

no te olvides

FORO DE LA ANTONOMÍA DE LAS AYUNTAMIENTOS VASCOS DE LA RASCA

CIUDADANO

Seguridad ciudadana

Cuando el prójimo deja de ser mi aliado

El foro ciudadano para dar voz a los ciudadanos, con qué actores, cómo y dónde. El foro ciudadano, 20 años de experiencia y fundamentos. Española Georgia y el gobierno local. El que de sí mismo. Unos y otros. El foro ciudadano. El foro ciudadano.

Nro. 4
Septiembre 2010

Tiempos de crisis

Nuevas estrategias sindicales

El Taller de Estudios Laborales (TEL) trabaja desde 1990 en Argentina y Uruguay con diversos sindicatos encarando junto a ellos los vertiginosos cambios en el mundo del trabajo producidos en los últimos tiempos, buscando respuestas en defensa de la clase trabajadora. Daniel Ximénez, sociólogo uruguayo y uno de los fundadores y codirectores del taller, nos habla del tema.

Mariela Salaberry

“El Taller de Estudios Laborales (TEL) es una institución científica y educativa independiente que desde 1990 realiza formación, investigación y asesoramiento técnico para organizaciones sindicales. Está integrado por profesionales de distintas disciplinas (sociólogos, abogados laboristas, ingenieros industriales, químicos, especialistas en Seguridad o Higiene, historiadores, antropólogos, psicólogos, etcétera) comprometidos con el movimiento sindical.” Así define al TEL uno de sus fundadores, el sociólogo Daniel Ximénez.

Las actividades del taller se hacen a pedido de los trabajadores quienes definen los temas según sus necesidades. “Así como la empresa tiene sus consultoras y equipos profesionales, nosotros intentamos hacer lo mismo para las organizaciones obreras”, sostiene.

—El TEL cumple 20 años. ¿Cuáles fueron las razones de esa iniciativa?

—Ubiquémonos en el tiempo. Al principios de los años 90, con Luis Alberto Lacalle presidente en Uruguay, con Carlos Menem en Argentina y una ofensiva neoliberal que arreciaba en América Latina. Los trabajadores enfrentaban muchas novedades con nombres impresionantes. Era un discurso muy fuerte y con apoyo en todos los ámbitos: gobiernos, empresas, medios de comunicación, academia. Los trabajadores venían golpeados por crisis, dictaduras y procesos inflacionarios; no sabían de qué se trataba todo esto. Nosotros agrupamos al conjunto de las iniciativas empresarias en cuatro grandes frentes de ataque que se aplican en forma combinada: la Tercerización, las Nuevas Tecnologías, la Flexibilización Laboral y el Toyotismo¹.

1. Métodos de gestión del trabajo que se desarrollaron inicialmente en la fábrica Toyota de Japón. Hay una gran variedad: Justo a Tiempo, Trabajo en Equipo, Círculos de Calidad, Mejora Continua, etc., y podemos decir que su esencia es la búsqueda por reducir al mínimo las fallas y defectos, los costos y los recursos utilizados, entre ellos el “recurso humano”. Para eso se proponen utilizar los conocimientos y la creatividad de los propios trabajadores que asumen así nuevas funciones y responsabilidades. Para lograr eso intentan manejar la forma de pensar y hasta los sentimientos de los trabajadores, eliminando la noción de partes enfrentadas con intereses diferentes acerca del capital y el trabajo. En ese marco los conceptos de identidad de clase, lucha y sindicato, no tienen lugar.

Así buscaban imponer la arbitrariedad patronal en la gestión, la precariedad en el empleo y en la forma de trabajar; la diferenciación, la división y hasta la competencia entre trabajadores.

Sobre todo esto había muchas dudas y confusión. Allí radicaba una de las principales debilidades de la clase trabajadora y del movimiento sindical. Entendimos que el gran desafío era generar conocimiento para poder elaborar respuestas y propuestas alternativas. Pero no traíamos respuestas acabadas. Lo que propusimos fue una metodología en forma bastante intuitiva, empírica; el sustento teórico vino después. Procuramos crear espacios donde los mismos trabajadores reflexionaran las respuestas a partir de lo que estaba ocurriendo en los lugares de trabajo, sobre sus experiencias de negociación y resistencia. No se trataba de enseñar. No existía un conocimiento previo: era un conocimiento que necesitaba (y aún necesita) ser construido. Lo fundamental era recuperar el saber disperso en cada trabajador o militante y hacer una reflexión colectiva sistemática. Partíamos de problemas y necesidades concretas que emergían de los planes de reestructura de las empresas.

—¿Cuáles serían esas nuevas estrategias sindicales?

—Las respuestas se están elaborando. Hubo muchas derrotas pero también se van dando experiencias exitosas. Unas y otras nos empiezan a marcar un rumbo. El primer paso fue conocer las estrategias y sus consecuencias, dejar las ilusiones de lado.

