

*Nuevas estrategias para enfrentar los cambios en la organización del trabajo.
El caso del Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de
Comercio (INCAPTEC)*¹²

Resumen

Este trabajo se propone analizar la instrumentación del Art. 102 del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 a fin de reflexionar acerca de los cambios operados en el mundo del trabajo, tras las políticas neoliberales de los años noventa, las cuales han dejado consecuencias no deseables. Entre ellas, el desempleo estructural; la creciente precarización del uso de la mano de obra; la degradación creciente en la relación hombre-naturaleza, cuyo valor principal pasó a ser la producción de mercaderías y la valorización del capital (Antunes, 2005). En este sentido, entonces, resulta indispensable que los actores sociales articulen estrategias que otorguen a los trabajadores mejores y más efectivas herramientas para insertarse, mantenerse o reinsertarse en el mercado de trabajo.

Este trabajo se articula de la siguiente manera: en primer lugar se analizó cómo se llevó adelante esta iniciativa, tomando como fuente de análisis la oferta de capacitación del INCAPTEC. En segundo lugar, se indagó sobre la existencia, o no, de dispositivos de control puestos en juego a través de la oferta de cursos planteada por las instituciones mencionadas. Al finalizar, planteamos algunas conclusiones respecto al papel que juega la formación profesional propuesta por el INCAPTEC para los trabajadores que se desempeñan en el sector bajo análisis.

¹ Este trabajo forma parte del proyecto “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” PICT-AGENCIA 2007, N° 1672. IR: Dra. Cecilia Senén González.

² Una versión muy similar a esta ponencia fue aceptada para su publicación en la Revista *Question* número 27 – invierno de 2010.

Introducción

Los cambios operados durante los años noventa a través de la competencia intercapitalista, la expansión tecnológica y de los capitales financieros, no solo en Argentina sino también en América Latina, han socavado las posibilidades de crecimiento de los países menos favorecidos. En efecto, los países subdesarrollados o en vías de desarrollo han sufrido una importante destrucción y desestructuración, que, en algunos casos los ha excluido del proceso de crecimiento a escala global, producto de la falta de recursos internos sólidos que le permitan participar de dicho proceso y a la vez, competir por la renovación de los cambios tecnológicos (Antunes, 2005).

En consecuencia, esta situación desarticuló regiones enteras puesto que los capitales internacionales, que buscan mayor competitividad para mejorar su posicionamiento en la competencia a escala mundial, destruyen y precarizan la fuerza de trabajo, junto a la de los recursos naturales y medio ambiente, entre otros factores (Klein, 2000).

En ese contexto la literatura especializada observa que la “clase que vive del trabajo” (Antunes, 2005), y en particular las asociaciones que la representan, se ha visto transformada. Principalmente porque el deterioro del acuerdo taylorista-fordista socavó los derechos hasta ese momento conquistados impactando negativamente en los trabajadores quienes debieron afrontar los costos de las transformaciones.

En nuestro país, especialmente, esas transformaciones se plasmaron en las políticas de corte neoliberal aplicadas durante la década de los años noventa. Éstas generaron altos niveles de desocupación y una creciente precarización y degradación de los asalariados. Estos embates a la clase trabajadora han relegado tanto la renovación de muchos convenios colectivos de trabajo (CCT) como la instrumentación de numerosos artículos acordados en la última ronda de negociaciones colectivas (1975), previa a la suspensión de este mecanismo por el golpe militar de 1976 (Simón, 2006). Esto ha sido posible gracias al principio de *ultraactividad*, mecanismo que establece que al vencer el plazo del CCT se prorroga su vigencia hasta tanto se celebre uno nuevo (Abós, 1989; Senén González, C. et al, 2009). En este sentido, entonces, la ultraactividad ha atenuado los cambios operados durante la década de los años noventa, en otras palabras, mantuvo vigente las protecciones al trabajo pese a los avatares del proceso flexibilizador de esa época.

En efecto, gracias ese principio protectorio convenios como el 130/75, que se aplica a los empleados del sector comercio, y que formará parte de nuestro análisis, aún tiene vigencia la creación de un instituto creado para la formación profesional de los trabajadores de ese

sector, el *Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para empleados de Comercio* (INCAPTEC). Este hecho nos llevó a analizar la instrumentación del Art. 102 del CCT 130/75, el cual reglamenta, a través del acuerdo 479/08 homologado el 26/05/08, negociado entre Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) por la parte trabajadora, y por la parte empresaria, Unión de entidades Comerciales Argentinas (UDECA), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Cámara Argentina de Comercio (CAC), la puesta en marcha del INCAPTEC cuyos objetivos generales son capacitar y formar a los trabajadores de la actividad.

