba la JUNAE costear sola estas capacitaciones en la zona forestal, sino articular con las empresas y compartir costos. La JUNAE tiene un programa de trabajadores en actividad, donde empresas y sindicatos acuerdan un programa de capacitación en el que los costos son compartidos entre la empresa y el Fondo de Reversión Laboral de la JUNAE.

---

### ***Sindicalistas y ediles locales***

Nos despidieron los trabajadores y trabajadoras de Piedras Coloradas. Algunos de ellos son dirigentes de SOIMA y a su vez integrantes de la Junta Local de Piedras Coloradas, una forma de gobierno local que está presente en varios pueblos sanduceros, propuesto por los vecinos y el intendente municipal y resuelto por la Junta Departamental de Paysandú. Además de trabajadores forestales, militantes sindicales, son antes todo, vecinos y vecinas, que son referentes locales y se comprometen con las necesidades y proyectos de su comunidad.

Pensábamos, cuando regresábamos, en lo significativo que es que los trabajadores estén organizados, su inserción social en su propia comunidad y la importancia de las redes de esfuerzos mancomunados en pro de cumplir políticas de apoyo al trabajador rural.

*Piedras Coloradas, Paysandú, 4 de agosto de 2006.*

## *10. Changador en Sauce del Batoví y cosechero en Canelones. Pueblo Ansina, Tacuarembó*

En Tacuarembó, sobre la ruta 26, está Pueblo Ansina, fuimos a participar en el cierre del curso de peón ganadero. Hasta allí llegamos junto con los compañeros del Plenario Departamental del PIT-CNT, la Pastoral Social de la Iglesia Católica, MEVIR y el Instituto Plan Agropecuario, responsable de la ejecución de ese curso.

La actividad ganadera ha sido tradicionalmente un sector que no requiere mano de obra capacitada. Felizmente esto está cambiando. Hay interés de los asalariados rurales en participar en capacitación, viniendo desde lejos. De los roles de changador y cosechador golondrina. De la necesidad del desarrollo de la gestión del peón ganadero. De la apuesta a los jóvenes trabajadores.

### ***Conversamos con algunos de los participantes***

*Me llamo Pedro, trabajo en un tambo. El curso me pareció bien, por lo menos aprendí para trabajar. Lo más interesante me pareció la sanidad de los vacunos y de la maquinaria también, porque hay cosas que uno no aprende, porque los encargados le dan la maquinaria funcionando y uno no sabe regular una máquina y aquí enseñan eso.*

**¿Cuánto ganás en el tambo?**

*Anda por los 100 o 120 pesos por día.*

**¿Figurás en el BPS?**

*No, no figuro en el BPS.*

### ***Salario rural mantenido***

*Vivo en Villa Ansina y trabajo en un establecimiento rural. Soy capataz en un establecimiento rural. Allí hacemos ganadería, vacunos y ovinos. En*

En plena cosecha de cebollas.  
El trabajador rural no es valorado  
por gran parte de la sociedad

Foto: INIA



*el curso me gustó el tema del manejo en el ganado de cría, el manejo de pasturas, praderas, cómo prepararnos para entrar al invierno cuando venimos de años críticos, con reservas forrajeras, el curso fue interesante. Las clases muy atractivas, bien explicadas y sin ningún inconveniente. Se entendía bien.*

**¿Cuánto se gana en un establecimiento agropecuario?**

*¿Se refiere al peón rural? Ahí en la estancia se está pagando 85 pesos, mantenido<sup>3</sup> con todos los beneficios.*

---

***De Caraguatá a Ansina, en ómnibus, para participar en el curso***

*Me llamo Daniel, tengo veinte años, vivo en Caraguatá. Queda a unos 65 kilómetros de Ansina.*

**¿Cómo venías de Caraguatá al curso?**

*Venía en ómnibus, lo pagaba yo el ómnibus.*

**¿Cuánto sale un pasaje de Caraguatá a Ansina?**

*Sale unos 35 pesos. Venía los viernes de noche, porque el sábado, a las ocho de la mañana, teníamos curso aquí. Me quedaba de noche en la casa de un profesor de la escuela agraria que me daba clases.*

**¿Qué hacés en Caraguatá, Daniel?**

*Trabajo en changas, en estancia, con mi padre, que es capataz de estancia.*

---

***Changador en Sauce del Batoví y cosechero en Canelones***

*Mi nombre es Schuber, soy oriundo de Sauce del Batoví, departamento de Tacuarembó.*

3. Ver nota al pie  
Nº1 de la página 59.

**¿A cuánto queda Batoví, de dónde venís a Ansina?**

*Queda a unos ochenta kilómetros.*

**¿Cómo te enteraste del curso?**

*Por radio, dio la información de que había este curso y por mis medios llegué hasta acá. Tengo 28 años. Tengo una familia en Batoví, compuesta por una señora y dos nenas.*

**¿Qué hacés en Batoví, en qué trabajás?**

*Soy changador rural y planto chacra también.*

**¿Como changador, qué salario se recibe?**

*El salario que recibe el changador, en realidad es bajo. Muy pocas veces pasaría de los 100 pesos. A veces me voy a trabajar a Canelones, en la zafra de uva, de manzana, de esas cosas y también trabajo para otras empresas fuera de esos rubros.*

**¿En la cosecha, qué hacés en Canelones?**

*Cosecho uva, manzanas y peras. Se trabaja a destajo. Voy de enero a fines de marzo.*

**¿En ese trabajo figurás en el BPS?**

*Sí, en la vendimia figurás en el BPS.*

*Volvimos de Ansina, como de otros pueblos, enriquecidos con lo que fuimos aprendiendo. Despacito vamos logrando que algunos trabajadores de las estancias y de la ganadería se arrimen a los cursos.*

*Pueblo Ansina, Tacuarembó, julio de 2004.*



## 11. Pueblo Gallinal, un pueblo quinceañero, Paysandú

Llegamos a Pueblo Gallinal, algunos kilómetros al norte de Paysandú. Estuvimos en la finalización de un curso de operario de forestación y la verdad es que nos cautivó ver tanta gente joven en un pueblo de casi 800 personas. A diferencia de la característica de otros pueblos del interior rural, con una población muy adulta, esta comunidad rural, que cumplió quince años en enero del 2005, está poblada de niños, niñas y jóvenes, la inmensa mayoría trabajadores y trabajadoras del citrus y de la forestación.

Para introducirnos en Pueblo Gallinal, lo hacemos de la mano de uno de sus protagonistas, Cándido Ramón Morales, uno de los fundadores del pueblo, dirigente sindical de la Unión de Trabajadores Rurales de Azucitrus (UTRIA).

### **¿Cándido, decinos qué hacés en Pueblo Gallinal?**

*Soy uno de los fundadores del Pueblo Gallinal, porque estoy en el primer plan de viviendas de MEVIR. Esto todo comenzó, cuando Azucitrus, que en ese tiempo era Azucarlito, compró un campo cerca, a ocho kilómetros, y plantó citrus. Entonces, como había mucha mano de obra, se necesitaba personal medio estable, así que para que estuviera cerca se planteó ese pueblito ahí. Azucitrus donó el predio y, bueno, así comenzó el Pueblo Gallinal.*

*Era un campo limpio, una estancia, que se vendió y entonces fue un pueblo nuevo, totalmente nuevo.*

### **¿Cuándo se fundó el Pueblo Gallinal, Cándido?**

*El 27 de enero de 1990. Vino Azucitrus, había mucha gente trabajando y se fundó ese pueblo. Hay gente de varios tipos, de varios departamentos, hasta gente de Montevideo. El plan número 1 de MEVIR son setenta viviendas. Hoy hay dos planes más, más o menos unas doscientas y algo de viviendas.*

### **¿Cuántas personas viven en Pueblo Gallinal?**

*El pueblo está colmado, somos más o menos 780 personas, según el último censo, me parece. Hay mucha gente joven porque en el primer plan de viviendas había gente soltera, con la novia, con la madre. Por ahí están. Esas personas se casaron, tuvieron niños, muchos matrimonios jóvenes. En el*

*segundo y tercer plan sucedió lo mismo, gente que está trabajando hoy en día y algunos no. Algunos se han ido por mejoras de trabajo. La construcción del pueblo implicó veintiún meses de trabajo. Fue en 1998, a principios del 88 se empezaron a traer los primeros materiales. Me anoté con mis hijos, porque soy divorciado. Hoy mis hijos están trabajando, es un casal. Una trabaja en Paysandú y el otro trabaja conmigo.*

### **¿Que hacés en Azucitrus?**

*Hace veinticinco años que estoy en Azucitrus, entré como peón, después progresé un poquito, después tuve un bajón y hoy en día no me quejo de Azucitrus. Estoy trabajando bien, tengo mis comodidades. Mi tarea es hacer caminería últimamente. Trabajo con pala, contradilla. Pero mi primer trabajo fue en el vivero. Entré como viverista, trabajador en el vivero, después pasé al citrus, al campo, estuve en el taller, estuve en el patio, fui capataz de cosecha durante catorce años y hoy estoy en caminería.*

### **¿La gente que va a cosechar es de ahí o vienen de afuera para hacer la zafra?**

*Es gente que viene de todos los departamentos, especialmente de Rivera y Artigas. Por la escasa mano de obra que hay. Entonces mandan un tipo, contratan gente y después mandan ómnibus. Esos ómnibus van siempre llenos. Del barrio MEVIR, de Gallinal hay poca gente cosechando. La gente que está trabajando ahí es gente que ya se ha ido acomodando. Trabajan como tractoreros, cocineros, parqueros. Así que esa gente joven del pueblo no cosecha. Cosecha el que viene de afuera.*

### **¿Después aparece la forestación en Pueblo Gallinal, no?**

*Sí, la primera forestación que apareció ahí es Colonvade y Eufores. Colonvade nos rodea, porque plantó mucho pinos, como 27.000 hectáreas, creo, hace más o menos cinco años que está ahí.*

### **¿Hay gente del pueblo que trabaja en la forestación?**

*Hay mucha gente del pueblo que trabaja en la forestación. Están pagando más o menos bien. Están más o menos cómodos, los llevan y los traen todos los días.*

### **¿Trabajan con contratistas o directamente con la empresa?**

*Con los contratistas. La empresa, por ejemplo, Colonvade tiene, de ahí de la zona, siete u ocho personas con familia, los demás todos con los contratistas.*

Podando pinos. En la forestación hay mucho trabajo tercerizado  
Foto: INIA



## **¿Cuál es tu impresión sobre las condiciones de trabajo en la forestación?**

*Mi impresión es que desde el principio arrancó mal. Porque la gente se quejaba de los traslados, que les pagaban poco, que no les daban las herramientas, sus vestimentas, hoy en día se está arreglando. Aunque yo creo, la impresión mía es que igual hay que mejorar cosas porque un contratista entra, por ejemplo, con un camión contratado, a los cuatro meses tiene un camión propio, a los seis o siete meses anda en una camioneta cuatro por cuatro. Hay contratistas de ahí que hace cinco años que están, tienen dos camionetas, camión, su capataz, ya se trasladaron para la ciudad, manejan todos los hilos.*

## **¿Cómo ves las condiciones de trabajo en Azucitrus?**

*En Azucitrus es más o menos precaria. Porque debido a la crisis del 2002, la herramienta se fue deteriorando, el personal medio se quedó porque nosotros empezamos a ganar cada vez menos. Ganábamos más o menos lo mismo pero la plata se desvalorizaba. Está todo medio decaendo. Apunta ahora en algunas cosas a mejorar pero le falta mucho, Azucitrus tiene muchas carencias. Igual el traslado para el personal, ahora hay más o menos setenta mujeres que trabajan en inspección cancro y no pueden entrar si no tienen luces y esa gente hace todos los días tres kilómetros a pie, no los llevan ni los traen.*

## **¿Vos que conocés el trabajo, te parece que hay necesidad de capacitación profesional en algún tipo de tareas en Pueblo Gallinal?**

*Creo que sí. Allí hay muy pocas cosas en las que se capacitó. Faltaría en el manejo de herramientas, del uso del trabajo, del trato con la gente. Incluso en el asunto de la cocina. Viste que siempre se preparan los cocineros y ahí entra un cocinero y lo que le dice el capataz eso hace, no se sabe si cocinó bien o mal.*

En diciembre de 2004 finalizó un curso de operario forestal del Programa de Capacitación Laboral Rural en Pueblo Gallinal.

## **¿Celebraron los quince años de Pueblo Gallinal?**

*Celebramos. Fue algo cortito. Fue bastante feliz porque el señor Fernando Malgor, que trabaja en Azucitrus, hoy es jefe, de los que ascendieron hace poco. Se movió bastante y vinieron autoridades. Invitamos al que había sido capataz de nosotros de MEVIR, Juan Gareta, al intendente de Paysandú y otra gente.*

*Pueblo Gallinal, Paysandú, diciembre de 2004.*

## 12. Cosechando miel.

### *Pueblo Achar, Tacuarembó*

Es el primer domingo de abril. El ómnibus nos llevó por la ruta 5, dejamos Carlos Reyles, Paso de los Toros, Peralta y en el kilómetro 306 de la ruta, doblamos para la derecha, ahora ya en la ruta 43, como si fuéramos para San Gregorio de Polanco, pero nos quedamos en Achar, a 11 kilómetros de la ruta 5. En el pueblo nos espera la finalización de un curso de apicultura, donde han participado dieciséis pobladores, seis mujeres y diez hombres. Este curso fue solicitado directamente por un grupo de trabajadores que querían capacitarse en apicultura. El salón parroquial de los Oblatos ha servido para las clases teóricas, mientras que las prácticas se han realizado en el campo. Alguien nos explica que Achar viene de la expresión hachar, cortar con el hacha. La entidad de capacitación encargada, licitación mediante, de ejecutar este curso fue el equipo de SERINF, empresa familiar de Fray Bentos.

***Un docente de UTU, integrante del sindicato AFUTU,  
es uno de los referentes en el pueblo***

Nos volvimos a encontrar con Juan Bryan, un maestro carpintero, quien había participado en 1997 en un curso de la Junta Nacional de Empleo en San Gregorio de Polanco, promovido por el Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural; su realización estuvo a cargo de la entidad de capacitación Servicio Ecuménico de la Dignidad Humana (SEDHU). El tema era seguridad y uso de la motosierra. Juan llevaba los jóvenes de Achar al curso en San Gregorio.

*Estoy viviendo en la localidad de Achar desde hace veinte años y trabajo en el área de la enseñanza, en la madera. Estoy trabajando actualmente en UTU, en los cursos que rotan por los departamentos. Actualmente estoy trabajando en la zona sur del departamento de Tacuarembó, que comprende las localidades de Curtinas, Peralta, San Gregorio y la Escuela marco, que es en Paso de los Toros.*

Ahumando las colmenas,  
construyendo fuentes alternativas  
de ingresos en Achar, Tacuarembó

Foto: SERINF



### **¿Juan, decías en el cierre de este curso de apicultura que eras integrante de la Asociación Funcionarios de UTU (AFUTU)?**

*Estoy integrando AFUTU. Estuve en UTE, fui funcionario de UTE en los años 70 al 79, años difíciles porque estaba la dictadura implantada en el país. Era un directorio integrado por militares. Uno tenía mucha presión como trabajador. En la UTE había cosas que no cerraban, no se podía trabajar. No se podía usar el pelo largo y uno en ese momento, siendo joven. Entonces surgió trabajo en el área de la construcción, por ejemplo, en Punta del Este. Renuncié a UTE, pero era más bien por problemas de persecución. En ese momento los gremios se estaban eliminando ¿verdad? Estaban fuera de circulación. Entonces en UTE no estaban agremiados, pero la lucha del trabajador siempre existió. No estaban agremiados por la misma situación del país, pero la lucha del trabajador en forestal Bonete y UTE era muy acentuada.*

### **¿Cómo fue tu inserción en esta localidad de Achar?**

*En la localidad de Achar, después de trabajar en UTE y en el este, me integré a la Universidad del Trabajo del Uruguay. Fue el primer lugar donde vine a dar clases, en el área de la madera, se llamaban cursos de carpintería rural. Fue en el año 1982, la primera localidad a la que vine a trabajar fue en Achar. Por allí trabajábamos en galponcitos muy precarios, sin electricidad, pero lo importante es que el docente se siente contento porque está haciendo algo bueno para los trabajadores, para el medio.*

### **¿Cuál ha sido tu participación en este curso de apicultura en Achar?**

*La participación en Achar fue una iniciativa de algunos compañeros, como Echeverrito y otros que recién mencioné. Porque no hay que olvidarse de los compañeros que empiezan algo y después por razones importantes tienen que dejar. Estuve en la misma situación pero no podía dejar que este curso fracasara para la localidad, ¿verdad? En realidad el contacto fue este compañero Echeverrito. Este compañero fue el que hizo contacto con la Junta Nacional de Empleo.*

