

El momento crucial de la educación obrera

Enrique Tineo

Educador popular del Instituto de Diálogo y Propuesta, IDS.

El mundo del trabajo evidencia con crudeza los cambios que se viven a nivel nacional e internacional y la actitud defensiva que mantiene el movimiento sindical, todo ello obliga una profunda transformación de la práctica laboral y sindical. El autor señala que esta reestructuración debe partir del reconocimiento de los cambios del sujeto trabajador: contratado, a la búsqueda de fuentes simultáneas de trabajo, sin estabilidad laboral y con una marcada presencia juvenil. El presente le exige a la educación popular que fortalezca la memoria histórica y organizativa de los trabajadores, que potencie sus nuevos roles e identidades y que les facilite la diversificación de relaciones económicas, sociales y políticas.



La educación popular en el mundo del trabajo fue muy importante en la potenciación del movimiento obrero, cuyo vigor y auge se correspondió con las fases de crecimiento de la economía nacional en las décadas del 50 al 70.

Diversos agentes sociales, entre ellos los educadores tanto los profesionales como los «amautas» obreros, animaron las luchas obreras sindicales, fortalecieron las organizaciones laborales y desarrollaron el protagonismo de este sector, acaso por su visión mítica de la clase obrera y de su rol central en el proceso revolucionario.

Es importante reconocer los límites y potencialidades de la acción educativa de esos años, el tipo de perfil obrero que buscaban en sus diversas actividades de capacitación y el rol que asignaban a esta dimensión en el desarrollo político de la clase trabajadora. Podemos aseverar que la educación sindical fue consustancial con la naturaleza del movimiento obrero de ese entonces, y que sus alcances correspondieron a momentos sociopolíticos del país condicionados por determinados contextos internacionales.

La gran dificultad hoy es que después de haberse producido grandes cambios a nivel nacional e internacional, todavía se desarrollan actividades educativas inspiradas en enfoques vetustos, que fueron muy útiles a sus respectivas épocas, pero que hoy representan un freno a las posibilidades de renovación y reestructuración del movimiento obrero y una contradicción con la embrionaria experiencia de recreación práctica de los gremios laborales.

I. El movimiento obrero y las transformaciones en el mundo del trabajo

Asistimos a un mundo más integrado, por tanto el panorama laboral peruano se sitúa dentro de los cambios producidos en el contexto internacional. Entre ellos destacan: la nueva revolución tecnológica, el derrumbe del modelo de producción en masa, la caída de los sistemas socialistas en los países de Europa del Este, el surgimiento del modelo de producción de especialización flexible y la flexibilización del mercado de trabajo. Se está exigiendo una sociedad «post industrial» en la cual el modelo central de trabajador ya no es el obrero y el mercado de trabajo garantiza cada vez menos el empleo.

Estos fenómenos en países subdesarrollados como el nuestro, profundizan la diversificación y la complejización de la clase obrera; el surgimiento de nuevos rostros laborales; una combinación de diversos modos de producción como el arcaico, el mercantilista, industrial y post industrial.

Desde 1976, año del inicio de la actual crisis económica, el mundo del trabajo en el Perú atraviesa por circunstancias graves y difíciles, cuyas expresiones más saltantes son: recesión del aparato productivo, políticas antilaborales de los gobiernos de turno, represión laboral por parte de los grandes empresarios, incursiones violentistas en el campo laboral, etc. Todo ello, con su secuela de cierres de empresas, pérdidas de empleos, recortes y eliminación de derechos laborales, despidos, desaparecidos, asesinato a dirigentes sindicales y pérdida del poder de compra de las remuneraciones de los trabajadores.

Estos problemas laborales se han tornado más patéticos con la gestión gubernamental del Ing. Alberto Fujimori, quien está implementando un programa neoliberal diseñado por la Banca Mundial como requisito para la «inserción del país al sistema financiero internacional». Se puede ya aseverar que la reestructuración liberal de la economía y el Estado, se encuentra en una fase final de su culminación con todas sus implicancias lesivas a los derechos sociales del pueblo.

Esta reestructuración liberal se efectúa dentro de un contexto de violencia política en la cual los derechos humanos no valen nada para los actores de la guerra. Para rubricar esta trágica situación, tenemos el asesinato del Secretario General de la CGTP, Pedro Huilca, acaecido en diciembre de 1992.