Este tipo de iniciativas cobran relevancia a la luz de los desafíos que tanto el mercado de trabajo como la evolución económica del sector Comercio, en el marco post-devaluación de 2003, presentan a los trabajadores y empleadores de esa actividad.

En ese escenario, la *formación profesional* adquiere especial relevancia pues se presenta como una de las posibles estrategias para amortiguar los problemas derivados del desempleo. En efecto, cada vez con mayor claridad el Estado, los empresarios y los sindicatos perciben la necesidad de poner en práctica este tipo de iniciativas dado que contribuyen a la distribución de las oportunidades de empleo, al desarrollo productivo en general –en términos de calidad y competitividad–, al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al desarrollo de espacios que favorecen el diálogo social –en sus diferentes niveles– Casanova (2003). Por ello, tanto la legislación internacional como la nacional promueven su desarrollo entendiéndola como un instrumento que mejora la inserción, sostenimiento y reinserción de los trabajadores en empleos formales. No obstante, la amplitud de criterios de esas normas plantean la necesidad de que Estado, sindicatos y empresarios establezcan ciertas pautas que permitan su implementación. El instrumento principal (y esencial) para esto es, sin dudas, la negociación colectiva (Senén González, s/f; Topet, 2007).

Este trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar nos preguntamos cuál es el rol de la negociación colectiva en tanto instrumento de diálogo social o frente a su posible papel como mecanismo de disciplinamiento laboral; en segundo lugar, se reflexionó acerca de los contenidos de la formación profesional negociados colectivamente para luego analizar cual es el rol particular de las asociaciones sindicales al respecto; más adelante se describe brevemente la estructura y evolución del sector bajo análisis; finalmente, indagamos acerca de la existencia, o no, de dispositivos de control puestos en juego en la formación profesional a través del análisis de la oferta de cursos del INCAPTEC. Por último se presentan algunas consideraciones finales respecto a la problemática planteada.

La negociación colectiva: ¿instrumento del diálogo social o posible mecanismo de disciplinamiento?

La negociación colectiva es un instituto legal compuesto por un entramado de relaciones y actores sociales complejo. La articulación de intereses entre capital y trabajo, surge como un dispositivo que media entre las instituciones económicas (el mercado, la fábrica, etc.) y las intermedias (en particular los sindicatos) teniendo al Estado como interlocutor. Desde una perspectiva gramsciana, la negociación colectiva, como mecanismo de diálogo social se configura, y adquiere significado, de acuerdo al momento histórico en el cual nos posicionemos para analizarlo.

En efecto, la configuración y puesta en práctica de éste mecanismo difiere a lo largo de la historia de acuerdo a la matriz de relaciones sociales que se hayan construido en el bloque histórico. En este sentido, Gramsci (1992) sostiene que esas relaciones sociales alternan entre la violencia (o amenaza) impuesta por el Estado (por ejemplo, la impuesta durante la última dictadura militar), o el consenso, “fabricado” por las instituciones intermedias (los sindicatos).

Argentina, no ha estado exenta de estos vaivenes. Desde la sanción de la ley de negociación colectiva en 1953 la alternancia entre violencia (o amenaza) y consenso puede dividirse en tres grandes períodos.

El primer período de “consenso” puede ubicarse entre 1953, momento en que se establece el andamiaje general que reguló (y regula) las relaciones laborales en nuestro país, y el golpe militar de 1976.

A partir de ese año, la negociación colectiva queda suspendida, imponiendo como mecanismo el “libre” mercado de mano de obra. Cabe aclarar que, el terrorismo de Estado de aquellos años impuso distintos dispositivos de “violencia” a fin de controlar a las organizaciones sindicales no alineadas con el régimen vigente (Senén González, Bosoer, 2009; Senén González, et al, 2009).

Con el advenimiento de la democracia, en 1983, la negociación colectiva queda en suspenso hasta tanto la economía se “estabilizara”. Hacia 1988 se restablece éste mecanismo, volviendo a plantearse cierto consenso entre capital y trabajo. No obstante, en 1989 frente a la inestabilidad económica, política y social, este instituto si bien intentó paliar la crisis, no logró estabilizar el salario real. Así, el poder adquisitivo de los trabajadores se fue deteriorando producto del proceso inflacionario de la época (Trajtemberg, 2008).