**En 1997 participaste en un curso de la Junta Nacional de Empleo, en San Gregorio de Polanco, un curso de uso y seguridad de la motosierra. ¿Qué fue de aquellos muchachos de Achar que iban desde aquí y participaron en ese curso?**

*Como estoy en contacto, en el área de la madera, la visión de la JUNAE en ese momento fue excelente. Preparó gente anticipándose a la forestación, justamente cuando los árboles eran pequeños se armó el curso. Hoy en día esa gente está trabajando, de motosierrista, creo que hay una cuadrilla en Minas, acá creo que están trabajando en el área de la forestal Bonete. Hay alguna otra empresa, pero todos aquellos muchachos están trabajando.*

*Estamos cerca de trescientos y pico de kilómetros de Montevideo y a 49 de San Gregorio. La gente aquí en Achar viven principalmente de ser peones rurales, en las estancias y ese tipo de cosas. Y en los servicios generales, UTE, ANTEL. Achar, en población está rondando los mil y pico, más o menos, de pobladores. Este curso de la JUNAE, que ojalá se repita, tuvo éxito, porque logró sacar a dieciséis alumnos, en una localidad en la que les han enseñado o les han puesto en la cabeza que el estudio no sirve o sirve de poco. Estamos seguros de que estos dieciséis muchachos que se formaron ahora seguirán trabajando.*

---

**Ahora entrevistamos a Enrique Reyes,  
docente del curso y apicultor de Curtinas**

**¿ Podés decirnos cómo ves las perspectivas de la apicultura?**

*La apicultura es para muchos de los trabajadores del medio rural una oportunidad. Hay que tener en cuenta que sirve como una fuente de ingreso complementaria al comienzo. Tiene como ventaja que se puede integrar la familia en el grupo. La familia puede participar, desde los más pequeños, haciendo trabajo de taller, la mujer la comercialización, como los trabajos de campo y el mismo trabajador siendo productor. Por otro lado, potencialmente en el Uruguay, es una oportunidad porque las colonias de abejas existen en la naturaleza y es la forma mas barata de iniciarse. Acá en el norte, y en esta zona de Tacuarembó, con el avance muy importante de la forestación y de la madera han bajado absolutamente los costos de los materiales apícolas y con los montes de eucaliptos viene siendo una nueva oportunidad, porque antes acá nosotros cosechábamos solamente dos veces al año. Hoy con esto hacemos tres o cuatro cosechas.*

**¿Te parece que hay necesidad de capacitación en este rubro de la apicultura en esta zona?**

*Creo que sí. Me parece que se han hecho una serie de cursos de iniciación, pero es necesario reforzar los conocimientos de estos productores de iniciación y, por otro lado, lo que es indispensable es trabajar en la formación de grupos. Lograr*

*que la gente se integre y empiece a darse cuenta de que solo es difícil. En cambio cuando nos juntamos y queremos salir adelante en un grupo es posible.*

### **¿Cómo son las perspectivas de colocación de la miel?**

*Ese es el aspecto más importante de todo esto. Cada vez que uno escucha un curso de iniciación de algo se pregunta: ¿es posible vender el producto? Bueno, yo les diría que si hoy tenemos un kilo de miel lo vendemos ahora y si tuviéramos mil kilos sería mas fácil de comercializar. Lograr los volúmenes adecuados de comercialización es lo más importante y la miel siempre tiene mercado.*

Al finalizar el cierre del curso, compartimos una parte del asado criollo servido en una chacra de la Sociedad de Ganaderos pero tuvimos que salir corriendo porque el ómnibus pasaba por Achar enseguida del mediodía.

Desde la ventanilla del ómnibus, mirando aquella vieja estación de AFE, en un pueblo ganadero de Tacuarembó, nos cruzamos con el ómnibus que en los días de clase lleva a los jóvenes de Achar al liceo de San Gregorio. Valoraba el esfuerzo de estos trabajadores rurales que procuran capacitarse para poder seguir viviendo en su propio pueblo con sus recursos naturales. Valoraba a los “Juanes” que en cada pueblo son referentes, junto a las vecinas y vecinos y al Programa Rural de la Junta Nacional de Empleo que atiende a estos uruguayos aislados, a los que llegamos de la mano de la experiencia y acumulación de MEVIR, conocido y legitimado en el interior rural.

*Pueblo Achar, departamento de Tacuarembó, 3 de abril de 2006.*



## *Pa' Los Furtado*

Domingo (Mingo) Silva. Maestro rural  
de San Gregorio de Polanco, Tacuarembó

*Qué linda que es la campaña  
no sé, dependerá  
si usted viene por un rato  
porque vive en la ciudad.  
Bien adentro de mis pagos`  
pasando el arroyo Malo  
hay una ranchada humilde  
un pueblito: Los Furtado.  
Vi la gente que allí vive  
me dio hasta vergüenza, hermano  
difícil la vida allí  
y yo aquí con todo a mano,  
el poroto que yo como  
lo conocí allí plantado  
el mani de los inviernos  
lo vi en la planta, graneando.  
El agua les escasea  
falta tierra y buen trabajo  
pero les sobra amistad  
solidarios a destajo.*

*Me dijo un amigo viejo  
por suerte somos vecinos  
metiendo el hombro parejo  
sembrando un nuevo camino.  
Qué linda que es la campaña  
qué vida más diferente  
casi una universidad  
pa' doctorarse de gente.*





## Los asalariados rurales del campo

---

Los asalariados rurales permanecen ocultos para la mayor parte de nuestra sociedad. Sin embargo, la mayoría de los bienes que consumimos o con los que nos vestimos, provienen del trabajo agropecuario donde estos trabajadores rurales generan las riquezas junto a los productores familiares. Hasta ahora nos hemos referido a este colectivo a partir de las instancias de capacitación profesional, en sus pueblos y en sus aspiraciones. Nuestra mirada ahora intenta visualizarlos desde su ubicación en la producción y en la sociedad, sus organizaciones, propuestas y demandas sociales.

---

### III

## Los asalariados rurales del campo

### III.1 Algunos elementos para su caracterización



## *1. Los asalariados rurales*

Ángel Rocha y José María Alonso

### ***¿Quiénes son asalariados rurales? ¿Cuántos son?***

Llamaremos asalariados rurales o agropecuarios a aquellos trabajadores que trabajan por un salario, en relación de dependencia, con un patrón, en una empresa cuya actividad principal es la producción agropecuaria.

El número de asalariados rurales en Uruguay, se estima, se ubica en el entorno de los 100 mil trabajadores.

Los trabajadores asalariados del campo constituyen la categoría ocupacional más importante cuantitativamente en la actividad agropecuaria, constituyendo alrededor del 56 por ciento de los trabajadores del sector (una de las mayores proporciones del mundo). El otro grupo de trabajadores agropecuarios importantes en el país es el de los productores familiares y trabajadores por cuenta propia (31 por ciento); los patrones alcanzan algo más del 12 por ciento de los trabajadores del campo.

### ***¿Dónde viven los asalariados rurales?***

No son asalariados rurales porque residan en el campo sino porque desarrollan su trabajo en la actividad agropecuaria.

Hay quienes viven y trabajan en el medio rural pero no son asalariados rurales como la maestra, el policía, el que cuida el tanque de OSE, el enfermero y otros servicios del entorno rural.

El número y la proporción de los trabajadores rurales que viven en centros poblados y van a trabajar al campo ha venido aumentando en las últimas décadas. Hoy se estima que un 30 por ciento de los trabajadores del agro residen en centros poblados. Este porcentaje seguramente es mayor entre los asalariados y los patrones e inferior entre los productores familiares.

---

***¿Qué actividades específicas desarrollan?***  
***¿Cómo se distribuyen en el territorio?***  
***¿Cómo se agrupan en los diferentes tipos de empresa?***

Alrededor del 65 por ciento de los asalariados rurales desarrollan su trabajo en establecimientos ganaderos y agrícolas. El 20 por ciento está vinculado a la hortifruticultura y el resto a actividades forestales, lechería, etc.

Si visualizamos la distribución de los asalariados rurales en un mapa de Uruguay veríamos pequeñas manchas que indican concentraciones de asalariados en algunos rubros como la citricultura, la caña de azúcar, el arroz, la forestación, etc. Luego se observa una gran mancha blanca que domina todo el territorio nacional, donde ubicamos la ganadería extensiva –vacunos de carne y ovinos–, donde, como ya vimos, se ubica la mayoría de los asalariados.

En esta actividad ganadera es donde se observa una menor densidad de trabajadores por unidad de superficie y, en particular, de trabajadores asalariados (uno cada 300 hectáreas).

Desde otro punto de vista, un 71 por ciento de las personas ocupadas en la actividad agropecuaria se encuentran en establecimientos que reúnen hasta cuatro trabajadores; sólo el 15 por ciento de los trabajadores se ubica en empresas que tienen más de diez trabajadores. Esto nos da una idea de la enorme pulverización de la distribución de los trabajadores asalariados del campo.

El oficio de la poda de manzanas, una tarea muy calificada. Poda en manzana espaldera

Foto: INIA



---

***¿Cómo se distribuyen esos trabajadores por escalafón, categoría laboral y estabilidad?***

Analizaremos este tema sobre la base de la inscripción en el Banco de Previsión Social (BPS) en abril del año 2006. Por la característica de la fuente utilizada, es razonable pensar que haya subdeclaración; sin embargo, se encontraban registrados en ese momento más de 90 mil trabajadores rurales asalariados, lo que permite tomarlo como base.

Algo más del 80 por ciento de los asalariados rurales realiza actividades propiamente rurales; el 7 por ciento trabaja en la administración de los establecimientos y un 12 por ciento en servicios varios, donde se destaca el servicio doméstico (en particular en establecimientos ganaderos).

El peón común es la categoría ampliamente dominante, al menos según los datos del BPS, que nos sirvieron de base para este análisis.

Los trabajadores con menor estabilidad laboral (zafrales, troperos, jornaleros) serían, según estos datos, unos 11 mil (12 por ciento del total). Es razonable pensar que este grupo de trabajadores sea el que presente mayor subdeclaración, por lo que este número seguramente es bastante superior.

En cualquier caso, se destaca la importancia de este grupo de trabajadores en la granja (32 por ciento) y en la forestación (26 por ciento).

<b>ASALARIADOS RURALES</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>AGRIC/GANAD</b>	<b>GRANJAS</b>	<b>TAMBOS</b>	<b>FORESTALES</b>
<i>Peón común</i>	25379	9420	4989	2867
<i>Peón especial/tractr, etc</i>	7211	1685	228	1223
<i>Peón chacareros</i>	5168	620	62	14
<i>Zafrales, troperos, jornaleros</i>	2949	6093	62	1647
<b>SUBTOTAL PEONES</b>	<b>40707</b>	<b>17818</b>	<b>5341</b>	<b>5751</b>
<i>Capataces</i>	2976	332	161	147
<b>SUBTOTAL "RURALES"</b>	<b>43683</b>	<b>18150</b>	<b>5502</b>	<b>5898</b>
<i>Administradores</i>	1445	99	67	90
<i>Escribientes</i>	3962	349	158	154
<b>SUBTOTAL ADMINISTRATIVOS</b>	<b>5407</b>	<b>448</b>	<b>225</b>	<b>244</b>
<i>OTROS*</i>	9471	609	549	302
<b>TOTAL</b>	<b>58561</b>	<b>19207</b>	<b>6276</b>	<b>6444</b>

Fuente: BPS, abril de 2006  
 \*Incluye servicio doméstico, cocineros, serenos, etc.

## 2. Las organizaciones sindicales en el campo

Ángel Rocha y José María Alonso

### **Breve perspectiva histórica**

La acción sindical organizada en el medio rural cobró significativa importancia a partir de la década de los 40 y, en particular, en la de los 50.

“En las décadas del 50 y 60, sucesivas marchas de peones de tambo de Florida y San José, de arroceros de Treinta y Tres, de los cañeros de Artigas y remolacheros de Paysandú sacudieron la conciencia ciudadana mostrando las –para muchos– insospechadas miserias y heridas de un Uruguay desconocido. En aquellos desfiles de hombres y mujeres harapientos, que recorrían semidescalzos las calles de asfalto en reclamo de justicia se miró gran parte de la sociedad nacional para descubrir un rostro nuevo que aventaba tal vez definitivamente el ‘como Uruguay no hay’, conmoviendo el ‘suave gris de la indiferencia’.”<sup>4</sup>

“La precariedad, la provisoriedad, distinguen a las organizaciones sindicales del campo. Las reglas de juego imperantes en ese medio han estado pautadas por la represión violenta, los despidos, la intervención de rompehuelgas, y –muchas veces también– de la policía o el ejército y la circulación de ‘listas negras’. Este ‘arsenal’ ha tenido un fuerte efecto desarticulador de los intentos organizativos de los asalariados del campo y ha impedido la acumulación de fuerzas y experiencia.”

“La dictadura militar iniciada el 27 de junio de 1973 clausuró el ciclo del sindicalismo rural comenzado en la década de 1940. A partir de entonces, las tareas sindicales fueron reprimidas a nivel nacional, suprimidas o empujadas a la clandestinidad. Los efectos sobre el sindicalismo rural, muy debilitado a esa altura, fueron devastadores.”

A partir de la recuperación democrática en 1985, se asistió a una explosión de la sindicalización rural. “Aires de libertad, confianza en la organización, prestigio del sindicalismo que tan destacado papel antidictatorial había cumplido, clima inicial de tolerancia democrática, fueron factores que contribuyeron al clima organizativo de los asalariados rurales en los inicios de la apertura democrática.” “14 sindicatos de asalariados rurales se crearon en 17 meses; un total de 5.000 afiliados constituyeron una novedad histórica.”

4. González Sierra, Yamandú: *Los olvidados de la tierra: Vida, organización y lucha de los sindicatos rurales*, 1994, que utilizamos como base para el desarrollo de este tramo del trabajo.

Fuente: Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) PIT-CNT, junio de 2007.

<b>SINDICATOS RURALES</b>		
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>RUBROS</b>
ARTIGAS Bella Unión	UTAA - Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas	Caña de azúcar, horticultura, arroz, ganadería, agricultura
	SUCAL- Sindicato Único de Calagua	Horticultura
	SOCAL- Sindicato Obrero de Calvinor	Vitivinicultura
SALTO	SUDORA - Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines	Citricultura, horticultura
	SITRACOR- Sindicato de Trabajadores de Coraler (Caputto)	Citricultura, horticultura
Belén	UTABE- Unión Trabajadores Agrícolas de Belén	Caña de azúcar, horticultura
PAYSANDÚ	UTRIA- Unión Trabajadores Rurales e Industriade Azucitrus	Citricultura
	OSDOR- Organización Sindical de Obreros Rurales	Citricultura
SAN JOSÉ	SIOMI - Sindicato Obrero de Mi Granja	Hortifruticultura
	SORYDESA- Sindicato Obrero y Destajista de San José	Papas, horticultura
	Movimiento Sindical de Trabajadores de Granja	Hortifruticultura
MONTEVIDEO	SUGAN - Sindicato Único de Granja y Afines	Hortifruticultura
CANELONES	UTEJ- Unión de Trabajadores de Establecimiento Juanicó	Viticultura, hortifruticultura
CERRO LARGO	SUTAA- Sindicato Único Trabajadores del Arroz y Afines	Arroz
TREINTA Y TRES FLORES	SITRA- Sindicato Trabajadores Rurales y Afines de Flores	Ganadería y agricultura
COLONIA	SOVISAN- Sindicato Obrero Viñas San Juan	Vitivinicultura

No fue sencilla la reconstrucción. La dictadura había reprimido a los principales militantes y dirigentes sindicales. La realidad agropecuaria había experimentado cambios. La tecnología había incorporado nuevos escenarios. Por ejemplo, en los tambos, donde el ordeño era manual y ocupaba mucha gente, ahora estaban equipados con ordeñadoras mecánicas con apenas algunos trabajadores. Las diferentes corrientes sindicales no siempre coincidieron en las estrategias más adecuadas para la organización de los asalariados rurales, generando más de un sindicato en un solo cultivo, es el caso de la caña de azúcar.

Sin embargo, luego del entusiasmo inicial, la dura realidad llevó nuevamente al languidecimiento de las organizaciones y a la desaparición de muchas de ellas. El triunfo del Frente Amplio en las últimas elecciones nacionales, que contribuyó a la creación de un ambiente más favorable para el desarrollo de estas organizaciones y la convocatoria por primera vez en la historia a Consejo de Salarios para los trabajadores rurales, promovió una revitalización organizativa.

### *Los intentos de unificación de los sindicatos rurales*

#### **La FENARU**

En el mismo año 1985 los sindicatos rurales acordaron formar la Federación Nacional de Asalariados Rurales (FENARU) que agrupaba a todos los

sindicatos organizados hasta ese momento, salvo UTAA, el histórico sindicato asesorado por Raúl Sendic.