—¿A qué ilusiones se refiere?

—Hubo tres grandes promesas con las que empresas y gobiernos intentaron desarmar la resistencia de los trabajadores: una, que los sacrificios que se pedían serían recompensados cuando “creciera la torta”; dos, que había que bajar los salarios para frenar la inflación y resignar derechos para aumentar el empleo; tres, que con los nuevos sistemas de trabajo nadie iba a salir perjudicado y que todos ganarían (sistemas “win win” como los llamaron en Estados Unidos). A ello se sumaba un discurso que amenazaba con que si no se hacían los cambios “que se estaban haciendo en todas partes” no seríamos competitivos y las fuentes de trabajo cerrarían; que no tenía sentido oponerse, que tarde o temprano se impondrían. Oponerse era que-

darse en el pasado, pretender frenar el progreso técnico, etc. Hoy sabemos de la falsedad de todas esas ideas. Pero en ese momento no era tan fácil discutir, especialmente cuando muchos profesionales de "este lado" las defendían.

—¿Esto implicó formas nuevas de organización y lucha?

—Sí. Y también empezar a sentir que



aunque esa lucha no era fácil, era posible. Se empezó a ver la importancia estratégica del lugar de trabajo así como la necesidad de superar las divisiones y las diferencias entre trabajadores y de recomponer la solidaridad y la unidad. De organizar a los precarizados. La necesidad de construir nuevos saberes sindicales, la importancia del conocimiento, del estudio y la formación. De la participación y la democracia sindical. La necesidad de construir lazos con otros movimientos y sectores sociales. Incorporar otras perspectivas como los problemas de género y ambientales. Por ahí va el sindicalismo moderno: un sindicalismo capaz de dar respuesta a los nuevos problemas de estas nuevas realidades.

—¿Podría citar un ejemplo sobre este tema?

—Consideramos como el nacimiento del TEL una colaboración que hicimos con los trabajadores de la Fábrica Nacional de Cerveza (Uruguay), en 1990. En esa oportunidad ensayamos una serie de ideas que serían nuestros rasgos de identidad hasta hoy en día. Fue una experiencia fundacional.

En la Pilsen todo empezó con un planteo de la gerencia de asignar nuevas tareas a un puesto de trabajo. Eso implicaba trasladar a otro sector (no se hablaba aún de despidos) al personal que venía haciendo esas tareas. Parecía un tema menor. La empresa lo argumentaba "técnicamente". No decía "queremos ahorrar costos haciendo trabajar más a esos operarios". Hablaba de racionalidad, polivalencia, de productividad y competitividad para evitar la invasión de la cerveza brasileña.

El sindicato aceptó el desafío y nos convocaron. El acuerdo de trabajo con los compañeros incluyó: encarar ese tema puntual en una perspectiva estratégica y concebir el estudio y debate sobre el proceso de producción como tema técnico y político (es

Se vio la necesidad de construir nuevos saberes sindicales, la importancia del conocimiento, del estudio y la formación. De la participación y la democracia sindical. La necesidad de construir lazos con otros movimientos y sectores sociales. Incorporar otras perspectivas como los problemas de género y ambientales.

decir, de construcción y disputa de poder); capacitarse; organizar la participación del conjunto de los trabajadores (se crearon comisiones, se hicieron numerosas reuniones y asambleas, etcétera); decidir que el protagonismo tanto en la elaboración del conocimiento como en la negociación con la empresa lo tendrían los trabajadores, jugando

nosotros un rol complementario o auxiliar. El conflicto se ganó, pero además los dejó mejor preparados para encarar lo que vino después: cambio tecnológico; tercerización de sectores, en especial el transporte; negociación de la evaluación de tareas.

—¿Hay otras experiencias de trabajo del taller en Uruguay?

—Tuvimos experiencias diversas en Uruguay. Charlas en el sindicato de FUNSA. Acompañamos al de Conaprole cuando enfrentaron la reestructuración que quería el directorio. Ayudamos a los trabajadores del Gas a prepararse para enfrentar el proceso de privatización de la compañía y la resistencia al despido de sus dirigentes. Con ellos seguimos en contacto hasta hoy. Con la FOEB estudiamos la reducción de la jornada laboral, entre otros temas. Con SUTEL encaramos

varios problemas y construimos una red latinoamericana de telecomunicaciones. Trabajamos con el sindicato de UTE y con el SIMA. Más recientemente con la Confederación de la Alimentación (COFESA), la Federación de la Carne (FOICA) y el Sindicato del Papel (SOPIP). Miembros de esos sindicatos, así como también de FUECI (Comercio), Unión Ferroviaria, AOTT (Transporte de pasajeros), FUS (Federación de la Salud), del Instituto Cuesta Duarte y de la Comisión de Salud Laboral del PIT-CNT han participado como invitados en encuentros y seminarios que hemos organizado en Uruguay, Argentina y en otros países como Brasil, Chile, México, Estados Unidos, Alemania y Holanda.