Entre 1991 y 1999, la apertura económica, la flexibilización laboral, la descentralización de la negociación colectiva al nivel de empresa –más específica en los contenidos, pero de menor cobertura de trabajadores que la de rama de actividad – y, principalmente, el crecimiento de la desocupación operaron como mecanismo de “amenaza” latente desde el Estado hacia los sindicatos. Esto transformó su conducta llevándolos, en algunos casos, a sostener posiciones defensivas (por ejemplo, negándose a negociar en condiciones desventajosas). La evidencia de esa estrategia podemos encontrarla en la baja cantidad de negociaciones durante todo el período (Novick y Trajtemberg, 2000).

En el marco de la recuperación económica observada a partir de 2003, la negociación colectiva se transformó paulatinamente en el instituto seleccionado por los actores sociales para negociar condiciones de trabajo. Este período de “consenso” pos crisis 2001 difiere del período anterior no sólo por la cantidad de negociaciones –durante 2009 se acordaron 1331 acuerdos colectivos³– y la ampliación de su cobertura, sino también por su contenido y, en especial, por el contexto de recuperación económica en el que tiene lugar (Trajtemberg, et al 2009).

Por este motivo, y de acuerdo a lo esbozado, entendemos que en nuestro país se han establecido diferentes formas de ejercer el derecho a la negociación colectiva. Las mismas han sido avaladas desde el orden hegemónico, con alternancia entre períodos de violencia, amenaza o consenso entre los actores de las relaciones laborales. No obstante, por la dinámica que ha adquirido este instituto tras la crisis del 2001, vemos que se ha consolidado como el mecanismo elegido y aceptado por los actores sociales para acordar condiciones de trabajo. Podemos afirmar, entonces, que es uno de los mecanismos que favorece y viabiliza, en la actualidad el diálogo social entre el capital y el trabajo.

La negociación de contenidos vinculados a la formación profesional

En función de lo expuesto, se destaca que el tratamiento de este tipo de contenidos también varió según el contexto socio-histórico. Así, por ejemplo, durante los años noventa frente a la desindustrialización e incremento del desempleo, la formación profesional fue utilizada para que los trabajadores puedan sostenerse en el empleo. Sin embargo, la exclusión de miles de personas del mercado de trabajo formal, consecuencia de ese proceso, transformó a la formación profesional en un instrumento indispensable para viabilizar su reinserción

³ Datos del informe anual sobre el “Estado de la Negociación Colectiva - Enero 2010”, DERT, SSPTyEL, MTEySS, disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp> [Fecha de consulta: 24/07/10]

laboral a partir de las políticas públicas generadas durante la post-convertibilidad (Novick, 2008; Sladogna, 2009).

En esta línea, vemos que la formación profesional al interior de la negociación colectiva importa un cambio sustancial en las temáticas que suelen debatir los actores sociales implicados. Este tipo de contenidos va más allá de la reivindicación económica, pues este tipo de acuerdos estimula un verdadero cambio al interior del sistema de relaciones laborales (Gramsci, 1992).

Otros autores (Barreto Ghione, et al, -2003- en Topet, (2007), sostienen que la negociación colectiva de la formación profesional implica un nuevo desafío, pues supone un ajuste entre la formación, las demandas del sector productivo y el desempeño de los trabajadores, vinculadas intrínsecamente a la organización del trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo. Asimismo, tanto la formación profesional como la educación en general al interior del mundo del trabajo suponen el goce de los derechos adquiridos y el desarrollo del hombre como persona.

No obstante lo anterior, otros (Burawoy, 1989; De Gaudemar 1991; Antunes, 2005) señalan que frente a los cambios operados en el mercado de trabajo, los trabajadores se enfrentan a un nuevo escenario basado en las necesidades de los sistemas productivos. Esto comporta para ellos sentidos diferenciados. En efecto, el “alerta” se matiza a través de los resultados positivos de la negociación colectiva (Topet, 2007). Es decir, los actores sociales vía este instrumento pueden consensuar, en determinado sector productivo, cuáles serían los alcances de la formación profesional, atendiendo a las particularidades específicas del mismo.