La FENARU desarrolló una labor de apoyo a los sindicatos rurales, de defensa de sus intereses. En varias oportunidades los representó frente al Parlamento y el Ministerio de Trabajo en procura de mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

La Comisión del Interior de la central asignó a Walter Marrero, un militante sindical, con antecedentes en el Sindicato Único de Peones de Tambo, anterior a la dictadura, para estas tareas de la FENARU.

---

### ***Departamento de Asalariados del PIT-CNT***

A partir de mayo de 1990, en el IV Congreso del PIT-CNT, se aprobó la formación de un Departamento de Asalariados Rurales, ahora sí con la participación de todos los sindicatos rurales, sin exclusión, con el fin de promover la sindicalización rural. En setiembre de ese mismo año, se constituyó formalmente el Departamento de Asalariados Rurales del PIT-CNT, en la ciudad de Paysandú, aprovechando la realización del taller sobre organizaciones sindicales rurales organizado por los sindicatos y CIEDUR.

En la práctica y por diferentes motivos este Departamento de Asalariados Rurales no funcionó.

---

### ***Coordinadora de Sindicatos Rurales***

Se produce tiempo después, a mediados del período de 1995 a 1999, la convocatoria de la ministra de Trabajo, Ana Lía Piñeyrúa, para constituir una comisión que estudiara las relaciones laborales rurales, con participación tripartita. Los sindicatos constituyen una Coordinadora de Sindicatos Rurales que será interlocutora en esas negociaciones. El ministerio referido nunca concretó la convocatoria a constituir dicha comisión.

### ***ANOTARA***

En julio de 2004 los sindicatos rurales, reunidos en San José, que venían de la experiencia de la Coordinadora resuelven constituir la Asociación Nacional de Trabajadores y Asalariados Rurales y Agroindustriales (ANOTARA).

En estos procesos se manifiesta el interés en establecer vínculos, ya



no sólo con los asalariados rurales sino de incluir también a trabajadores familiares, agroindustriales y pequeños productores.

### **UNATRA**

En abril de 2005 en Salto se realiza el Congreso Constituyente de la UNATRA. Una de las tareas principales de esta novel UNATRA será participar en los procesos de negociación colectiva.

---

### ***Consideraciones finales: posibilidades y limitaciones de la organización sindical en el campo***

Estas líneas no pretenden investigar las razones de las dificultades para conformar organizaciones fuertes, representativas y unitarias en el medio rural.

Nos atrevemos sí a señalar que nada de esto es ajeno a múltiples variables: la situación política y económica del país; la estructura agropecuaria que genera que la mano de obra más numerosa esté dispersa en los establecimientos ganaderos, donde justamente se producen los mayores grados de aislamiento; las formas de represión visibles y disfrazadas dirigidas a trabar o desestimular las formas de organización de los peones rurales. Políticas públicas que no se orientaron a la defensa de los derechos de este sector de trabajadores. Escasos recursos destinados a fomentar el desarrollo de la sindicalización rural. Dentro de los sindicatos las dificultades de lograr las cotizaciones sindicales, debido a las zafralidades, a la dispersión geográfica, impidiendo que las organizaciones puedan contar con recursos propios.

No hay una percepción en el imaginario social de que los trabajadores rurales son un sector estratégico para la sociedad. No se los visualiza como sujetos. Recién ahora, con los cambios políticos, comienzan a percibirse señales que apuestan en ese sentido. Pero la construcción de la ciudadanía rural de los asalariados del campo seguirá siendo un largo y dificultoso camino, como su propia experiencia de uniones.

“Es necesario construir una modernización agropecuaria solidaria que no excluya a sus protagonistas, sino que los involucre, que los gane, que despliegue sus posibilidades creadoras. Porque ¿podrá haber un proyecto de transformación democrática verdadera y profunda del Uruguay sin la vocación franca de dignificar a los que con su esfuerzo crean la riqueza? ¿Podrá concretarse un proyecto democrático sin reparar el secular olvido de los hombres de la tierra que muestra nuestra historia? ¿Podrá pensarse y promoverse un proyecto alternativo económico, productivo y tecnológico sin apoyarse en trabajadores mejor formados, participativos, interesados y recompensados por la tarea de producir la riqueza más importante del Uruguay?”<sup>5</sup>

5. Yamandú González, op cit.

### *3. Reforma agraria. Cuestión de los trabajadores de la ciudad y el campo*

Comisión del Agro del PIT-CNT

El día 10 de setiembre de cada año se cumple un nuevo aniversario de la promulgación del “Reglamento de tierras para el fomento de la Campaña” de Artigas. Casi dos siglos después, este mojón histórico debe ser motivo de reflexión. El reglamento de tierras es una clara manifestación de soberanía sobre el territorio que hace el gobierno de la provincia oriental de 1815. Allí se establece la tierra como bien social cuando dice: “fomentar con brazos útiles la población de la campaña, con prevención de que los más infelices sean los más privilegiados... si con su trabajo y hombría de bien propenden a su felicidad y la de la provincia”. Artigas no le otorga tierras a los terratenientes ni a los extranjeros.

#### ***Conclusiones de síntesis de la comisión de asuntos agrarios (CAA) del PIT-CNT | 14 de Agosto 2007***

#### **En visión estratégica (mediano y largo plazos)**

**1 |** La tierra es algo más que una simple mercancía que se compra y vende de acuerdo a las leyes del mercado (hoy día jugando a favor de la “extranjerización” y “expulsión” de pequeños y medianos productores y asalariados rurales), por lo tanto la lucha por la tierra es parte integrante de la lucha por “nuevos modelos civilizatorios” que terminen con “la explotación del hombre por el hombre”. Debe significar luchar también por nuevas relaciones sociedad/naturaleza a nivel nacional, regional y local.

**2 |** La lucha por la tierra, al igual que la defensa del agua y la vida, **es la lucha por un nuevo mundo más justo y solidario** que para las condiciones específicas de Uruguay genera condiciones para que los trabajadores del campo y la ciudad sean verdaderos protagonistas de su propio destino, respetando las biodiversidades de los ecosistemas terrestres y acuáticos, apuntando a potencializar sendas de desarrollo sustentable que mejoren realmente la calidad de vida de toda la ciudadanía laboriosa y honesta del Uruguay.

## En visión táctica (corto plazo)

**1 |** Impulsar toda una serie de acciones inmediatas que tengan por “sur” frenar lo antes posible la “contrarreforma agraria” imperante en Uruguay desde hace muchos años, hoy día acelerada por “agronegocios” de monocultivos de distinto tipo que vienen provocando graves impactos negativos ambientales y socio-económicos.

**2 |** Exigir el cumplimiento de la ley 11029 (Instituto Nacional de Colonización-INC). Las colonias del INC deben ser ejemplos de los distintos sistemas de producción sustentable validados en los centros de investigación agropecuaria del Uruguay. Se debe terminar con la mala gestión del INC, denunciar los hechos que desprestigian su función, así como prestar el apoyo financiero y de todo tipo para que pueda cumplir cabalmente su responsabilidad institucional.

**3 |** Exigir la aplicación de un impuesto a la tierra en función del uso actual y potencial, aplicando coeficientes de ajuste en función del tamaño, cercanía a carreteras, centros urbanos, puertos, aeropuertos, etc.

**4 |** Diseñar nuevamente el régimen de detracciones a los productos de exportación del agro de Uruguay a los efectos de controlar los precios internos de los alimentos básicos de la población (seguridad alimentaria). Gravar los productos del agro que salgan sin valor agregado y destinar esos recursos a las urgentes necesidades sociales de las poblaciones más vulnerables del campo y la ciudad.

**5 |** Auspiciar y apoyar por todos los medios posibles campañas de educación hacia el medio rural prosiguiendo con el programa de “Sí puedo por Uruguay” (alfabetización) con la decidida actuación de ANEP y UDELAR. Exigir que en la reforma educativa se tenga muy en cuenta la reforma agraria integral planteada como primer eje del II Congreso del Pueblo, para lo cual será necesario “ruralizar” los programas educativos y volver a re-crear centros educativos en el medio rural, hoy día cerrados,

a los efectos de acompañar los programas de colonización que se impulsen con la reforma agraria integral

**6 |** Hacer volver al Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (INIA) a la órbita del MGAP, así como la recientemente creada Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) a la órbita del Estado. Esto se realiza en el marco de oponernos a todas las formas de seguir vaciando el Estado por la vía de “figuras públicas no estatales” (resoluciones del IX Congreso del PIT-CNT).

**7 |** Replantearse la conveniencia de seguir apoyando un modelo de desarrollo agropecuario basado en políticas sectoriales que favorecen los monocultivos de eucaliptos, soja, caña de azúcar, así como formas de ocupación del suelo rural insustentables. Exigir la implantación de un decreto de moratoria a la venta de tierras a extranjeros.

**8 |** Resulta imperioso que la ley de ordenamiento territorial (en discusión en el Parlamento Nacional) ayude a lograr no sólo frenar el proceso de contrarreforma agraria, sino a hacer posible nuevas formas de desarrollo sustentable de las cuencas hidrográficas del Uruguay (mandato legal de la reciente reforma constitucional del artículo 47 sobre el agua).

**9 |** Pagar la deuda externa de acuerdo a las exigencias sociales de nuestro pueblo y reclamar con la mayor fuerza posible (juntando voluntades con los sindicatos rurales y urbanos de los países de nuestra región de América Latina y el Caribe) nos paguen la enorme deuda ecológica que los países centrales tienen con nosotros.

**10 |** Propiciar que se estudie lo antes posible la viabilidad de volver a generar ENTES TESTIGOS, tales como el ex Frigorífico Nacional o el SOYP (pesca).

**11 |** Plantear una inmediata moratoria de la venta de tierras a extranjeros, hasta tanto se logre una legislación que asegure normas legales acordes con la defensa del patrimonio nacional así como una urgente revisión de la actual política de monocultivos forestales (eucaliptos para celulosa).

**12 |** Exigir se democratice la información sobre la política exterior de Uruguay, en particular en relación con megaproyectos tales como el IIRSA, Cuenca del Plata, Acuífero Guaraní, etc a los efectos de poder tomar posición sobre bases objetivas y en función de los intereses generales de todo el pueblo de Uruguay.

**13 |** Derogar la ley que “criminaliza” la ocupación de tierras en predios rurales y urbanos.

## 4. Negociación colectiva rural

### *Negociación tripartita rural: logros y limitaciones*

José María Alonso

Agradezco a Ángel Rocha, con quien he trabajado muchos años con preocupaciones comunes vinculadas a la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo de los habitantes del medio rural. En particular, buscando apoyar la organización de los trabajadores del campo como un instrumento básico para lograr ese objetivo. Agradezco la oportunidad que me da de continuar en ese aporte a través, en este caso, de la invitación a participar de esta publicación.

Me voy a limitar centralmente a contar y comentar cómo viví mi participación en los Consejos de Salarios Rurales como asesor de la representación de los trabajadores asalariados, en particular la UNATRA desde 2005 hasta el presente.

La forma que me pareció más clara para ello fue el autorreportaje, es decir, el hacerme a mí mismo un conjunto de preguntas que me permitieran reflexionar sobre lo acontecido, los resultados logrados y las perspectivas de futuro sobre este nuevo ámbito de participación que se les abrió a los trabajadores organizados del campo.

#### ***¿Qué son los Consejos de Salarios Rurales? ¿Cómo funcionaron?***

- En mayo del año 2005, el nuevo gobierno frenteamplista convocó al Consejo de Salarios Rural. Lo hizo amparándose en una vieja ley de 1943, que preveía conformar grupos de trabajo por rama de actividad para negociar salarios y otras condiciones de trabajo en una mesa tripartita (patrones, trabajadores y gobierno). Pero, ¡ojo!, la ley existió durante décadas sin que ningún gobierno quisiera (¿o lograra?) sentar en una mesa a los

representantes de estos sectores. Un punto entonces a remarcar: el nuevo gobierno, por primera vez en la historia, puso a funcionar este consejo en un marco general de negociación participativa que se reabrió en el país.

- El Consejo Rural (o los Consejos Rurales, como veremos más adelante), abarcó a todos los involucrados en el desarrollo de actividades agropecuarias (ganadería, agricultura, forestación, etc).

- ¿Quiénes representarían a los trabajadores rurales? Aquí se plantearon dos opciones básicas: que los trabajadores se organizaran por rama de actividad, integrándose “verticalmente” con la agroindustria correspondiente –por ejemplo, los trabajadores de las estancias con los de la industria frigorífica, los de los tambos con los de la industria láctea, los forestales con los de la industria de la madera, los de las viñas con los de las bodegas, etc, o que lo hicieran “horizontalmente”: todos los trabajadores agrarios, independientemente de la actividad específica que desarrollaran en el campo. Este tema no fue discutido orgánicamente; luego de algunas consultas a las bases, los trabajadores rurales de la ganadería, la agricultura, los tambos y las granjas quedaron integrados en la UNATRA, mientras que los forestales se integraron al SOIMA. Este es un tema pendiente de una discusión en profundidad, que ha motivado no pocas controversias durante todo el período.

---

### ***¿Cómo se estructuraron los consejos?***

Se establecieron dos niveles de trabajo: el Consejo Superior Rural, que buscaría acuerdos en torno a los temas globales y centrales de la actividad agropecuaria y Consejos de Salarios por rama de actividad. En principio se definieron tres grupos de actividad: ganadería, agricultura y tambos, granja y forestación. En todos los grupos se previó la apertura por subgrupos en los casos que se entendiera conveniente: así, en el caso del grupo 1 se conformaron dos subgrupos (caña de azúcar y arroz); en el caso de granja funcionó un subgrupo de cítricos.

---

### ***¿Cuáles fueron los principales temas tratados?***

El Consejo Superior se propuso dos objetivos básicos: a) debatir y acordar lineamientos generales de una política laboral en la actividad

agropecuaria y b) seguimiento de los Consejos de Salarios que se instalaran vinculados a la actividad agropecuaria.

---

### ***En el Consejo Superior se discutieron dos temas centrales***

- Por un lado, se buscó definir un conjunto de pautas que permitieran una relación fluida entre las organizaciones de empleadores y trabajadores rurales. El objetivo de esta etapa era acordar un conjunto de garantías que aseguraran el efectivo ejercicio de la sindicalización y facilitaran el funcionamiento de la negociación colectiva.

- Por otro, se intentó avanzar en la discusión de la limitación de la jornada de trabajo en el campo, en particular para los trabajadores de la ganadería, la agricultura y los tambos (alrededor de 65 mil de los 90 mil trabajadores asalariados dedicados a la actividad agropecuaria) que fueran excluidos de la ley de ocho horas aprobada en 1915.

---

### ***En los Consejos de Salarios por grupo de actividad también se abordaron dos temas principales***

- **Los salarios:** desde décadas atrás el Poder Ejecutivo venía fijando semestralmente salarios mínimos para los trabajadores agropecuarios, que se habían venido reduciendo drásticamente. A partir de la discusión tripartita se buscó lograr acuerdos en torno a la fijación de salarios mínimos por categoría y establecer pautas para su recuperación en el tiempo.

- **Las categorías:** se entendió necesario avanzar en la definición de categorías en las distintas actividades, teniendo en cuenta que las que se venían manejando desde décadas atrás no respondían a la realidad de los procesos de trabajo de hoy.

---

### ***¿Cuáles fueron los resultados obtenidos?***

Los resultados de la negociación fueron realmente decepcionantes: una negociación larga y engorrosa de los temas que, en la enorme mayoría de los casos no llegó a un acuerdo tripartito. La falta de acuerdos como elemento dominante ha llevado al cansancio y al descreimiento sobre las posibilidades reales que ofrece este mecanismo para promover los cambios que se buscan.

En particular, en el Consejo Superior, en los dos temas planteados, luego de una negociación que llevó más de dos años, fue aprobado por gobierno y trabajadores un texto que mereció importantes observaciones de éstos.

Una mención particular merece el tema de la limitación de la jornada en la ganadería, la agricultura y los tambos. La argumentación de la patronal estuvo centrada en que el proyecto de ley que se acordara reflejara la realidad, la costumbre; que sólo de esta manera se lograría una flexibilidad que no afectara negativamente el proceso productivo; que la limitación de la jornada estaba garantizada por la propia naturaleza –se trata de un trabajo a realizar generalmente a campo abierto, con luz natural–, etc. Se plantearon argumentaciones técnicas indefendibles, si se tiene en cuenta que el régimen de ocho horas se viene aplicando sistemáticamente desde hace décadas en las actividades más complejas, de ciclo más corto y más exigentes en términos de mano de obra, como la granja, los cultivos regados, el arroz, la caña de azúcar, por ejemplo, sin que se plantearan las terribles consecuencias que las gremiales agropecuarias –con la Asociación Rural y la Federación Rural a la cabeza– plantearan fueron acordados entre las tres partes (sólo entre gobierno y trabajadores, con importantes observaciones por parte de éstos).

