



Talleres de capacitación Sindical

Estrategias patronales y respuestas sindicales

Oscar Martínez, integrante del Taller de Estudio Laborales (TEL), estuvo en Mar del Plata para compartir un nuevo curso de formación, en el marco de los Talleres de capacitación sindical, organizados por APU. En la entrevista, Martínez comparte su visión sobre las nuevas lógicas de explotación, la importancia de la formación sindical y ofrece un análisis sobre la situación actual frente a la flexibilización laboral y las lógicas del mercado inmersas en el Estado

El viernes 16 de septiembre, entre las 10 y las 15, se realizó en el Complejo Universitario un nuevo taller de capacitación sindical con el objetivo de estudiar, debatir, reflexionar y sacar conclusiones colectivas sobre los problemas que enfrentamos los trabajadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata. El curso fue abierto y, por lo tanto, destinado a todos los compañeros y las compañeras de los distintos agrupamientos (Técnico-Profesional, Administrativo, Mantenimiento, Producción y Servicios Generales y Asistencial), tramitándose licencia gremial para todo el que quisiera participar. Luego de la actividad conversamos con Oscar Martínez, sociólogo, integrante del TEL y coordinador del taller.

¿Cuál fue la idea de este nuevo encuentro de formación?

La idea fue hacer una introducción a lo que son las estrategias patronales, tanto en el sector público como en el privado, y cómo avanzan sobre los derechos de los trabajadores. También nos propusimos pensar las respuestas posibles.

¿Cuál es el balance que hacen de estos talleres?

Hace 20 años que venimos trabajando en Argentina y en Uruguay, en esto que es formación, pero que le llamamos “construcción colectiva del conocimiento”, en cuanto a que nosotros aportamos algunas cosas pero quienes más aportan son los propios compañeros, que son quienes tienen mayor cantidad de elementos para organizar las respuestas.

Creemos que la construcción colectiva de conocimientos es muy necesaria. Las patronales han avanzado mucho con herramientas novedosas y no alcanza con dirigentes honestos o combativos, sino que es necesario pensar la acción colectiva en los lugares de trabajo, en el día a día. Sólo la acción colectiva, cotidiana y convencida puede mejorar las condiciones de trabajo.

¿Se notan muchas diferencias entre lo que sucede en el ámbito privado y el público?

En algunos aspectos sí. Digamos que en el sector público la estabilidad que tienen les permite otro tipo de accionar. Pero hay una ofensiva de fondo, en términos de implementar la flexibilidad tanto de contrato salarial, como de lograr que los trabajadores se enfrenten entre sí, o en cuanto a naturalizar todo lo que nos ha dejado las décadas del '70, '80 y el '90, que sí son comunes. Tenemos un mundo laboral, que aunque en algunos aspectos es innegable que estamos mejor que en los 90, en muchos aspectos sigue igual o peor y hay que romper con esa naturalización. Esto se da por igual en el sector público y en el privado.

Durante el taller se remarcaba que las estrategias patronales para flexibilizar el trabajo están acompañadas por un disciplinamiento. ¿Cuáles son los elementos principales para lograr ese disciplinamiento?

Esta tal vez sea una de las cosas más novedosas y uno de los mayores desafíos para el movimiento obrero. Porque en términos empresarios el disciplinamiento parte de una búsqueda de que los trabajadores no se reconozcan como colectivo, de que se vean entre sí como competidores, a través de “programas de involucramiento”, de “círculos de calidad”, de “trabajo en equipo”, de discursos de que “somos una gran familia”, de que “si no nos salvamos todos, no se salva nadie”. Todo esto busca que cada trabajador piense solo en sí mismo o se vea como socio de la patronal y mire a su compañero como un potencial enemigo o como un competidor. Esto ha avanzado mucho más de lo que creemos. Además los jóvenes entran a un mundo del trabajo donde piensan que esto siempre fue así. Pensemos en el Mc Donald's con su “empleado del mes”. Una cuestión que es un “todos contra

todos” entre los propios trabajadores.

Hay una gran tarea que es romper la naturalización de esto y pensar que la acción colectiva sirve. Una vez que logremos avanzar, como se ha avanzado en muchos sectores, el tema es cómo dar la pelea para recuperar lo colectivo, para recuperar todas las conquistas que hemos perdido a través de décadas.

Hay otro tema que apareció durante el taller y que tiene que ver con cómo se han incorporado las lógicas del mercado a toda la esfera del Estado y los Servicios Públicos. ¿Qué consecuencias concretas aparecen en el sistema educativo con estas lógicas en la gestión de los mismos?

Tal vez hoy el mejor ejemplo es la educación en Chile, aunque eso ya es un exabrupto. Pero esa idea atraviesa toda la lógica del Estado: es la lógica del “costo-beneficio”. No la idea de “servicio público” ni la de “bien para todos”. Sino que tiene que ser manejado desde la perspectiva de la rentabilidad o de achicar los gastos. Tiene que ser manejado desde la lógica de que todo lo que se hace tiene que servir a las empresas. En el caso de la educación es transparente: ya no es la educación para formar ciudadanos, para formar criterios de cultura general. Sino que está siendo pensada como entrenamiento, pura y exclusivamente, para la necesidad de la empresa. Y lo mismo pasa con el resto del Estado, las empresas no solo se apropian de las ganancias de los trabajadores, sino que han logrado que el estado sea un subsidio permanente y que todo este pensado en la lógica de la ganancia. La lógica de las necesidades generales, la de disfrutar de la vida, la lógica que debería ser el motor de la vida humana pasa a un segundo plano. El primer plano es cómo se maximizan los recursos para obtener la mayor ganancia posible o, en el caso del Estado, tener el menor costo posible para poder subsidiar al sector privado «