Sladogna (2009) señala que el debate en cuanto a la negociación colectiva y la formación profesional se concentra en la “calidad de la oferta formativa”, que realmente evalúe, incentive y promueva la confianza en aquellas instituciones que crecieron a la par de la organización del trabajo. En este sentido, es necesario contar con una “institucionalidad político-técnica” que realmente acerque la formación profesional a las demandas del sistema productivo. Esto generaría, a su vez, un desarrollo más pleno del trabajador dentro y fuera del ámbito laboral.

Sin embargo, Topet (2007), es un tanto más escéptico con el tema, sugiere que si bien la negociación de la formación profesional puede implicar una mejora para los trabajadores, la falta de expresiones claras podría transformarse en un riesgo. Es decir, los aspectos que quedan difusos o no son del todo explicitados pueden traer consecuencias no deseadas y, por tanto debilitar los vínculos laborales.

En síntesis, la negociación colectiva de la formación profesional implica una superación del mero conflicto económico entre capital-trabajo, colocando a los actores sociales, en particular a los trabajadores a través de sus organizaciones, en un rol más activo para concertar condiciones de trabajo que eleven su calidad de vida. Sin embargo, la línea que divide lo positivo y negativo de este tipo de cláusulas no es fácilmente identificable por lo tanto, serán los actores intervinientes quienes deban adoptar los recaudos necesarios a la hora de negociar colectivamente.

El rol de las organizaciones sindicales en materia de formación profesional

Históricamente los sindicatos han desarrollado una intensa actividad en materia de formación tanto profesional como sindical. Tal como se expresara en el apartado anterior, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva requiere que los representantes de los trabajadores cuenten con una sólida formación que integre distintas áreas (economía, salud, seguridad, etcétera). Más allá de las distintas ideologías, parte de la literatura (Orsatti, 2004; Topet, 2007) coincide en que la representación que ejercen los dirigentes sindicales debe tener una visión coherente y articulada desde el seno del movimiento obrero. En este sentido, estos autores coinciden en que los objetivos de la formación sindical que favorecen el ejercicio de la representación de los trabajadores, deberían centrarse en:

- Formación de una conciencia crítica del entorno y la cultura;
- Nociones básicas de los derechos de ciudadanía y del papel del trabajador subordinado;
- Atención a las expectativas individuales del trabajador, como tal, y como persona.

En función de estos objetivos, referencian cinco áreas temáticas para su desarrollo:

1. **Formación básica:** busca cubrir la carencia de educación básica, incluyendo a los analfabetos.
2. **Formación político-sindical:** se refiere a los temas centrales que se ponen en juego al interior de la actividad sindical. Algunos de ellos pueden ser: la identidad y estrategia sindical; las normas; las directrices; el ideario; los posicionamientos coyunturales y estructurales; etc.
3. **Formación técnica y profesional:** se trata de la formación específica sobre aspectos técnicos en ámbitos profesionales determinados, favoreciendo la vinculación entre el dirigente sindical al interior de la empresa. Esta área incluye: evaluación de tareas; estudios del trabajo; productividad; salud laboral; gestión cooperativa; gestión de recursos humanos; métodos de organización del trabajo, entre otros ítems.

4. **Formación social, jurídica y económica:** refiere específicamente a cuestiones más macro, como: legislación sociolaboral; políticas económicas y productivas; modelos de desarrollo industrial y agrario; política fiscal; programas de empleo; flexibilización laboral; globalización económica, entre otros.
5. **Formación cultural y científica:** esta dimensión involucra temas relacionados a la diversidad cultural y al patrimonio histórico del país; a las expresiones de la cultura obrera, etc.

Entonces, aquellos dirigentes sindicales que opten por una alternativa a la negociación basada únicamente en el aspecto salarial, pueden orientarse a favorecer y mejorar la formación profesional vía la negociación colectiva. Siempre que, claro está, exista una visión global del movimiento obrero, dando cuenta de cuáles son los intereses reales de la clase trabajadora y cuál es el rol que éstos asumen dada la centralidad del trabajo en nuestras sociedades. Asimismo, para negociar colectivamente es indispensable la formación de éstos representantes a fin de alcanzar acuerdo exitosos.