En el caso de la fijación de salarios mínimos por categoría y de pautas para el resto de los trabajadores del sector, la situación fue similar. Salvo en casos específicos –en particular en lo referido a los trabajadores de la caña de azúcar y el arroz– los acuerdos tripartitos fueron la excepción.

Los trabajadores entendieron que era de máxima importancia mejorar los salarios mínimos por categoría, que habían experimentado una tremenda caída

en las últimas décadas. Sin el acuerdo de la patronal, se logró una importante recuperación de estos salarios mínimos en las primeras negociaciones, pero luego, la rígida aplicación de las pautas del Ejecutivo limitó este proceso, mientras la producción aumentaba y los precios de los alimentos se iban a las nubes –no como consecuencia del aumento de los salarios, por cierto–. Así, crecieron las ganancias de los empresarios del sector

Hay un aumento del número demujeres en tareas rurales.  
Foto: INIA





y su patrimonio, porque, como no podía ser de otra manera, el precio de la tierra se disparó, mientras que el salario de los trabajadores se estancaba. [ver gráfica 01]

### ***¿Y qué ocurrió con las categorías?***

A más de dos años de comenzada la negociación no se han podido lograr los acuerdos para cambiar las categorías. Todavía tenemos el “escribiente”, en la era de la informática; todavía la categoría de los trabajadores se define como “peones comunes”. ¿Es de esta manera que se quiere “modernizar” el campo? ¿Que se quiere tecnificar la producción?

Cuando la producción se torna cada vez más compleja, cuando hablamos de “trazabilidad”, cuando nuestros mercados exigen crecientes estándares sanitarios, cuando cada vez se usan maquinarias más complejas y costosas, cuando se utilizan cada vez más productos químicos que afectan directamente al operario y al ambiente, etc, seguimos con “peones comunes” y “escribientes” como categorías básicas. Cuando todo depende del trabajo calificado, de la capacitación del trabajador, seguimos con esas categorías básicas y con un salario diferencial por especialización que muy lejos está de estimular esa capacitación.

En síntesis, los resultados directos del proceso de negociación tripartita iniciado a mediados de 2005 son muy pobres. ¿Por qué ha ocurrido esto? Intentaré algunas explicaciones que naturalmente son polémicas y que pretenden fundamentalmente promover la discusión.

El gran logro del gobierno fue lograr sentar en la mesa de negociación a la patronal. Una patronal que había logrado mantenerse al margen de muchos de los cambios que se habían procesado en la legislación laboral de este país y que nunca había negociado los salarios o las condiciones de trabajo con los trabajadores organizados del sector.

Pero el punto de partida de cada integrante de la mesa de negociación fue muy diferente. Mientras la patronal venía buscando consolidar por la vía formal las condiciones de trabajo que se daban en el campo, los trabajadores tenían la expectativa de cambiar esa realidad. Querían dejar de ser “los olvidados de la tierra” como se los ha definido en muchas oportunidades, lo veían como una forma de participación social que los integrara de otra manera a la sociedad, como partícipes de un proceso democrático que se venía profundizando y que parecía llegar por fin también al campo profundo.

El gobierno, si bien tenía una preocupación en el mismo sentido de los trabajadores, buscaba una mediación extremadamente difícil, como se vio en el proceso. Permitió entonces dilatorias desmedidas de la patronal y posiciones

dubitativas, que no contribuyeron a clarificar la negociación o a dar por terminada la misma cuando claramente se percibía que no había avances posibles.

Lamentablemente, el escaso nivel de organización y de capacidad de lucha de los trabajadores asalariados del sector –que no es más que la otra cara de la posición dominante y excluyente de las patronales del campo–, y un respaldo insuficiente de la central de trabajadores a estas reivindicaciones, imposibilitaron logros más importantes.

Hubo, sin embargo, otros efectos indirectos positivos. Uno de ellos fue el fortalecimiento cuantitativo y cualitativo de la organizaciones sindicales rurales, que acompañaron este proceso con debates internos y tomas de posición sobre los diversos temas planteados, informaron a las bases, se reunieron en congresos, etc.

Este proceso contribuyó también a poner arriba de la mesa la problemática de los trabajadores asalariados del campo, muchas veces poco conocida por una sociedad muy urbanizada y por una Central de Trabajadores con otras preocupaciones centrales.

El futuro de este instrumento no está claro. No hay una evaluación tripartita de lo actuado y de las posibilidades de que en futuro sea posible esperar mejores resultados. En lo referente a un tema central como la Limitación de la Jornada en la ganadería, la agricultura y los tambos, el pasaje de los antecedentes al Poder Legislativo abre una nueva instancia para debatir este tema en ese nivel y en la sociedad toda. Es un tema central tanto en términos de justicia social y de salud laboral, como para lograr un espacio para la vida familiar, la actividad social, el entretenimiento, etc. Esta legislación debe limitar la discrecionalidad del patrón rural, posibilitando el desarrollo humano que cualquier trabajador debería tener en este siglo XXI que se abre camino.

Deberíamos avanzar hacia un mundo rural diferente, con empresarios “modernos”, que respetan a sus trabajadores sabiendo que de ellos, de su iniciativa y conocimientos depende esencialmente el resultado de su actividad.



gráfica 01

Ángel se propuso registrar algunos trazos o trozos de una historia de vida –la de los asalariados rurales– que mucho tiene que ver con su propia historia.

Agradecemos enormemente la invitación para que nos sumáramos a este emprendimiento porque nos gusta sabernos compañeros de ruta. También nos sugirió un tema y bueno, aquí estamos.

---

## ***Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto***

---

**Antonio Rammauro**

Eso es “negociación”, según reza el diccionario de la Real Academia Española, al menos en su vigésimo segunda edición.

Es que a este gobierno se le antojó que los rurales eran bastante parecidos a los demás trabajadores y les concedió un derecho que los otros tenían –déjeme calcular bien– desde 1943. Hablo del derecho a negociar los salarios y otras condiciones de trabajo, en una misma mesa con el patrón y el gobierno.

Y si me apura le digo que no falta mucho para que también se les reconozca otro derecho, más viejo todavía ya que viene de 1915, pero que también dejó afuera a los peones del campo, muy a pesar de Emilio Frugoni y algunos pocos parlamentarios más de la época. Hablo ahora, nada más y nada menos que de las ocho horas.

Si nos quedamos con la definición del diccionario, “negociación” hubo poca o nada en estos dos años y medio. Paso a contar.

---

### ***Rumbo a la capital***

En mayo de 2005 el Ministerio de Trabajo convoca por primera vez en la historia al Consejo de Salario Rural. Promesa electoral cumplida. Y de entrada nomás se armó lío. ¿Quién representa a quién? Por el lado de los trabajadores no hubo problemas ya que la UNATRA reunía a todos los sindicatos rurales. Por el gobierno, además del Ministerio de Trabajo que siempre es parte, se sumaron representantes del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Por los patrones, después de algunas idas y venidas la delegación se

integró con la Asociación Rural, la Federación Rural, La Asociación Nacional de Productores de Leche, las Cooperativas Agrarias Federadas, la Asociación de Cultivadores de Arroz y la Comisión Nacional de Fomento Rural.

Bueno es aclarar que como delegados titulares de los compañeros rurales también había dos miembros del secretariado del PIT-CNT. En realidad la cosa fue así: el gobierno preguntó al PIT-CNT quién venía por los trabajadores y el PIT-CNT preguntó a la UNATRA pero reservándose dos lugares para sí. Podría pensarse que con esto se buscó “jerarquizar” la delegación o que los compañeros le pondrían toda la experiencia que los “peludos” por cierto no tenían. Yo resumiría la situación diciendo que podía haber temor de que los rurales fueran a meter la pata o no se comportaran como la central esperaba. La verdad es que a los compañeros dirigentes no les alcanzó la paciencia para acompañar todo el proceso y poquito a poco se fueron desapareciendo. Ahí cobró rigor científico la frase “nada podemos esperar sino de nosotros mismos”.

También podríamos preguntarnos por qué tanta diversidad empresarial. La diversidad casi siempre es vista como una cualidad, como una riqueza, pero en el caso de las gremiales rurales bien podría decirse que la diversidad resume mezquindad, desconfianza, y por supuesto falta de representatividad. Nadie quería dejar una decisión en manos del otro. Cada cual defendía a los suyos y sólo se juntaba con los otros si era para resistirse a lo que proponían los trabajadores. Aunque a no dudarlo todos ellos se comportaron como verdaderos representantes de su clase social, y ¡qué bien lo hicieron!

---

### ***La primera***

Varios aprendizajes de aquella primera etapa, que casi sin darnos cuenta se llevó lo que quedaba de 2005:

- No hubiera sido posible siquiera que los compañeros participaran de las reuniones –todas en la capital del país– si no hubiera existido apoyo económico para pasajes y comida, básicamente por parte del PIT-CNT. Los trabajadores rurales no tenían capacidad de autosatisfacer estas necesidades, pero la solidaridad dijo presente.

- Así, juntos lograron diseñar propuestas y definir posturas frente a cada tema, colectivamente. Esto significó un enorme paso en lo organizativo, en lo formativo y en lo afectivo. Recordemos que antes los trabajadores rurales sólo tenían oportunidad de compartir penas y alegrías una vez por año cuando la delegación de los trabajadores en la JUNAE, o alguna otra organización amiga, facilitaba los medios.

- Se formalizó un grupo pequeño de “asesores”. Este equipo por momentos terminó sin proponérselo asumiendo la dirección del proceso de negociación de parte de los trabajadores por tres cosas: algunas debilidades de los trabajadores en lo técnico reconocidas por ellos, un alto grado de confianza en los asesores y una dificultad inicial para construir juntos un pensamiento colectivo.

- Se hizo evidente la estrategia de las patronales. Mostrarse como muchos y distintos a la hora de llevarse los planteos para discutir, logrando así tirar siempre la pelota para adelante, mostrarse como uno solo a la hora de tomar decisiones, y finalmente la voluntad de no llegar a acuerdos, fueran cuales fueran los contenidos. Pero lo hacían negociando de mala fe. Sabían que el gobierno y los trabajadores privilegiaban la posibilidad de llegar a acuerdos tripartitos porque eso podía representar una mayor garantía de que se iban a cumplir. Lograban que las otras partes renunciaran a algunos planteos sugiriendo que así iban a llegar a acuerdo y al momento de firmar las patronales se alejaban otro poco. Nuevos acuerdos y nuevamente se alejaban.

- Fracásó la estrategia. Nos propusimos negociar por niveles. Buscar acuerdos en el Consejo Superior Tripartito, con esos acuerdos ir a los Consejos de Salarios por grupos de actividad y ahí intentar en cada uno mejorar un poco más. Con esos resultados ir a los subgrupos para seguir mejorando. Las otras dos partes en la negociación separaron lo que se iba a negociar en uno y en otro lado y los propios trabajadores terminaron reclamando acuerdos en algunos grupos de actividad porque la negociación en el superior tripartito venía muy pero muy lenta.

---

### ***La segunda y la tercera***

Yo diría que hubo una segunda etapa que transcurrió durante 2006 sin grandes sobresaltos. Fue tal el descreimiento que el superior tripartito se fue quedando vacío. Los compañeros alternaban y los temas se discutían bastante menos. Casi diríamos que el ámbito se siguió convocando para que no desapareciera porque nadie imaginaba que allí pudiera parir una idea y menos un acuerdo. Como contrapartida la pelea por salario y por categorías laborales en cada grupo volvió a reunir a los compañeros con suerte diferente. Y la suerte nada tuvo que ver con una mejor o peor razón sino con el lugar del Poder Ejecutivo en la balanza. Como la delegación del Ejecutivo no pudo lograr que las otras dos partes se pusieran de acuerdo, en un grupo se puso de un lado y en el otro grupo se puso del lado contrario. Fue una extraña forma de mostrar imparcialidad. El acuerdo tripartito fue la excepción.

Y como se dice que no hay dos sin tres, hay que señalar que en 2007 se abrió una tercera etapa. En lo que refiere a la negociación por grupos de actividad se llegó a acuerdos pero no porque los planteos fueran justos sino porque eran indiscutibles, no porque no merecieran discutirse sino porque estaba prohibido hacerlo. Las pautas dadas por el Ministerio de Economía eran tan mezquinas y con márgenes tan pequeños, que su incidencia en el salario era en cualquier caso casi inexistente. Si ganas 150 pesos por día ¿será tan difícil decidir si el aumento tiene que ser de tres o de cuatro pesos?

Hubo, y hay que destacarlo también, un comportamiento diferente del Poder Ejecutivo en la negociación que se retomó en el Consejo Superior Tripartito sobre la limitación de la jornada. Lo digo de nuevo, resalto el cambio de actitud en la delegación del gobierno que fue más exigente con las partes porque entendió que el tripartismo no puede ser un fin en sí mismo y que si no había resultados concretos tanta reunión no tenía sentido.

---

### ***Para terminar, lo del principio: negociación poco y nada***

- Quedó claro que para negociar se precisa voluntad.
- Que para el caso de que no haya voluntad deben existir mecanismos de resolución.
- Que siempre es más fácil representar los intereses del grupo que uno mismo integra que representar a los que ni siquiera están organizados.
- Que organización y movilización son buenos aliados a la hora de buscar resultados en la negociación.
- Que los trabajadores todos deben entender que es un error estratégico asumir que los cambios en el sector rural deben necesariamente ser lentos porque cargamos con 200 años de historia en contra.
- Que el gobierno debe contribuir a la resolución de la contradicción capital-trabajo comenzando por equilibrar la balanza, que es muy distinto a ponerse a igual distancia del fuerte que del débil.

Pero para entender todo este entuerto de la negociación, lo que queda después de dos años y medio, más que todas mis palabras, que fueron muchas, valen las de un compañero que me contestaba así pocos días atrás:

*“Estimado, compañero.*

*He leído con sumo cuidado su trabajo sobre las ocho horas rurales, a mi modesto entender su resumen en el documento que me llegó por correo*

*está impecable. No entiende el que no quiere, sólo te faltó poner, en mi modesta opinión, un párrafo que comentara la actitud del delegado creo que de la ARU, el flaco engominado, el soberbio, la estampa de los terratenientes, los de la alta sociedad que han hundido a este país por la falta de capacidad, de humildad, de conciencia y ...*

*Que estamos en el siglo XXI, que se terminó el tiempo de los esclavos, el tiempo del grito e insulto o la misma prepotencia que aún les queda...*

*Eso demuestra la clase de personas que la alta sociedad de nuestro país ha creado para avasallar las otras clases (media, baja), y hoy en día se comenta que la lucha de clases se terminó; NEVER, NEVER, está clarito que sigue viva y latente, la soberbia sigue tan latente como antes...*

*Antonio, perdóná las faltas, no son mi fuerte, soy un simple rural, un abrazo de corazón.*

Vamos a pelearla hasta la victoria  
El brazo rural del norte (UNATRA)."

Organización y movilización son buenos aliados a la hora de buscar resultados en la negociación. Los trabajadores rurales del norte saben que junto a la negociación debe haber siempre movilización.

Foto: UTAA



## 5. Asalariados rurales y seguridad social

Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS

***A partir de mediados de 2002, los aportantes rurales a la seguridad social comenzaron a crecer en forma sostenida hasta la fecha.***

Durante más de una década y hasta los inicios de 2000, bajó en un 13 por ciento la población económicamente activa (PEA), al contrario de lo que ocurrió en la mayoría de los países del continente. A su vez, crecen los empleadores y disminuyen las categorías de productores con trabajadores familiares sin remuneraciones y hay una sorprendente disminución de los trabajadores asalariados (23 por ciento menos en ese período).

Esta disminución de la PEA rural y particularmente de los trabajadores asalariados, no se refleja en la parte de la producción, la cual no decrece –en forma diferente según se tome la ganadería o la agricultura del arroz, cebada cervecera, forestación o citrus–, se incrementa. Esto, entre otras lecturas, deja al descubierto uno de los porqué del aumento de la informalidad y de la desregulación del trabajo.

La feminización de la fuerza de trabajo rural muestra cómo la necesidad de otros ingresos de en familias más pobres, ha sido la catapulta para enviar a los varones a trabajar fuera del predio donde viven, reemplazando esta mano de obra con sus familiares mujeres.

Se incrementó la cantidad de trabajadores eventuales, dado que la mitad de las explotaciones agropecuarias contratan trabajadores eventuales en algún momento del año.

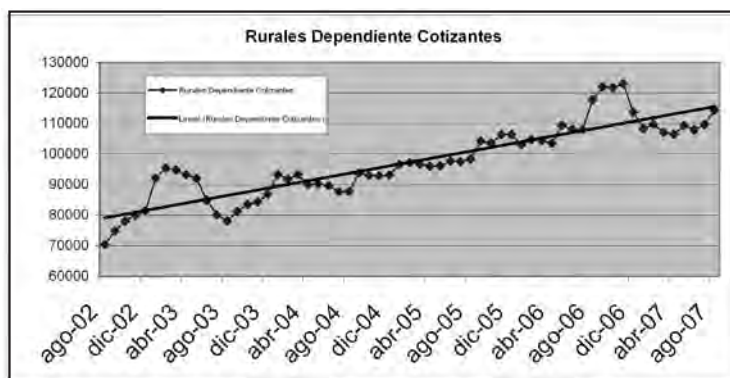
Esta forma de trabajo, que es difícil de medir, es otro elemento para que haya caído la PEA rural y para la disminución de los trabajadores asalariados.