Con respecto a la situación del movimiento obrero-sindical podemos afirmar que se encuentra en una etapa defensiva. Sus respuestas han sido débiles, con poca capacidad de convocatoria frente a los atropellos del gobierno de turno, particularmente los dispositivos legales de corte liberal que fueron base de la reestructuración del sistema jurídico laboral, por la cual, los derechos laborales han sido recortados en algunos casos y, en otros, eliminados.

Esta situación difícil y adversa ha llevado al movimiento sindical en los últimos meses a avanzar en su unidad y centralización al conformar una coordinadora de centrales sindicales del Perú. No obstante, las trans-

formaciones ocurridas y la realidad del país; ameritan cambios radicales en el interior del movimiento sindical. Está a la orden del día la reestructuración interna, como parte de la renovación de concepciones ideológicas y políticas, las formas de lucha, y el sistema de organización del sindicalismo. Es importante que se constituyan espacios de encuentro y coordinación con los nuevos actores laborales.

Dentro de esta línea de conformación de un sujeto social renovado y protagónico, consciente de no considerarse el actor central, es necesario construir una nueva relación de horizontalidad con los diversos actores sociales: trabajadores industriales, comités de sobrevivencia, desempleados, micros y pequeños empresarios, parceleros, pobladores, y sectores democráticos. De tal manera, que el movimiento social en su conjunto participe con su propio perfil en la configuración de un nuevo país.

II. Nuestra experiencia de capacitación obrera

El IDS, Instituto de Diálogo y Propuesta, ha realizado un trabajo sostenido de formación cívica y laboral desde el año 88, iniciándolo con escuelas experimentales de formación política. A partir del año 89 se constituyó el Comité de Gestión de Educación Obrera. A continuación, un enfoque sucinto de nuestra acción educativa.

Los objetivos generales de la capacitación sindical

- Coadyuvar en la formación de los trabajadores, desarrollando nociones de política laboral, económica, industrial, tecnológica, empresarial y artística; permitiéndoles abordar dignamente su condición de asalariados; adiestrándoles en la defensa efectiva de sus derechos en el actual contexto de liberalización de la economía y de avance del espiral de la violencia.
- Contribuir con el proceso de autoeducación obrera, capacitando a los trabajadores en una línea educativa de conciencia de productores, avanzando en el manejo, gestión y control de los procesos productivos en todos los niveles, desde experiencias más concretas (unidades productivas) hasta la más complejas (local o distrital).



- Fomentar el proceso de agremiación de los trabajadores contratados como parte de una nueva estructuración orgánica; y contribuir con los esfuerzos de renovación de la actual estructura, preservando la autonomía, articulando la diversidad e impulsando el funcionamiento democrático de las mismas. Todo ello, orientado a la recuperación de un nuevo protagonismo de la fuerzas laborales para incidir en el proceso de configuración de un nuevo Perú.
- Neutralizar las tendencias ideológicas disolventes y disgregadoras que genera el programa neoliberal en curso; incentivando el cultivo de la solidaridad en las acciones educativas y propiciando encuentros entre diversos rostros productivos e identidades culturales del mundo laboral. Así mismo, promover diálogos de los trabajadores con los nuevos actores sociales.
- Promover en los dirigentes sindicales su responsabilidad no sólo respecto a su rol directriz, sino también su responsabilidad educadora en el proceso de conducción de su frente de masa.

Tipología de las actividades educativas

- Escuela Obrera de Formación Civico-Laboral
Estas escuelas se inscriben en el campo de la formación política y programática. Tienen la finalidad de reflexionar políticamente sobre la naturaleza del mundo del trabajo, del movimiento laboral y del país, principalmente en los campos productivo, sindical, cultural y político; a partir de la práctica social de los dirigentes participantes. Se estructura en tres niveles y cada uno de ellos obedece a determinados temas centrales.

Nivel Básico	«El reto actual de los trabajadores»
Nivel Intermedio	«Un Perú nuevo en lucha por su viabilidad nacional»
Nivel Avanzado	«¿Qué Perú y América Latina queremos construir?».