—¿Cuáles son los efectos de la globalización y las nuevas tecnologías en el mundo laboral?

—Veinte años después vemos que lo que denunciábamos allá por 1990, lamentablemente se ha cumplido. Hoy los trabajadores saben por propia experiencia

lo que la globalización y las nuevas estrategias empresarias han provocado: pérdida de conquistas y beneficios, inestabilidad del empleo, degradación de las condiciones de trabajo, aumento de las enfermedades y accidentes laborales, ruptura de la solidaridad e identidad de clase, debilitamiento de sus organizaciones. Esto a su vez se reflejó en la sociedad en aumentos de la pobreza, la desigualdad, el individualismo y la inseguridad.



—¿Ha desaparecido la clase obrera?

—Eso depende de que se entienda por clase obrera. Sin duda que el obrero industrial ha disminuído su peso relativo y está menos concentrado, o sea, hay menos fábricas con gran cantidad de obreros. Eso pasa en los países industrializados de Europa y América. No ocurre lo mismo en países como China o la India donde hay centenares de millones de nuevos obreros industriales. Ahora bien, si consideramos obreros al conjunto de los asalariados, debemos decir que estos han aumentado en cantidad y también en proporción en relación a los otros sectores de ocupados (patrones y cuenta propia). El movimiento sindical, por su parte, sigue jugando un rol social muy importante. En Uruguay fue un pilar decisivo en la resistencia a la dictadura militar y en la recuperación de la democracia, en el freno a los intentos privatizadores así como en el ascenso y consolidación del gobierno progresista o la lucha contra la impunidad y la defensa de los Derechos Humanos. En otros países de América y Estados Unidos la actividad sindical es mucho mayor de lo que se conoce. En Europa renace el sindicalismo y crecen las luchas obreras en China.

—¿Cómo definiría la situación del mundo laboral hoy en día?

—Hay muchos temas a los que aún nos cuesta encontrarle la vuelta, como la división y la precariedad en el empleo que instalaron la tercerización, la flexibilización contractual, y otras estrategias pensadas para dividir, crear diferencias entre los trabajadores y hasta enfrentarlos entre sí. O cómo repartir mejor el trabajo y poder trabajar menos tiempo. Cómo lograr una mejor distribución de la riqueza

generada entre todos pero apropiada por unos pocos, para tener mejores ingresos y trabajar en mejores condiciones.

Otro problema que es muy difícil de resolver es la mayor capacidad que tienen hoy las empresas, gracias a la tecnología y los cambios en el transporte y las telecomunicaciones, para adquirir sus insumos

o trasladar sus negocios allí donde no hay protección sindical y se pagan salarios de hambre. No hay recetas ni soluciones válidas para todas las situaciones; hay realidades muy diversas. Aquí en Uruguay se han conseguido muchos avances desde que está el gobierno del FA, como las leyes de trabajo rural, de tercerizaciones, de delegados de prevención, de fuero sindical o la convocatoria a los consejos de salarios.

A partir de la reapertura de los consejos de salarios hay una necesidad muy grande de elaborar propuestas y capacitarse para intervenir en la negociación colectiva de temas clave como evaluación de tareas, recategorización, productividad y salarios.

A partir de la reapertura de los consejos de salarios hay una necesidad muy grande de elaborar propuestas y capacitarse para intervenir en la negociación colectiva de temas clave como evaluación de tareas, recategorización, productividad y salarios.

Una situación similar ha ocurrido en Brasil, en Argentina, en Bolivia o Venezuela, es decir, allí donde hay gobiernos progresistas que tienen una mayor preocupación por la producción y el consumo local y más sensibilidad social.

Pero aún queda mucho por hacer. Una parte importante de los trabajadores está en "negro", o subsistiendo malamente en la economía informal. Muchos de los que trabajan sufren la precariedad de sus contratos, la inestabilidad, malas condiciones de trabajo, insalubridad y accidentes. Muchos de los nuevos

puestos de trabajo son de mala calidad.

Los salarios, si bien han recuperado parte del poder adquisitivo, aún están lejos de volver a los niveles de otras épocas. La distancia entre ricos y pobres se ha ensanchado enormemente. Para enfrentar esos problemas todavía debemos prepararnos mejor, organizar a los desorganizados, aumentar la afiliación a los sindicatos, mejorar su funcionamiento, formar a las nuevas generaciones de militantes sindicales sin experiencia, desarrollar nuestra capacidad de propuesta. Hay una gran tarea por delante a la que el TEL se propone aportar a partir de lo acumulado en 20 años de trayectoria.