Estos son algunos aspectos en los que el Equipo de Representación de los Trabajadores (ERT) en el Banco de Previsión Social (BPS) ha estado preocupado desde sus inicios en 1992.

En una posición histórica consideramos que estos elementos, junto con otros, deben ser atendidos en su integralidad, para el conjunto de la masa trabajadora uruguaya, de la cual los trabajadores y trabajadoras rurales son parte.



Un aporte desde el BPS,  
un centro de atención a personas  
con capacidades diferentes. Bella Unión  
FOTO: REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES DE BPS



Un dato interesante y positivo es que a partir del segundo semestre de 2002, los aportantes asalariados a la seguridad social comenzaron a aumentar en forma sostenida hasta la fecha, lo cual puede verse en esta gráfica, basada en datos del BPS.

Esta nueva tendencia de inclusión es sumamente importante, pues no sólo el registro sirve para juntar años para la futura jubilación, sino que inmediatamente al ingreso al sistema se adquieren derechos "de actividad", como la atención de salud, el beneficio de seguro de paro si se queda sin trabajo o hay receso en el mismo. Y a nivel familiar, la asignación monetaria y atención de salud del niño por el BPS, donde existe un centro para el tratamiento de enfermedades congénitas, y la atención de la trabajadora durante el embarazo, o la esposa del trabajador; el parto y las patologías del mismo. Asimismo, cobra prenatal y licencia por maternidad.

De aquí la importancia de que todos los trabajadores y todas las trabajadoras exijan ser parte del sistema de seguridad social.

No obstante, no siempre se han propuesto programas con una visión de inclusión desde los sistemas de seguridad social, sus leyes y normativas.

Este colectivo, desde sus inicios y como eje de trabajo hacia la población y la sociedad, ha considerado que el conocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores es lo que permite saber qué se tiene,

modificarlo, cambiar las cosas en las que no se está de acuerdo. Como resultado de esta difusión es que hoy existe una propuesta diferente en seguridad social diferente al actual régimen, más flexible que la ley vigente, con un financiamiento posible y hecha por todos los trabajadores, a través de cientos de asambleas y seminarios nacionales.

---

### ***Es lo que desde 1999 denominamos propuesta alternativa***

En ésta existe un espíritu de universalidad –en otras palabras, acceso a la seguridad social como derecho humano fundamental–, de solidaridad, de inclusión y de acceso a mejores prestaciones.

Si bien sigue siendo una “propuesta”, en algunos aspectos y más aceleradamente desde 2005, se han venido produciendo modificaciones en ciertas prestaciones que estaban contempladas en el documento de los trabajadores. Se pueden mencionar ejemplos como los avances en la universalización de las asignaciones familiares, en el tratamiento prioritario de los sectores más desprotegidos o vulnerables, como los aumentos diferenciales sobre pasividades que se han producido.

Para el sector rural, específicamente, se reflejan estas modificaciones en el seguro por desempleo o seguro de paro, que los trabajadores del sector rural recién alcanzaron a partir de 2001, después de más de 80 años de los primeros seguros que se lograron en 1919 para determinados sectores públicos, que luego en 1958 se extienden a otros sectores, con la ley 12.570.

En 1962 esta ley tiene algunas modificaciones: se alarga el plazo de cobertura, se eliminan algunos topes establecidos en la primera.

Pero es en 1981 que esta prestación da un vuelco importante, con innumerables decretos y resoluciones que complementan, es lo que en general se aplica hoy, y es gestionado por el Instituto de Seguridad Social para otorgar cobertura al trabajador que se queda sin trabajo.

Efectivamente, con el decreto-ley 15180, programa vigente reglamentado con los decretos 14/982 y 280/998.

En 2001 se amplía la cobertura por decreto 211/001, y se modifica nuevamente en el mismo sentido en mayo de 2005.

Aquí es menester detenerse porque en junio de 2001 se extiende el beneficio para los trabajadores dependientes rurales. No en las condiciones que esta representación propone, pero fue un avance fundamental, una puerta que se abrió para este sector de asalariados.

Los requisitos para el acceso son contar con 250 jornales en los dos últimos años de actividad para jornaleros, mientras que para destajistas

la exigencia es de 12 bases de prestaciones y contribución (BPC), que a partir de 2005 sustituyen el salario mínimo nacional (SMN) en lo que refiere a otorgar prestaciones en igual lapso y, finalmente, para el asalariado haber trabajado 12 meses en los últimos dos años previos al desempleo.

Los requisitos fueron más exigentes que para el resto de los trabajadores, los cuales necesitan, en general, 150 jornales o seis meses en el año previo al cese de la actividad.

En aquel momento, el director de los trabajadores votó en contra la resolución por la que no se permitía acumular tiempo trabajado en rural con trabajos en la industria o el comercio si éstas eran las últimas tareas realizadas.

A cuatro años de este decreto, en mayo de 2005, esta preocupación de discriminación que quedó plasmada con ese voto en contra del Director, se ve laudada. Actualmente se suman actividades de la industria, comercio y las rurales no importando cuál fue la última a los efectos de la sumatoria de períodos.

En 2006 otra modificación que cualifica al seguro por desempleo rural es que tiene que pasar un año con seis meses de cotizaciones efectivas para volver a tener el seguro (antes debían pasar dos años).

Es importante realizar algunas consideraciones que creemos están muy atadas al tema: es sustancial coordinar las políticas pasivas y activas tanto de las prestaciones y servicios como del mercado laboral.

Coordinar para el programa de desempleo, políticas pasivas como el seguro por desempleo otorgado por BPS y las activas que serían los programas que se encargan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como el de capacitación, a través de la Junta Nacional de Empleo.

Coordinar políticas pasivas, como exoneración de aportes, con las activas del mercado de trabajo como la promoción del empleo productivo.

Para que estas cosas se hagan realidad y se lleven a la práctica, es imprescindible la coordinación entre los organismos y los programas que se impulsan.

Estos avances, quizás no en todos los casos suficientes, pero sí en todos muy importantes, no hubieran sido posibles sin nuestra representación efectiva en el BPS, incidiendo en la gestión y promoviendo activamente que se produzcan cambios para favorecer la calidad de vida de los y las trabajadores y sus familias, junto a la lucha permanente de los sindicatos rurales y nuestra central única de trabajadores, PIT-CNT.

## 6. Los riesgos del trabajo rural

**Walter Migliónico Caíno**

Técnico prevencionista en seguridad e higiene del trabajo,  
Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente, PIT-CNT

Al hablar de rural hacemos referencia al trabajo en el campo o relativo a él, incluye gran número de ocupaciones que abarcan distintas actividades productivas: cereales, ganadería, fruticultura, horticultura, floricultura, forestal, etc.

La Organización Internacional del Trabajo establece que trabajador rural es aquel que realiza su trabajo en contacto con la tierra, cultivándola, habla de tareas agrícolas.

Como en todo trabajo, en el rural observamos la presencia de diversos factores, que llamamos factores de riesgo, que pueden desgastar nuestro estado de salud.

Estos elementos son compartidos por todas las actividades rurales. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo pueden clasificarse en:

### ***Trabajo al aire libre con exposición a los factores climáticos***

Los rayos solares, sobre todo en épocas veraniegas, pueden provocar fuertes daños. En el verano observamos campañas que llaman a protegerse del sol, incluso se recomienda no concurrir a la playa en determinados horarios, en esas mismas horas miles de compañeros realizan sus tareas. Este año sufrimos una ola de frío intensísimo como hacía mucho tiempo no se padecía, los trabajadores rurales cumplieron sus tareas pese al mismo.

### ***Trabajo estacional y/o zafral***

Estacional está relacionado con las estaciones, zafral con tareas cuya duración es corta, dos o tres meses como mucho. Esto obliga al trabajador a trasladarse a buscar el trabajo donde esté, desarraigándose de su entorno, de su casa, de su familia. Careciendo de estabilidad, con pocas posibilidades de planificar a mediano plazo su vida.

### ***Carga física elevada***

Intenso esfuerzo físico y/o posiciones incómodas, no sólo pensemos en levantar grandes pesos, también levantar pequeños pesos en posiciones forzadas e incómodas, algo que se da comúnmente en la recolección de frutas, hortalizas y otras tareas.

En las tareas rurales se registran los mayores índices de accidentes de trabajo, tanto o más que en la construcción. Aquí se corta sorgo para enterrar luego como abono

Foto: INIA



### ***Predominantemente manual***

La recolección de frutas, hortalizas y legumbres se realiza casi exclusivamente en forma manual.

### ***Largas jornadas de trabajo***

Hace poco tiempo que tenemos algunas regulaciones sobre la extensión de la jornada laboral rural. Pese a la aprobación en 1914 de la jornada de ocho horas, lo habitual es el trabajo de “sol a sol”.

### ***Escasa especialización del trabajo***

Muchas tareas no requieren una especialización específica, aunque algunas tareas, sobre todo las que involucran utilización de maquinaria, sí la requieren.

### ***Retribución ligada al rendimiento***

El pago por cantidad de producto recolectado (a mayor producción mayor salario) nos hace extremar las funciones de nuestro organismo, pone precio a nuestra fatiga.

### ***Exposición a agrotóxicos***

En los últimos diez años se multiplicó por cuatro la cantidad de productos agrotóxicos que se han importado en nuestro país. Todos ellos se clasifican según su toxicidad. Quiere decir que son todos tóxicos, todos tienen un nivel de riesgo para el ser humano.

Las razones de mejor y mayores producciones justifican el aumento de su uso, las plagas que deben combatirse modifican su resistencia y esto significa que debemos usar tóxicos más potentes para combatirlas.

### ***Utilización de maquinaria***

La utilización de máquinas nos pone en riesgo, por el contacto con sus partes móviles, con sus partes cortantes. Un ejemplo puede clarificar

mucho; en los últimos diez años murieron 23 trabajadores aplastados por tractores, aún no está establecido en ninguna norma que los tractores deben contar con cabina o barra antivuelco.

Todos estos elementos no actúan sobre el estado de salud del trabajador individualmente sino que se manifiestan muchas veces todos juntos. Se está expuesto a los factores climáticos, se sufre el pago a destajo, se sabe que esa tarea durará dos meses y que luego será necesario buscar otra fuente laboral, me expongo a un agrotóxico sin contar con el equipo necesario, etc.

Se puede pensar que algunos de estos factores de riesgo no son importantes, pero su incidencia conjunta da como resultado el deterioro de mi estado de salud en el trabajo.

No es posible concebir el trabajo sólo por las relaciones que el mismo establece, se hace necesario comprenderlo dentro del desarrollo social y económico, esto hace que repercuta no sólo sobre el bienestar del trabajador sino también sobre su familia, determinando situaciones de precariedad dados los bajos e inseguros ingresos, el desempleo y el empleo zafra, las dificultades para acceder a los servicios de salud y educación, características que no sólo se cumplen en el trabajo rural, pero que se acentúan en él, caracterizándolo.

En nuestro país los análisis de siniestros laborales son casi exclusivamente un registro de los accidentes; las enfermedades contraídas a consecuencia o en ocasión del trabajo casi no se registran.

En la actividad, la presencia de productos químicos de comprobado efecto de deterioro de nuestra salud es muy importante ya que sus efectos se pueden manifestar años después de haber estado expuesto a ellos, no tenemos forma de saber cuántos compañeros han muerto o están con serias limitaciones a su capacidad debido a la intoxicación.

Tampoco sabemos cuántos están con otros daños en su salud provocados por la suma de todos estos factores de riesgo, las largas jornadas de trabajo, la exposición a la intemperie, agrotóxicos, la mala alimentación como consecuencia de los bajos salarios, etc.

Esta comprobación en el ámbito nacional de un hecho estudiado en otros países demuestra que la actividad no sólo perjudica a quien trabaja en ella, sino a su familia y al resto de la población.

Es interesante destacar que en un país agroexportador con páginas de los principales diarios y programas televisivos dedicados al tema, hay escasísima mención a esto.

Cuando los compañeros organizados logran con su lucha que este problema tenga algo de visibilidad, son noticia periodística; recordemos el caso de los cítricos en el litoral y los efectos sobre los trabajadores y sus familias de la

utilización de plaguicidas. Es muy sintomático, puesto que se demostró cómo son vulnerados estos derechos humanos, mientras trabajaban los aviones, fumigaban un producto comprobadamente tóxico, del cual se pudo determinar su influencia en el deterioro de la salud de los compañeros y sus familiares.

Pese a todo, esta situación continúa existiendo, se continúa haciendo.

La ley 5032 determina para la patronal el “deber de seguridad” para con sus obreros y empleados dependientes.

Esta ley data de 1914. Para actualizar y complementar sus disposiciones periódicamente se ha reglamentado, en 1988, el decreto 406 para establecimientos industriales, comerciales y de servicio, en 1995, el decreto 89 para la construcción y en 1999 el decreto 372 para la actividad forestal (sin duda un avance).

Para el trabajo rural existe el decreto-ley 14785 y su decreto reglamentario 647/978; promulgados en plena dictadura, no han sido actualizados.

Su contenido significativamente escaso en lo referente a la temática se resume en pocos artículos y remite a la ley 5032. Pese a que debería regular la actividad más importante del país, la que nos permite ser más “competitivos” e “insertarnos en el mercado global”, es donde tenemos la mayor cantidad de accidentes mortales.

Un dramático ejemplo que confirma, aun más, que la relación salud y trabajo está condicionada por la realidad social e histórica concreta.

Felizmente hoy existe un ámbito tripartito de discusión de la reglamentación de la ley 17828, el Convenio sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, CIT 184. Allí nuestra delegación sindical, integrada por compañeros de la UNATRA, del Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente y del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, discute con la Inspección del Trabajo y los representantes del sector patronal.

---

### ***Apoyos, alianzas de los trabajadores rurales***

Las organizaciones sindicales rurales han tenido que sortear dificultades serias para organizarse, movilizarse y realizar encuentros. Han contado felizmente con ciertos apoyos de instituciones solidarias. Señalamos algunas de ellas: Instituto Cuesta-Duarte del PIT-CNT, FESUR, Centro de Solidaridad, Extensión Universitaria, Unión Internacional de la Alimentación (UITA), Programa Uruguay Rural del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, entre otras.



## *7. Proyecto Uruguay Rural - MGAP*

### *¿Quiénes somos y qué hacemos?*

Alejandro Manovsky Estomba  
Proyecto Uruguay Rural - MGAP

El Proyecto Uruguay Rural funciona en la órbita del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Este proyecto está destinado a trabajar con las familias de menores recursos del medio rural y se propone dos grandes objetivos:

- Aumentar la capacidad organizativa de los sectores históricamente excluidos del medio rural. Esto mediante acciones tendientes al fortalecimiento de la ya existente y a la promoción de nueva organización.
- Aumento del ingreso de estas familias, mediante su inserción en las cadenas de generación de valor y/o mediante políticas preferenciales de mercado específicas para esta población.

Asimismo otro pilar fundamental del accionar del proyecto son las Mesas de Desarrollo Rural. El MGAP ejecuta las políticas, según la ley de descentralización de políticas agropecuarias con base departamental (Nº 18.126), a través de las Mesas de Desarrollo Rural que pueden tener carácter departamental o zonal. Las Mesas son un ámbito de coordinación y generación de políticas de desarrollo desde la perspectiva de los actores locales. En ellas participan representantes de productores y asalariados rurales nucleados en distintos tipos de organizaciones de base (cooperativas, sindicatos, gremios, sociedades rurales y sociedades de fomento rural), junto a instituciones públicas como los son el MGAP, las intendencias, el Instituto Nacional de Colonización y las personas públicas no estatales relacionadas con el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca con mayor incidencia en el departamento (INIA, Plan Agropecuario, etc).

Facilitar la participación y la capacidad de negociación de los pequeños productores rurales y de los asalariados es de fundamental importancia para que las Mesas se conviertan en herramientas con poder de decisión local donde los más necesitados tengan posibilidad de incidir en las políticas públicas aplicadas al medio en el cual habitan.



Uruguay Rural apuesta a aumentar la capacidad organizativa de los sectores de trabajadores históricamente excluidos. En la foto: trabajadoras de Bella Unión que participan en la “retapada”, tarea que consiste en tapar la caña que quedó sin cubrir con tierra luego de la siembra

FOTO: SANDRO PEREYRA  
(Archivo, setiembre de 2006)



### ***Lo hecho hasta ahora con los asalariados rurales***

Desde marzo de 2005 el proyecto ha venido apoyando diversas iniciativas de los asalariados rurales en todo el país. Hemos apoyado con asistencia técnica y financiamiento emprendimientos productivos de la Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas (UTAA), como lo son la chacra sindical, el centro de formación (ex ocupación colonia España) y el predio colectivo de producción cañera; también mediante la contratación de un abogado se apoyó a la UTAA en la negociación del convenio colectivo firmado este año y actualmente se trabaja en el asesoramiento de esta gremial con miras a la obtención de personería jurídica.