- Escuela Obrera de Formación Sindical
Este programa tiene la finalidad de capacitar a los trabajadores para sus gestiones como dirigente gremial. Desde lo sindical se asume la capacitación en las demás disciplinas (jurídico, económico, político y etc). También está estructurada en tres niveles:

Nivel Básico	«El dirigente obrero y su responsabilidad gremial».
Nivel Intermedio	«El ámbito laboral, límites y responsabilidades».
Nivel Avanzado	«Salidas a los problemas laborales del país».

- Cursos Específicos
Orientados a la especialización de los dirigentes en una disciplina o en el dominio de habilidades prácticas y capacidades específicas para ejercer la dirección política sindical. Los cursos que realizamos son: Legislación Laboral I y II, Oratoria y Comunicación I y II y Gestión Empresarial I. Para ello invitamos especialistas en los temas referidos.
- Los Talleres-Convertorios.
Son espacios educativos entre participantes nuevos y egresados, que apuntan a un acompañamiento formativo en base a la reflexión de temas de actualidad. Cada taller tiene una duración de 3 horas, con una participación promedio de 25 trabajadores.

Sectores y zonas de llegada

Los sectores laborales con los cuales hemos trabajado son trabajadores metalúrgicos, de calzado, cerveceros, alimentos, confecciones, transporte, laboratorios, materiales de construcción, textiles, automotrices, bebidas gaseosas y otros.

Realizamos nuestras actividades en la zona Lima-Centro, con los sectores laborales que transitan por el local de la CGTP. La mayoría de actividades las realizamos con el Departamento de Cultura de la CGTP. La segunda zona de trabajo es **Lima-Este**, con los trabajadores que laboran en centros fabriles de la carretera central o viven en esa zona.

Metodología

Los objetivos educativos así como las características de los participantes, son los elementos directrices para aplicar o elaborar determinadas metodologías y técnicas didácticas.

En el transcurso de la experiencia educativa encontramos particularidades que jugaban a nuestro favor

como la asistencia de carácter voluntario a las actividades educativas. Podemos afirmar que existió una motivación propia de los participantes para responder a nuestra convocatoria.

Pero también descubrimos elementos que jugaban en contra como el cansancio físico, producto de la pérdida de energía en el trabajo; y las tensiones ocasionadas por la inseguridad del empleo y la hostilidad de los empresarios.

Una característica relevante de los participantes fue la asistencia mayoritaria de dirigentes que atraviesan problemas álgidos y dramáticos. Ellos buscan concretamente en el curso, alternativas y herramientas para resolver los problemas inmediatos que los abruman.

Otro sector no menos importante, fueron los que asisten por el interés en la adquisición de conocimientos, para aplicarlos principalmente en diversas dimensiones de su vida cotidiana, particularmente en el campo social.

Es importante señalar la heterogeneidad con respecto a los niveles de instrucción y a su identidad étnica cultural.

Establecimos un trato horizontal entre organizadores, ponentes y participantes, considerando la calidad de adultos de los asistentes. Intentamos relacionar directamente los contenidos con las inquietudes sociales del participante, avanzando de lo concreto a lo abstracto y de lo simple a lo complejo.

Utilizamos una variedad de técnicas didácticas en cada sesión para evitar la monotonía, buscando siempre la participación activa de los trabajadores.

El afecto e identidad con sus inquietudes y problemas fue otra característica importante. Ayudamos en lo que está a nuestro alcance para la solución de sus problemas, cultivamos su autoconfianza y valoramos sus aprendizajes. Procuramos crear condiciones de fraternidad y espíritu de unión entre los asistentes desde las primeras sesiones.

Los métodos didácticos más utilizados son: la conferencia o exposición corta de 30 minutos de duración como promedio, el conversatorio que fomenta un ambiente coloquial, fraterno y libre entre ponente y asistentes o entre los participantes; las dinámicas de

grupo; y los ejercicios prácticos (sociodramas, ejercicios físicos, ejercicios de aplicación) utilizados con resultados satisfactorios.

III. Balance de nuestras actividades

Aciertos

Hemos contribuido al proceso de autoeducación de los trabajadores, junto con otras instituciones laborales y gremios sindicales. Dicho proceso avanza con solidez pero con lentitud, por la situación difícil de la clase trabajadora ya descrita.