Los días 20, 21 y 22 de abril de 2007 se apoyó la realización del Primer Encuentro de la UNATRA en la Casa Nazaret, ciudad de Montevideo. Participaron delegados de todos los sindicatos y gremiales integrantes de la UNATRA, conjuntamente con asesores del PIT-CNT. Se logró un fructífero ámbito de intercambio entre asalariados, la Universidad de la República y el Ministerio de Ganadería. En esta instancia quedó constituida la Mesa Representativa de la UNATRA.

El 19 de agosto se llevó a cabo el Primer Congreso del SUTAA, en la localidad de Vergara, departamento de Treinta y Tres. Este congreso contó con la presencia de delegados de Tacuarembó, Cerro Largo, Rocha y Treinta y Tres. El mismo contó con el aval y apoyo financiero de las Mesas de Desarrollo Rural de Rocha y Treinta y Tres.

Actualmente estamos apoyando la concurrencia a los consejos de salarios de los delegados del subgrupo citricultura; concurren cuatro trabajadores pertenecientes a los sindicatos del rubro (SUDORA, OSDOR, SITRACOR y MTSG).

Por último, el día 29 de setiembre de 2007, se firmó el convenio de fortalecimiento del SOIMA, aprovechando el lanzamiento del Consejo Agropecuario Departamental de Tacuarembó y el Primer Encuentro Nacional de

la Producción Agropecuaria Familiar. Esta firma es un importante paso hacia el fortalecimiento de uno de los eslabones más importantes en esta cadena agroindustrial. Este proceso comenzó en el año 2006 conjuntamente con la Dirección Forestal del MGAP. Este proyecto atenderá aspectos de difusión de las actividades sindicales, asesoramiento y capacitación en derechos y deberes laborales así como el desarrollo de un área social del sindicato, que permita diseñar y ejecutar acciones que redunden en la dignificación del trabajo y una mejor calidad de vida del asalariado forestal y su familia. El plazo de ejecución será de un año y se estima llegar con alguno de los instrumentos previstos a entre 500 y 1.000 asalariados.

---

### ***Los desafíos***

Actualmente nos encontramos trabajando con la Mesa Representativa de la UNATRA elaborando un convenio de fortalecimiento de la Unión. Están participando también de estas instancias la Universidad de la República a través de la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio y contamos con el apoyo del Instituto Cuesta-Duarte. En breve esperamos poder ayudar a desarrollar nuevas acciones para contribuir con la sindicalización de los asalariados rurales, obra que consideramos un deber histórico, que desde esta administración estamos dispuestos a asumir.

## 8. Reflexiones desde la extensión universitaria con los trabajadores rurales

Álvaro Moraes<sup>6</sup>

### ***Extensión y acciones en el medio rural con trabajadores***

Intentaremos en este artículo recoger el recorrido realizado desde la militancia estudiantil y la extensión universitaria. Nuestra Universidad latinoamericana es la que nos convoca a caminar hacia la transformación social de cara al pueblo, a partir del proyecto político de Universidad integral, orientado a profundizar la comprensión y el análisis de la situación de los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Contribuir así a la construcción de alternativas que superen las relaciones de dominación, explotación y competencia hacia el establecimiento de relaciones solidarias.

### ***De las carencias y las inquietudes a las acciones y compromisos***

A partir de la Asociación de Estudiantes de Agronomía (AEA) se realizan pasantías en la Unidad Cooperaria N° 1, Cololó, como forma de acercarnos a la realidad del campo. Incorporar el aprendizaje vivencial a nuestra formación y estrechar lazos entre los sectores populares y el movimiento estudiantil constituyeron nuestras principales motivaciones.

El afianzamiento conceptual y político de la extensión desarrollada desde la FEUU nos lleva a la implementación de proyectos de extensión gestionados por estudiantes. En el marco de búsquedas teórico-metodológicas, se constituyen los grupos de extensión Bella Unión, Cerro Largo, Cololó y otros, orientados a trabajar de manera permanente con los trabajadores y comunidades rurales.

Entendemos que los ejes de las acciones se orientaron a: a) la interacción y formación con asalariados rurales y pequeños agricultores; b) el apoyo y fortalecimiento organizativo de estos sectores mediante metodologías participativas; y c) la contribución a la construcción de alternativas socio-productivas.

6. Estudiante avanzado de la carrera de ingeniero agrónomo. Integrante del Grupo de Extensión Bella Unión desde el año 2001 e integrante de otros proyectos de extensión universitaria. Actualmente, integrante del equipo docente del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) de la UDELAR.

---

### ***Trazando caminos para seguir construyendo juntos***

Nuestra perspectiva extensionista pretende acompañar y no vanguardizar procesos, nos aproxima a la realidad, generando espacios de participación directa con los trabajadores, a través de los cuales construimos dialécticamente alternativas a las injusticias generadas por el avance capitalista en el agro.

Las experiencias de trabajo concreto apoyando la organización y formación de los trabajadores de Bella Unión estuvieron vinculadas a emprendimientos productivos solidarios y otras experiencias colectivas. Señalamos, por ejemplo, la implementación de chacras sindicales (UTAA), las cuales pretendían generar espacios de resistencia ante la crisis del complejo azucarero y evitar que las familias trabajadoras continuaran emigrando de la zona. Significó además, acumular experiencia y la profundización de la idea de que el diseño de un nuevo modelo de desarrollo lo deberían protagonizar los principales generadores de la riqueza agroindustrial de la zona. En la actualidad realizamos el acompañamiento y la capacitación para la implementación del proyecto productivo de la cooperativa “15 de Enero” en la Colonia España<sup>7</sup> y comenzamos a diseñar junto a las organizaciones un plan de formación.

Esta experiencia de trabajo nos condujo a apoyar el proceso de discusión y organización de los sindicatos rurales del país. Junto a compañeros de la FEUU y docentes vinculados a la extensión contribuimos a la realización de encuentros de trabajadores rurales.<sup>8</sup> Las reivindicaciones y propuestas de los trabajadores rurales nos aproximaron al conocimiento de estos actores “ocultos” y nos interpelaron respecto al rol de la Universidad y el papel del conocimiento generado en los procesos de desarrollo. Interrogantes tales como: ¿qué lugar brindamos a los trabajadores al momento de definir líneas de investigación y desarrollo en el área agraria?, ¿con qué herramientas teóricas, metodológicas e ideológicas contamos para desarrollar procesos de enseñanza y extensión con los sectores populares?, comenzaron a ser recurrentes en diferentes ámbitos de reflexión.

---

### ***Espacios educativos con los trabajadores y Universidad abierta a los trabajadores***

Sabemos que las inquietudes surgidas en el diálogo con los trabajadores rurales encuentran pocas vías de canalización en nuestra Universidad, pero entendemos que el desafío ha sido asumido. Hemos entendido

7. La cooperativa social 15 de Enero es fruto de la lucha llevada adelante por las organizaciones APAARBU-SOCA-UTAA, a partir de la ocupación de dos fracciones del INC el 15 de enero de 2006.

8. Algunas instancias en las que participamos y apoyamos en la organización: encuentros de asalariados rurales realizados en Montevideo, Bella Unión (año 2002), Cololó-Soriano (año 2003), Paysandú, Libertad-San José, Bella Unión (año 2004) y en el 1<sup>er</sup> Congreso de la UNATRA. Salto (año 2005).

que es insuficiente considerar los ámbitos con los trabajadores como espacios en los cuales aprender, también es necesario que los mismos participen en el proceso de elaboración política-programática de la extensión.

En algunos ámbitos universitarios hemos incorporado la palabra de los trabajadores en las discusiones y reflexiones, de esta manera participan planteando sus perspectivas en encuentros estudiantiles (ENEA), mesas redondas, talleres y seminarios sobre vivienda, alimentación, trabajo, colonización y reforma agraria, entre otros, y en instancias en las cuales se plantean temas referentes al desarrollo rural. Nuevos elementos de análisis han permeado e influido sobre nuestras ideas y preconcepciones sobre estas temáticas.

### ***Movilización, organización y educación popular***

Como sujetos íntegros, capaces de proyectarnos cambiando y construyendo colectivamente nuestra propia historia, hemos encontrado en el proceso de extensión con los sectores populares del campo (y de la ciudad) el sustento para alimentar el sueño de una sociedad con justicia y libertad y una educación emancipadora y crítica del modelo hegemónico vigente.

Nos hemos encontrado en la lucha junto a los trabajadores rurales, participando en movilizaciones realizadas por los sindicatos en defensa de la “Vida y el trabajo en Bella Unión”. Caminamos junto a la Coordinadora de Sindicatos Rurales del país por “Trabajo, tierra y dignidad” en defensa del Instituto Nacional de Colonización y últimamente hemos acompañado las reivindicaciones y negociaciones por acceso a tierra y participación de los trabajadores en el proyecto sucro-alcoholero en Bella Unión.

Estas acciones colectivas nos plantean nuevos desafíos y escenarios diferentes que pautan nuestra organización social e institucional. Como forma de abrir espacios para la reflexión sobre los principales temas que pautan las posibilidades de desarrollo de nuestro campo y la superación de las situaciones de dominación y pobreza que sufren los trabajadores, junto a un grupo de estudiantes, docentes y egresados vinculados a los procesos de extensión, conformamos un grupo de trabajo sobre reforma agraria y soberanía alimentaria (GRASA). Este grupo ha impulsado la reciente creación de la subcomisión colonización y soberanía alimentaria de la CSEAM, a través de la cual se han establecido contactos, apoyos concretos y propuestas de formación con los trabajadores rurales, promoviendo un desarrollo rural participativo y popular.<sup>9</sup>

Durante el período 2004/05 el GRASA participó en la Mesa de Reforma Agraria y Soberanía Alimentaria a partir de la cual levantamos la pancarta

9. Se establecieron contactos con aspirantes a colonos de Durazno, Tacuarembó y Libertad; se encuentra en marcha el Programa de Formación de Actores Locales para el Desarrollo Rural (Convenio CSEAM-PUR); se ha coordinado la comisión de política de tierra de Bella Unión y para el año 2008 se plantea la conformación de un centro de formación para trabajadores y pequeños productores.

de la reforma agraria en el acto del 1° de Mayo acompañando las palabras del compañero Segundo Rodríguez en el estrado. Posteriormente, a raíz de la ocupación de tierras en Bella Unión, contribuimos a la conformación de la Comisión de Apoyo por Tierra (CaxTierra). Junto a otras organizaciones sociales, nos propusimos “poner sobre la mesa” el tema de la tierra como recurso estratégico soberano del pueblo uruguayo.

---

### ***Continuar reflexionando para decidir y seguir actuando***

Una primera conclusión a la que llegamos es que los procesos de **formación** han constituido elementos centrales en la construcción de alternativas. Creemos que parece relevante el papel que la **universidad pública** puede cumplir contribuyendo a la superación del orden vigente, implementando acciones tendientes al desarrollo rural y regional que transformen las actuales relaciones sociales en relaciones de cooperación y trabajo solidario.

Nuestras acciones, entonces, deben contribuir a la organización social en un sentido **autónomo y emancipador** de los sectores subordinados, construyendo herramientas puestas al servicio de los intereses de clase de asalariados permanentes, zafrales, pequeños productores, los desocupados rurales y urbanos. Es decir, trascender la lógica organizativa sectorial, plantear estrategias para viabilizar la lucha en distintos territorios (local, nacional y regional) y sostener una oposición a las acciones de cooptación impulsadas por el Estado y las organizaciones de la burguesía.

La concentración y transnacionalización de los recursos productivos, que presenciamos en el territorio y la región, nos desafían a hacer nuestra la plataforma sostenida por los trabajadores rurales: ***“la tierra, el agua y las semillas son bienes pertenecientes a toda la sociedad”***.<sup>10</sup> La gestión soberana del territorio y sus recursos requiere la puesta en marcha de mecanismos que faciliten el acceso a la tierra a los trabajadores rurales (y urbanos), diseñando planes colonizadores (ley 11029) y emprendimientos productivos a partir de la práctica de los trabajadores. Debemos ensayar de esta forma estrategias de generación de ingresos dignos.

Finalmente, sostenemos que las acciones de extensión con los trabajadores rurales deben sostenerse desde una **perspectiva integral**. Esto implica un enfoque interdisciplinario en la estrategia metodológica de análisis e intervención, la articulación interinstitucional de las políticas y la utilización de recursos públicos.

10. Encuentro de Trabajadores Asalariados Rurales. Bella Unión, 19 y 20 de octubre de 2002.

### III

## Los asalariados rurales del campo

### III.2 Hablan los protagonistas

*Traemos las voces de mujeres y hombres, protagonistas de los sindicatos rurales, para tener una visión directa desde sus propias miradas.*



## *Desde la condición de la mujer trabajadora rural*

*“Me llamo Mary, en mi familia somos seis. Como mujer en el sindicato, principalmente se aprende a relacionarse con las personas, con las compañeras, a aprender sobre los derechos de cada mujer y los valores que se aprenden aquí.”*

*“Soy Roxana, en mi familia somos cuatro. Es muy importante porque cada día uno va aprendiendo un poquito más de nuestros derechos y los derechos de nuestros compañeros. Hace ya un buen tiempo que estoy militando en el sindicato. En el momento estoy ocupando el papel de tesorera pero no tenemos cargo en general, simplemente llevo las cuentas, el dinero, el balance del sindicato. Todo se decide en común con los compañeros, con las compañeras acá somos un lote.”*

*“Me llamo Neria, más conocida como Lila, entre las compañeras y compañeros. En mi familia somos nueve. Hace un tiempo que participo en el sindicato. Muy tranquila, muy apoyada por los compañeros. No siento discriminación hacia las mujeres, he aprendido bastante, principalmente sobre mis derechos.”*

---

### ***Con Fanny, otra de las coordinadoras, mientras plantan la semilla de caña de azúcar. Bella Unión***

*“A mí lo que me alegra mucho es estar trabajando acá con los compañeros, están más o menos unas cien personas trabajando, y es un trabajo que hay mujeres también, no es un trabajo difícil sino que es estar con la gente, a mí me gusta el trato con la gente, la gente quedó un poco conforme con el tema del salario, que hemos logrado un poquito más.*

*Se gana por destajo y por hora, que no es lo que el sindicato realmente quiere porque el trabajo este que se hace acá es un poco, que estamos al intemperie y tendría que ser muy bien pago pero logramos algo más, no es*



lo que nosotros quisiéramos pero la gente está en la zona, estaba un poco el trabajo parado pero ahora con esto ya por lo menos seguimos la lucha y tenemos la gente dispuesta a trabajar.

Es una lucha constante, pero eso me deja contenta: la gente, hemos logrado que la gente esté más organizada, el sindicato está bastante fuerte, hay bastante unión y en la medida que vayamos logrando los objetivos del trabajador, que es lo principal, el salario, vamos a seguir adelante, igual que como estamos acá. Las tierras van a ser para aquellos compañeros que sigan por lo menos en un salario que nos dé para vivir, no como el que estamos haciendo, pero por lo menos estamos trabajando en la tierra, que eso es lo más importante.”

---

### **Beatriz, de Ismael Cortinas, Flores**

“Me llamo Beatriz Areosa, he venido con el sindicato rural de Flores. Vivo en ruta 23, km 171,500, a 35 kilómetros de Trinidad. Nos dedicamos al tambo y quesería. Trabaja toda la familia.

Me vinculé con el sindicato, por el compañero Martín, que está en Ismael Cortinas, y desde ahí me invitaron como mujer rural, ya que no existe más el gremio del Instituto de Colonos, mi esposo participa en ése. Actualmente no es reconocido. Se encuentra a 17 kilómetros de La Casilla.”

#### **Trabaja ella junto a su esposo y sus ocho hijos**

“Nos levantamos a las 4.30, tomamos mate y a las 5.30 salimos, se comienza por el tambo, 34 vacas, ordeña a mano, después se les da de comer a los cerdos y a los terneros, volvemos a la casa a desayunar. Yo me quedo haciendo las tareas de la casa, limpiar, lavar, etc, y mi esposo va a hacer el queso. Almuerzo, después un descanso, un ratito, y después ya volvemos con las mismas actividades. El ordeño de la tarde comienza a las 16.30.”

#### **No son remitentes, son queseros artesanales. ¿Por qué no?**

“En primer lugar, porque no tenemos galpones no hay infraestructura como para remitir la leche, siempre trabajamos así. Hace 32 años que vivimos allí, soy nacida y criada en Flores.”

#### **Con respecto a la educación, a la vivienda, a la colocación de los quesos ¿cómo la ves?**

“Ahora anda bárbaro pero hay un tiempo en el año que no vale nada el queso, en ese momento es todo pérdida. Nosotros estamos haciendo por semana unos 5 mil, es poco para todo el sacrificio que se pasa, desde que arrancás y tenés que cortar la leña. Los chiquilines tienen poca participación en la zona, el que está en casa, de 12 años, no tiene a dónde ir, todo es para mayores de 15. Concurren a Trinidad, al liceo y a la UTU, el otro está en la

*Escuela de Lechería de Colonia Suiza. Van en una empresa de transporte y se quedan en un hogar estudiantil, regresan el sábado.*

*Yo digo que la mujer rural no tiene participación en nada, hoy es la primera vez que vengo, nunca me habían dicho de participar en algo, jamás. Nunca me invitaron, por eso Martín me trajo, por ser mujer rural, para ver si puedo participar, a mí me gusta participar, me gusta ayudar y llegar a otras mujeres del campo. Hay otras familias en la zona, pero estamos todas en la misma, pero claro, a ninguna nos invitan a hacer un encuentro de mujer rural, nada de eso. Me gustaría que las mujeres también tengamos nuestro espacio, porque en lo único que yo intervengo es en la política en épocas de elecciones, después en nada, me gustaría como mujer rural intervenir. En la parte productiva, ahí sí intervengo. Hace ocho años que tenemos una vivienda productiva de MEVIR, ahora estamos esperando el galpón."*

---

### **Trabajadoras rurales de hortifruticultura en Bella Unión**

Elizabeth tiene 48 años, es madre de tres hijos. Vive en zona urbana y trabaja en una empresa dedicada al cultivo de caña de azúcar, horticultura bajo naiton y frutales.

#### **¿Cuál es tu historia laboral?**

*Hace más de 20 años trabajo en chacras; primero en Calvinor cosechando uva, luego en galpones de tomate o morrón. Ahora trabajo en la cosecha de duraznos.*

#### **¿En qué consiste tu trabajo?**

*En arrancar los duraznos que están prontos para el mercado, con mucha delicadeza los ponemos en baldes. Del balde se pasan a un cajón, luego dos muchachos recogen los cajones con un tractor. En realidad el trabajo no es muy pesado para nosotras.*

#### **¿Cómo son las condiciones de trabajo? ¿Utilizan agroquímicos? ¿Respetan los tiempos de espera?**

*Nosotras no los aplicamos, no sé cuál es el tiempo de espera, pero se siente el olor de los productos que les echan a las plantas.*

*El salario es poquísimo, pero no hay otro tipo de trabajo en la zona. Ganamos 24,80 pesos la hora, en bruto. Trabajamos de las 7 a las 12 y de tarde comenzamos a las 14 y salimos a las 17 horas. Como me queda cerca, aproximadamente dos kilómetros, voy en bicicleta y vuelvo a casa al mediodía. Pero me siento cómoda allí, hace diez años que trabajo en esa empresa.*

#### **¿Están organizadas, tienen sindicato?**

*No, somos 20 trabajadores pero no hay sindicato. De eso no se habla. Yo*

*nunca he participado en sindicato. Nunca se habló de pedir aumento. Según los patrones nos pagan lo que es ley, entonces el tema del sindicato no se toca.*

### **¿Qué planes tienes para el futuro?**

*Trabajar en diciembre en la poda de los durazneros. Porque lo nuestro es un trabajo zafra. Trabajo cinco meses en el año. De enero a marzo en hacer los semilleros de plantines, ya sea de morrones, zapallitos, berenjenas o tomates, según los años.*

*Luego en octubre y noviembre la cosecha de duraznos y en diciembre la poda de los árboles. En total cinco meses al año. Luego no hay nada. Mi esposo es cortador de caña, también es un trabajo zafra, y a veces consigue alguna changa. Pero para nosotras las mujeres no hay. Ni siquiera limpiezas, además pagan una miseria. Yo prefiero el trabajo rural. ¡Ojalá hubiera trabajo todo el año!, pero además, hace poco la tormenta hizo mucho estrago, las piedras lastimaron las frutas, disminuyó el tiempo de cosecha, los patrones dicen que perdieron el 70 por ciento de la cosecha.*

---

### **Gladys: “Nací y me crié en la chacra”**

*Madre de ocho hijos, de 59 años, vive en pueblo Las Piedras y trabaja en zona rural.*

### **¿En qué has trabajado a lo largo de tu vida?**

*En almacén, en tiendas de Barra do Quaraí, en el comedor municipal, en limpiezas, de niñera, y últimamente en trabajo rural, hasta la semana pasada, porque ahora estoy desocupada. Mis hijos no quieren que trabaje, pero no hay más remedio, debo trabajar a la fuerza. El salario no alcanza, ahora todo ha subido y ya no tenemos la ventaja del Brasil más barato.*

### **¿Te encuentras bien en ese trabajo?**

*En este último trabajo estuve en caja y pagan según la ley. En el trabajo existe compañerismo total, pero no está organizado el sindicato. El trabajo de la tienda me encanta, me gusta también la chacra, porque nací y me crié en la chacra, pero el trabajo de vendedora me gusta más, soy buena vendedora, me gusta hablar con la gente. Pero ese trabajo de la Barra se terminó. El último trabajo fue solamente una changa de dos semanas, ni completás, la tormenta “picó” la fruta.*

### **¿Qué planes tienes para el futuro?**

*Un hijo mío tiene una chacra de dos hectáreas, que era de mi madre, y lo voy a ayudar en la cosecha del zapallito, y luego a plantar boniatos. Yo le digo “llamame a mí” y él a veces no quiere, pues soy su madre, pero a mí me conviene trabajar, no me asusta el trabajo.*

### **¿Hiciste algún curso de capacitación organizado por la JUNAE?**

*No, solamente hice el curso de promotores de salud de la Policlínica de UTAA, pero eso fue en 1992 y luego un curso de envasado de alimentos en el comedor municipal.*

### **Cuando estás trabajando, ¿cómo solucionas las tareas del hogar, es como si tuvieras un doble horario?**

*No, los que quedan en la casa realizan la tarea, somos varios en el hogar: está mi hija casada, su esposo y sus tres niños, mi hijo soltero y una muchacha que no tiene a dónde ir. El que está trabajando es el “mimoso”, pues cuando llega al hogar los otros han realizado las tareas domésticas, hasta la ropa me lavan.*

---

### **Magdalena: “Como para ir al trabajo no hay locomoción, voy en bicicleta”**

Tiene 37 años, seis hijos.

### **¿Cuáles han sido tus trabajos?**

*He trabajado como lavandera, limpiadora de casas, cuidadora de niños, y desde hace nueve años en chacra.*

### **¿Qué haces en el trabajo actual?**

*Trabajo en invernáculo, con la azada en la preparación de la tierra, plantado, limpieza de plantas, mantenimiento, cosecha y selección de frutas: morrón, chauchas, zapallito, zukini, tomate, sandía.*

### **¿Cómo son las condiciones de trabajo?**

*El problema es que no hay locomoción, debo ir en bicicleta, seis kilómetros para ir. Entro a las 7 y vuelvo a las 17.30 o 18 horas, con una hora de descanso al mediodía. Llevo la vianda. Nos dan equipo de lluvia, championes y botas. En cuanto al salario, es mínimo, nos pagan 21,50 pesos la hora, bruto. Es por debajo de lo que establece el laudo, pero en compensación, me siento más cómoda, no son tan exigentes como en otras empresas. Los días de lluvia con tormenta eléctrica no trabajamos en el invernáculo.*

*Comencé en el mes de abril, una changa, pero todavía estoy. En el futuro si consiguiera otra cosa con un salario mejor, yo me iría, pues no pienso trabajar toda la vida en la chacra. Es un trabajo cansador, por el gran calor que hace en verano dentro de los invernáculos.*

### **¿Utilizan muchos agrotóxicos?**

*No, lo mínimo, en siete meses han aplicado dos veces, respetando los tiempos de espera, más que nada utilizan productos orgánicos.*

### **¿Hay sindicato?**

*Actualmente no hay sindicato en la horticultura, hubo un intento con el apoyo de UTAA, pero luego se rompió, se deshizo. Hubo desavenencias, ellos pensaban de una manera y la Unión de Trabajadores Hortícolas (UTHO) de otra; además coincidió con el despido del presidente, la gente tuvo miedo de perder el trabajo y no respaldó al sindicato cuando más se necesitaba.*

**¿Los hijos ayudan en las tareas de la casa?**

*Sí, todos ayudan, desde chicos ellos hacen algo, los hemos acostumbrado a que tengan responsabilidades.*

**¿Quieres agregar algo más?**

*Sí, para mí tendría que haber trabajo para la mujer, que sea estable. Hoy en día no hay trabajo, por eso terminamos aceptando condiciones que no son buenas.*

*Se espera que el gobierno mire hacia lo hortícola. Siempre se olvida de nosotros.*

El esposo de Magdalena, que presenció la entrevista, agrega: *“un trabajador de la caña, que trabaja por hora, no gana ni la sexta parte de la canasta básica, ni qué decir de los hortícolas, que ganan muchísimo menos ...”.*



Rosana, una de las integrantes de UTAA, corta caña de azúcar en la parcela que le fue arrendada por ALUR.

FOTO: SANDRO PEREYRA  
(Archivo, agosto de 2007)

# *Bella Unión: ¿Qué pasó con las tierras ocupadas por los peludos?*

---

Vinimos a participar en Bella Unión en el cierre del segundo curso de maquinaria agrícola del Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural de la JUNAE. Son las primeras horas de la mañana, en casa de Nicolás “Colacho” Estévez, un referente histórico de las luchas sindicales de UTAA. Con Colacho nos conocimos en uno de los primeros campamentos en la década del 60. Entre mate y mate, se va desgranando la charla sobre varios temas de Bella Unión, justamente sobre la 36 hectáreas ocupadas por UTAA, APPARBU y SOCA en enero de 2005.

*Éste es un tema demasiado amplio para resumirlo en una charla. El problema de la tierra no es nuevo en Uruguay, hoy todo el mundo se está alarmando porque se está extranjerizando la tierra, porque se está tapan-do de árboles, de soja transgénica, de maíz transgénico, de las cosas que demanda el mercado. Son procesos que vienen con una fuerza y con una velocidad que muchas veces escapan a la posibilidad de reacción de las orga-nizaciones sociales para frenar o para cambiar o torcer el rumbo. Pienso que esto es parte de un proceso que acompaña el Estado uruguayo, la burguesía que hoy tiene en sus manos, digamos la fracción burguesa que tiene en sus manos el poder en Uruguay o en el gobierno, no el poder sino el gobierno; está promoviendo este tipo de cosas.*

---

## ***Poner el tema de la tierra en discusión***

*El problema de la tierra: nosotros decíamos, cuando ocupamos las fracciones de Colonia España, que teníamos dos objetivos, uno quedarnos con ese pedazo de tierra porque podía dar trabajo a cuatro o cinco familias, pero también queríamos poner el tema de la tierra en discusión en la sociedad.*

*El primer objetivo más o menos lo logramos negociando, el segundo objetivo, que es fundamental para nuestro sindicato de asalariados rurales,*

*no hemos logrado que el movimiento obrero tome conciencia del tema de la tierra y ése es el debe de esta lucha.*

### ***Un movimiento obrero urbano***

*Seguramente una de las cosas más importantes es que de aquí en más tenemos que dar una batalla ideológica en la cabeza de la gente, es decir un movimiento obrero fundamentalmente urbano que necesita tomar conciencia respecto al problema de la estructura de la tierra, de la tenencia de la tierra, de cómo se produce en la tierra y qué se produce; porque creo que también va en los destinos de Uruguay como país, va atado a ese tema.*

*Esa es una pelea que nosotros históricamente tenemos que darla, es decir que el movimiento obrero tome el problema de la tierra como uno de sus temas centrales.*

### ***Se formó una cooperativa en las tierras ocupadas***

*Las organizaciones hemos logrado a través de la lucha y la negociación quedarnos con ese pedazo de tierra, son treinta y pocas hectáreas, se formó una cooperativa con integrantes de las organizaciones. Son seis, cuatro compañeros y dos compañeras, que son las que van a poner en producción el emprendimiento.*

### ***Construcción de un centro de formación para trabajadores rurales***

*Tienen un segundo aspecto que es un centro de formación que hemos acordado con el Instituto Nacional de Colonización, ALUR, programa Uruguay Rural del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y UDELAR de construir un centro de formación para asalariados y pequeños productores que va a hacer formación teórica y práctica en modelos productivos.*

*El proyecto desde el punto de vista productivo es un modelo diversificado, es decir con caña como respaldo económico pero que también va a ser chacra y cría de pequeños animales.*

#### ***¿Cómo son esas formas cooperativas?***

*Es una cooperativa social de producciones, a partir de la nueva ley que creó las cooperativas sociales de producción para gente que tiene ingresos por debajo de la media de la zona o del rubro en que se inserta, son alrededor*



de 4.500 por mes. Por debajo de eso pueden integrar la cooperativa, si se superan esos ingresos pasaría a ser una cooperativa común. La formación de la cooperativa se justifica porque se necesita cierta legalidad para poder hacer contratos, en fin, para operar la parte productiva de la chacra.

### **¿Cómo funcionan los asalariados y pequeños productores en las tierras que les arrendó ALUR?**

*Sí, son las tierras que subarrendó ALUR a 39 familias, de las cuáles 18 son asalariadas y el resto son pequeños productores que recibieron una parcela de 10 hectáreas. Por ahora, si bien hay tres grupos para la cosecha de la caña, en realidad son todas empresas unipersonales, son 18 empresas unipersonales, cada trabajador que recibió su parcela abrió una unipersonal. Eso es de algún modo reproducir las mismas condiciones dominantes que conocemos en esta sociedad, es cierto que del punto de vista sindical tenemos responsabilidad por no haber podido construir una forma asociativa desde un principio. Aunque también es razonable que algunos compañeros decían que ni se conocían, cómo somos como trabajadores y cómo vamos a reaccionar frente a las distintas tareas. Pero creo que lo que tenemos que superar es que no podemos reproducir los mismos modelos que nos han llevado a una situación de exclusión, sobreexplotación y por supuesto que también habrá que evaluar al fin del primer año cuál es el resultado económico de esa experiencia, no sabemos si son suficientes 10 hectáreas para mantener una familia. Este ha sido un mal año para la producción de caña de azúcar debido a las heladas y además esas parcelas están dedicadas pura y exclusivamente a la plantación de caña, es un monocultivo.*

*Todo esto tendríamos que discutirlo, evaluarlo y ver las experiencias que se van gestando o concretando en el terreno de la tierra.*

### **La cooperativa se llama 15 de Enero, fecha de la ocupación**

*Sí, se llama 15 de Enero, fue la fecha de ocupación. Hay otra cooperativa, de ladrilleros; se formaron dos cooperativas acá en Bella Unión, las impulsa el Ministerio de Desarrollo Social, que asume los costos de tramitación de toda la parte legal, incluye también cursos de formación para todos los cooperativistas.*

---

### **Participar en los proyectos productivos de Bella Unión**

*Los sindicatos siempre planteamos la necesidad de un ámbito de discusión para la implementación de cualquier proyecto productivo. Nosotros queremos participar y más en un proyecto que es impulsado por el Estado, nosotros planteamos la necesidad de tener un ámbito de discusión donde pudiéramos opinar las organizaciones sindicales y gremiales de pequeños productores para tratar de no ser sólo mano de obra de esos proyectos sino*



*también participar en el diseño de los mismos y cómo esos proyectos podían impactar en la sociedad en que vivimos. Hoy nosotros vemos que el proyecto ALUR o sucroalcoholero, si bien ha promovido un crecimiento en la zona desde el punto de vista económico y se ha duplicado el área de caña, no tiene el impacto social que todos esperábamos. Hay que tener en cuenta que es un proyecto bancado por el Estado, si no tiene ese componente social no rinde.*

*Nosotros esperamos de todo este proyecto un fuerte impacto social, es decir que los trabajadores mejoren su calidad de vida, que mejoren sus ingresos, que sean más permanentes, la zafralidad continúa de alguna manera, entonces siempre reclamamos ese ámbito para discutir.*

### **La zafralidad del trabajo rural**

*La zafralidad en el campo se ha impuesto, es decir en todas las actividades productivas del campo hay una fuerte zafralidad. Te cito un caso, el otro día estuvo un grupo de compañeros que iban todos los días a Salto a hacer la cosecha de la naranja, están considerados jornaleros, trabajan a jornal, hay un componente también de destajo según la productividad, pero fundamentalmente son jornaleros. En dos años no logran hacer el tiempo mínimo necesario para hacer un seguro de paro, eso marca que son 240 jornales. Sí, eso indica los niveles de zafralidad que existen en ese rubro pero también en la caña, la caña ¿qué es lo que ofrece como trabajo?, la zafralidad fundamentalmente de cosecha, la caña para molienda y después pequeños trabajos que demandan mucho menos cantidad de obreros. Entonces ese reclamo de las organizaciones cuando finalmente se entró a negociar con el Instituto por el tema de la salida de la ocupación.*