Hemos puesto énfasis en la elaboración de lineamientos que contribuyan a la construcción de una estructura renovada de la organización sindical, fomentando la comunicación entre trabajadores nombrados y estables y los nuevos actores productivos: trabajadores contratados, autogestionarios y microempresarios.

En los tres últimos años hemos participado en la formación de una parte de los dirigentes que hoy asumen responsabilidades en la dirigencia de la Central y de las Federaciones.

Hemos conformado, en el movimiento sindical, espacios de resistencia ideológica y cultural frente a la ofensiva ideológica del liberalismo. Esto ha permitido contribuir en la búsqueda de respuestas inmediatas ante los acuciantes problemas de la organización sindical y explorar salidas creativas a los problemas de corte estructural del mundo del trabajo.

Tensiones en el proceso educativo

En este último año hemos constatado el corte de la continuidad de la formación generacional de los dirigentes de base. Aquellos que tuvieron experiencias formativas en años inmediatos anteriores han roto su vínculo laboral, por despido, renuncia forzosa o quiebra de su centro de trabajo. Sólo participan de manera continúa los trabajadores de las pocas empresas que no atraviesan por crisis económica.

Hemos experimentado grandes dificultades para llegar al sector mayoritario de la PEA ocupada, constituida por trabajadores contratados que no gozan del derecho a la estabilidad laboral. En este sector se encuentra la juventud obrera, constituyendo el 85% del total. Los trabajadores contratados atraviesan grandes

dificultades por cuanto sus derechos laborales no son respetados al carecer de organización sindical.

Se observa una reducción de las demandas educativas de los sindicatos por la crisis. Se ha convertido en un reto para las ONG elaborar ofertas educativas que garanticen capacidad de convocatoria.

La crisis obliga al trabajador a laborar, en horas extras, en pequeños negocios informales, por tanto no puede asistir a experiencias educativas. Es necesario por ello idear un seguimiento educativo más creativo, para los trabajadores que quieren asumir liderazgos efectivos y renovados al servicio de la clase trabajadora.

IV. Los desafíos de la educación obrera

Este panorama cambiante y difícil incide en el surgimiento de tensiones y dificultades que desafían a la educación popular.

Señalamos, desde nuestro punto de vista, los principales desafíos que tiene que afrontar la educación obrera en la actualidad:

- Los efectos disolventes que genera el liberalismo en el plano organizativo; causando destrucción o debilitamiento de las organizaciones sociales, particularmente los gremios laborales.
- En el plano ideológico: la desarticulación de la memoria histórica y colectiva de la clase trabajadora y del pueblo en general, causada también por el libe-

ralismo, promoviendo un individualismo incompatible con la solidaridad y, la fragmentación cultural de la sociedad.

- Urgencia de nuevos enfoques y horizontes para la capacitación sindical; con el fin de llegar a los diversos rostros de un mundo laboral en constante cambio; entre ellos a la joven generación laboral, marcada por nuevos patrones culturales y hábitos para convivir «normalmente» con el desempleo, el empleo informal, o la competencia dentro de las leyes de mercado.
- Necesidad de renovar la estructura y programa de la educación sindical, reajustando sus objetivos, preocupándonos más por el proceso que por el resultado inmediato del aprendizaje, incorporando nuevos contenidos temáticos como gestión empresarial, especialidades tecnológicas, gerencia y productividad, medios de comunicación, oratoria, etc.
- Las transformaciones operadas en el mundo del trabajo y en el país, acicatean el proceso de diversificación de la identidad y perfil de la clase trabajadora. Surgen nuevos roles en el mundo productivo y la sociedad. De ahí que es importante elaborar un nuevo perfil educativo del trabajador, de tal manera que nos orientemos a cultivar en los participantes determinados conocimientos, rasgos, aptitudes, habilidades, y afectividades; que los capaciten para cumplir esas nuevas funciones y roles. Por ejemplo, sigue vigente la necesidad de desarrollar capacidades básicas para defender sus derechos laborales. Un nuevo rasgo del perfil sería la adquisición de conductas para ser factor propulsor del desarrollo de las fuerzas productivas.