Nicolás "Colacho" Estévez habla en la apertura de la segunda jornada de discusión sobre políticas de tierras ocupadas de Colonia España

FOTO: SANDRO PEREYRA  
(Archivo, 15 de julio de 2007)



### **La necesidad de una política de tierras**

*Nosotros propusimos un ámbito para discutir el tema de la ocupación donde estén presentes ALUR (ANCAP), el Instituto, el Programa de Uruguay Rural, la UDELAR, las organizaciones que estábamos participando en esta medida de lucha. Eso se concretó el 30 de mayo y ahí*

*planteamos que era necesario tener una política de tierras para la zona, y todos coincidieron en que no hay una política de tierra que sustente este proyecto sucroalcohlero, que no se diseñó una política de tierra, cosa que debería ser pensada en la implantación de cualquier proyecto agroindustrial en cualquier lugar del país. A partir de ahí se establece la intención de las organizaciones para discutir una política de tierras para la zona. Eso se concreta en el marco del programa Uruguay Rural con una comisión para tratar de diseñar una política de tierra. En la última reunión hubo algún avance; consideramos que fue positiva porque el Instituto Nacional de Colonización dice que no sólo tiene un compromiso con ALUR para integrar tierras al proyecto sucroalcohlero sino que habla de una cantidad de tierras que tendrían disponibles en un corto plazo. Nosotros de esas tierras queremos una parte importante, los asalariados y los pequeños productores.*

---

### ***No es sólo la tierra sino el crédito, la asistencia técnica***

*Ese es el ámbito en que estamos discutiendo hoy, el sindicato UTAA tiene una comisión por tierra que está trabajando bien, se reúne todos los martes con 30 o 35 compañeros, hay alrededor de 200 formularios de aspirantes a integrarse en el proyecto sucroalcohlero con una parcela de tierra. Y bueno, éstas son nuestras credenciales para tratar de conseguir esto. Ahora, hay una cantidad de limitantes importantes, no sólo es la tierra, es el crédito, la asistencia técnica, la maquinaria. Porque si no la tierra sola no produce, y después el tema de la organización, nosotros no queremos reproducir el modelo que nos ha traído a los trabajadores las consecuencias de dispersión, de marginación, es un modelo perverso que se nos ha impuesto en toda la historia del desarrollo del capital en el campo. Queremos nuevas formas de organización del trabajo, si bien nosotros no tenemos experiencias, el Estado tiene los recursos y debería hacer un gran esfuerzo por ayudar a los trabajadores en formas organizativas superiores. Que le den una participación distinta al obrero, una forma de organización distinta donde se supere la explotación del hombre por el hombre.*

La charla con Colacho no terminó aquí, luego seguimos sobre el desarrollo de las organizaciones sindicales rurales. Al volver de Bella Unión nos pareció interesante tener estos espacios de reflexión, de debate sobre las históricas y renovadas reivindicaciones de UTAA: la lucha por la tierra.

*Bella Unión, 30 de agosto de 2007.*

## *Trabajadores del arroz: construir la solidaridad*

---

Como se realizó este año el congreso de SUTAA, queríamos jerarquizar ese encuentro de trabajadores del arroz como una de las notas salientes de este año 2007. Por lo que conversamos con uno de sus dirigentes, Dardo Pérez.

### **¿Dónde vivís, Dardo?**

*En Plácido Rosas, departamento de Cerro Largo, límite con Treinta y Tres, en una zona arrocera y ganadera en la cuenca de la laguna Merín.*

### **¿Sos nacido y criado ahí?**

*Sí.*

### **¿Tenés familia?**

*Sí, con dos hijos.*

### **¿En general los trabajadores del arroz son permanentes o zafrales?**

*El 70 por ciento son permanentes y el 30 por ciento son zafrales. Los zafrales son zafrales en todo sentido, en el arroz y en la ganadería, son changueros, más bien.*

### **¿Cómo es tu experiencia sindical con los trabajadores del arroz?**

*Bueno, eso es algo que nosotros traíamos desde mucho tiempo, pero reventó ahora en 2005. La historia que teníamos los trabajadores del arroz era una historia bastante complicada porque los viejos en el 50 o 60, como el Bebe Sendic y Leguizamón, fueron los que entraron a moverse, no pudieron, era un lugar muy difícil, muy reaccionario. Ahora en el 2005, por supuesto con el nuevo gobierno, con el tema de los Consejos de Salarios fue que pudimos arrancar, de ahí despegamos, con las dificultades que existen.*

### **¿Así que vos señalas que el nuevo escenario político influye en esa nueva situación?**

*Sí, no tengo dudas, este gobierno nos dio las herramientas para poder organizarnos, eso tenemos que reconocerlo, es una realidad y no es sólo mérito nuestro sino un mérito en conjunto. El primer paso de los trabajadores fue votar el cambio el 31 de octubre de 2004, ahí fue que empezó a cambiar la cabeza de ellos.*

### **¿Cuesta mucho llegar a la gente de los arrozales para la organización sindical?**

*Sí, cuesta, no es de un día para otro, hay que tener paciencia, hablar muchas veces con ellos de forma particular, después de llevarlos a una reunión ya está. Ahora primero hay que empezar a conversar de a uno con ellos en alguna empresa, después de sembrar la semillita a alguno de esa empresa, ahí se prende el resto.*

### **¿Cómo juegan los miedos, las represiones y la solidaridad?**

*El tema de los miedos juega fuerte, siempre está, la patronal es reaccionaria por excelencia y tiene sus funcionales, los capataces ogros que todos los días les dicen a sus trabajadores, cuando ellos olfatean que nosotros empezamos a entrar a algún lugar, empiezan a generar el cuco de que se van a quedar sin trabajo y después no consiguen más. Por suerte ya hemos llegado a casi todas las zonas fuertes del arroz. Un 65 por ciento del arroz que se planta en Uruguay se planta en mi zona, la cuenca de la laguna Merín, el 50 por ciento de los trabajadores están afiliados.*

### **¿Cuáles son las poblaciones en esa zona que dirías que están más vinculadas con el arroz?**

*Vergara, Rincón, Plácido Rosas, Charqueada, Cebollatí y Río Branco, esas son las zonas más fuertes.*

### **¿A nivel de logros, en los Consejos de Salarios, en la organización de ustedes, qué podrías señalar?**

*Se logró algo histórico, en primer lugar no había piso, no había un piso para empezar a negociar separado por oferta y demanda. Si bien los arroceros se combinaban para pagar todos más o menos lo mismo, no había una ley que dijera usted tiene que ganar tanto, o sea no había un salario mínimo, ese fue el logro más grande. Basado en el salario normal que había, se logró un 37 por ciento de aumento de lo que se pagaba antes, que eran unos 18, 19 y 20 pesos la hora. Pasamos a ganar 25 pesos la hora de un día para otro. Y en dos años andamos en un 50 por ciento de aumento salarial, fue una de las mejores conquistas, además se consiguió una canasta, algunas condicio-*

*nes de trabajo que no existían, el transporte como debe ser, reglamentado.*

**¿Tienen previsto la capacitación también en el convenio?**

*Sí, no lo hemos logrado pero está escrito, pero eso ha sido un defecto de los trabajadores.*

**¿Cómo juega la incorporación de la tecnología con respecto a los puestos de la mano de obra?**

*Bueno, creo que ya jugó su papel, en 10 años no ha habido un cambio, hubo un cambio en los años 80 y 90 que pasamos de tener dos o tres trabajadores cada 100 hectáreas a tener uno cada 100. Hoy se viene manteniendo, la tecnología avanza pero también avanza la cantidad de área, y la producción más o menos compensa.*

**¿Aquella canción de Zitarrosa “El taípero”?**

*No existe más el taípero, existe el aguador, pero el aguador no hace las taipas, el taípero de Zitarrosa era el que hacía las taipas.*

**Como perspectiva, ¿a qué cosas apuntarías para seguir trabajando en esto de la visualización y la ciudadanía de los trabajadores rurales y en particular del arroz?**

*Hoy estamos apuntando a que el trabajador se consolide en la organización, hicimos algunos lineamientos para reforzar esto. Tenemos 12 agrupaciones de base en cinco departamentos diferentes, eso para nosotros ha sido un logro. Consolidar y multiplicar, pero ya no tanto en cantidad sino en calidad, eso significa meterle más a la solidaridad, este trabajador ha sido educado para ser individualista. Ha sido educado para ser obediente. Hay una escuela de capacitación de trabajadores del arroz, donde nosotros queremos participar en Vergara, pero todavía no hemos podido entrar ya que nosotros discrepamos con los métodos de enseñanza; porque ahí se elaboran máquinas humanas, se los prepara solamente para producir más y mejor, para ser más eficientes y para que le cueste menos al patrón.*

*No se generan seres humanos con capacidad de ser líderes en la producción y como seres humanos en el lugar en que están trabajando, los preparan para ser una máquina más. Dicho sea de paso, una máquina que cuando se rompe se va sola a curar al hospital y de esta manera no le cuesta nada al patrón.*

*Ese tiene que ser el cambio, el trabajador tiene que ser un ser humano, no una máquina.*

*También apuntamos a que el agua y la tierra sean un bien natural de todos y para todos.*

*Montevideo, octubre de 2007.*

## *Algunas referencias bibliográficas*

---

Barrios Marcela, Cianello Maite y Moreira Bolívar  
*Una experiencia de diálogo social en el medio rural:  
la convocatoria al Consejo Tripartito Rural.*  
Boletín Cinterfor 165.

Bruno Yanil  
*Ocupación y empleo en el sector agropecuario*  
Anuario OPYPA 2006. MGAP, p 367.

Buxedas Martín  
*Asalariados y patrones rurales*  
CIEDUR, 1988.

CLAEH-CINAM-MGA  
*Estudio socioeconómico del Uruguay rural*  
Montevideo, 1963.

González Sierra, Yamandú  
*Los olvidados de la tierra*  
Fesur, CIEDUR, Nordan, 1994.

Latorre Raúl  
*Proletariado rural y sindicalismo en el Uruguay*  
Cesmo, Montevideo, 1989.

*Los asalariados rurales en el Uruguay*  
Área de Ciencias Sociales, Cátedra de Sociología y Extensión,  
Facultad de Agronomía, Universidad de la República, Montevideo, 1990.

Malig Anahí  
*Sindicatos rurales en el Uruguay: el caso SUDORA, 2003.*

Parteli Carlos  
*Sobre los problemas sociales del agro.*  
Carta Pastoral. Tacuarembó, 1961.

Piñeiro Diego, Bianco Mariela y Moraes María Inés  
*Trabajadores de la esquila, pasado y presente de un oficio rural*  
SUL, Departamento de Sociología y Ciencias Sociales de Facultad de Ciencias Sociales y Agronomía, UDELAR.

Rammauro Antonio  
*Derechos y torcidos del trabajador. Preguntas con mameluco, respuestas sin corbata*  
Grupo Aportes. Montevideo, 2000.

*Derechos del trabajador rural.* Ciedur, 1995.

Riella Alberto y Tubío Mauricio  
*Los trabajadores zafrales uruguayos en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura*  
Transformaciones agrarias y empleo rural. Montevideo. UER/FCS, UDELAR. 2001.

Rocha Ángel  
*La sindicalización rural: los estímulos y las limitaciones para su desarrollo.*  
Ciedur, Serie Seminarios y Talleres N° 43, Montevideo, 1991.

*Posibilidades y dificultades para el desarrollo de la sindicalización rural.*  
Serie Dates N° 45, Ciedur, Montevideo, 1990.

Rocha Ángel y Alonso José María  
*Los trabajadores rurales del MERCOSUR.*  
Serie Documentos Sindicales del MERCOSUR. FESUR – Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Montevideo, 2000.

*Trabajo y Utopía*  
Periódico del PIT-CNT, Instituto Cuesta-Duarte. Artículos del Programa de Capacitación del Trabajador Rural. Montevideo, 2004-2007.

# Índice

Agradecimientos	9
Prólogo	11
Pidiendo permiso para entrar	13
La Representación de los Trabajadores en la JUNAE	15
MEVIR y las Políticas Públicas de Empleo – Francisco Beltrame	17

## **I | MIS APRENDIZAJES Y VIVENCIAS EN NUESTROS DIFERENTES INTERIORES**

*Interiores geográficos y personales*

Ángel Rocha	19
-------------	----

1. Al Paco Irache y a todos los militantes del interior. Artigas	20
2. No hacer turismo entre los pobres – La Dora. Artigas	23
3. La Comunidad del Norte – Un intento cooperativo en el campo. Daymán, Salto	24
4. Alentando la esperanza del hombre nuevo – Don Marcelo Mendiárat. Salto	28
5. El conocimiento al servicio de los trabajadores – El DATES de CIEDUR	30
6. Los desafíos de la capacitación profesional rural – La Junta Nacional de Empleo	34

## **II | EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL**

<b>DEL TRABAJADOR RURAL DE LA JUNTA NACIONAL DE EMPLEO</b>	37
--	----

II.1   <i>ACERCA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL RURAL</i>	39
---	----

1. El acercamiento entre la ciudad y el campo a través de la formación José Balbo	41
2. Compartiendo saberes, capacitando trabajadores y pobladores rurales María Isabel Viera	44
3. ¿Cómo evaluamos? ¿Qué evaluamos? ¿Quiénes evalúan? Zoa Ferreira	48

II.2   <i>NOTAS DE RUTA: LOS PROTAGONISTAS Y SUS ENTORNOS. Ángel Rocha</i>	55
--	----

1. Lo que se aprende se aporta al trabajo. Piedra Sola, Paysandú y Tacuarembó	57
2. Pueblos adentro, entre la gente y el trabajo. Campo de Todos y Laureles, Salto	61
3. Con los peludos manejando maquinarias agrícolas. Bella Unión	64
4. Buscando en el río el jornal de los pescadores. San Luis, Canelones	68
5. Ahí nomás, cerquita, en Tomás Gomensoro, Artigas	72
6. De pequeño productor a guía de turismo de naturaleza. La Quebrada de Laureles, Estación Laureles, Tacuarembó	76
7. Festejando con guitarra y un chico. Tres Islas, Cerro Largo	79



8. Donde el Yaguarón hace señas desde Brasil. Paso de la Armada, Cerro Largo	.....81
9. Desde la gente de un pueblo forestal. Piedras Coloradas, Paysandú	.....83
10. Changador en Sauce del Batoví y cosechero en Canelones. Pueblo Ansina, Tacuarembó	.....86
11. Pueblo Gallinal, un pueblo quinceañero. Pueblo Gallinal, Paysandú	.....89
12. Cosechando miel. Pueblo Achar, Tacuarembó	.....92

### **III | LOS ASALARIADOS RURALES DEL CAMPO** .....97

#### **III.1 | ALGUNOS ELEMENTOS PARA SU CARACTERIZACIÓN** .....99

1. Los asalariados rurales – Ángel Rocha y José María Alonso	.....101
2. Las organizaciones sindicales en el campo – Ángel Rocha y José María Alonso	.....104
3. Reforma agraria – Cuestión de los trabajadores de la ciudad y el campo. Comisión del Agro del PIT-CNT	.....108
4. Negociación colectiva rural	
• Negociación tripartita rural: logros y dificultades – José María Alonso	.....111
• Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto – Antonio Rammauro	.....117
5. Asalariados rurales y seguridad social – Equipo de Representación de los Trabajadores en el Banco de Previsión Social	.....122
6. Los riesgos del trabajo rural – Walter Migliónico, Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT	.....126
7. Proyecto Uruguay Rural – Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca ¿Quiénes somos y qué hacemos? – Alejandro Manovsky	.....130
8. Reflexiones desde el trabajo de extensión universitaria con los trabajadores rurales – Álvaro Moraes	.....133

#### **III.2 | HABLAN LOS PROTAGONISTAS** .....137

• Desde la condición de la mujer trabajadora rural	.....139
• Bella Unión: ¿qué pasó con las tierras ocupadas por los peludos? Nicolás Estévez	.....145
• Trabajadores del arroz, construir la solidaridad – Dardo Pérez	.....150

Algunas referencias bibliográficas	.....155
------------------------------------	----------

Este libro se terminó de imprimir en el mes de marzo de 2008 en

Imprenta & Serigrafía Letraeñe  
Guayabo 1907 – 11200 Montevideo – Uruguay  
Tel. (+598 2) 402 4605 – letraenie@adinet.com.uy

Se encuadernó en  
Encuadernadora Ltda  
Alejandro Fiol de Pereda 1129 – 11800 Montevideo – Uruguay  
Tel. (+598 2) 208 2101 – encuader@fastlink.com.uy

Depósito legal 343076/2008  
Edición amparada en el decreto 218/996 (Comisión del Papel)