Breve descripción del Sector Comercio: estructura y composición

Con respecto al desarrollo económico del sector, encontramos que, durante los años noventa, éste sufrió importantes modificaciones tanto a nivel intra como inter sectorial que favorecieron la concentración de capital. Este proceso se observó a partir del crecimiento de las grandes cadenas de supermercados, shoppings, tiendas y una notoria expansión del negocio de las franquicias (Trajtemberg, et al, 2009).

En este marco, el mercado de trabajo del sector no estuvo exento de modificaciones. A grandes rasgos, la demanda trabajo se concentró en la contratación de jóvenes, dada su mayor flexibilidad no sólo para adaptarse a los nuevos procesos de trabajo sino también por la escasa experiencia laboral, con un nivel educativo medio-alto y, principalmente, por su desvinculación con el mundo sindical –esto favorecía la incorporación y adaptación “pacífica” a las lógicas de trabajo de las empresas–.

No obstante lo anterior, el grado de heterogeneidad que presenta el sector es mayúsculo. El mismo se encuentra compuesto mayormente por micro y pequeñas empresas, independientemente de la expansión de los supermercados y grandes centros de compra, que se mencionara más arriba (Trajtemberg, et al, 2009). Sin embargo, un 50% del empleo

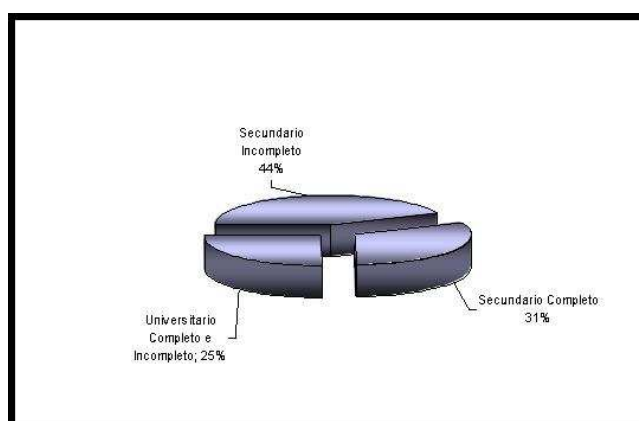
asalariado registrado se concentra en los establecimientos comerciales grandes y medianos (BADE, MTEySS, 2007)⁴.

Por otro lado, a partir de la post-devaluación el ingreso de los hogares se incrementó a través de un mayor nivel de empleo y salarios, lo cual revitalizó la actividad comercial. Entre 2002 y 2007 se crearon 50% más de puestos de trabajo registrados, con un crecimiento por encima del promedio en las empresas medianas y microempresas (Trajtemberg, et al, 2009).

Profundizando más en la estructura ocupacional del sector, encontramos que el total de ocupados asalariados es de 1.107.514⁵ trabajadores. Sobre este universo se efectuaron algunas distinciones con el fin de caracterizar al mismo de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores que lo componen, la edad, el sexo y si tienen aportes jubilatorios.

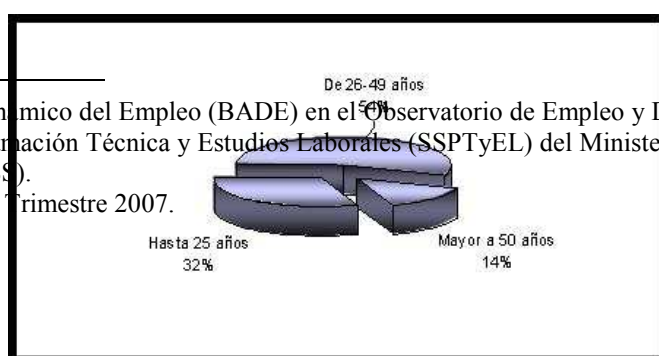
En lo referente al nivel educativo, tal como se observa en el Gráfico 1, encontramos que el 44% de los ocupados asalariados del sector posee Secundario Incompleto, el 31% tiene Secundario Completo y el 25% Universitario completo e incompleto.

Gráfico 1: Asalariados ocupados en el Sector Comercio, según Nivel Educativo. 1º Trimestre.2007, EPH, INDEC. En %



Tal como se observa en el Grafico 2, la mayor parte de los asalariados ocupados en el sector Comercio se encuentran en el rango etario de 26 a 49 años (54%), mientras que el 25% es menor a 25 años y sólo se desempeñan en este sector un 14% de personas mayores a 50 años.

Gráfico 2: Asalariados ocupados en el Sector Comercio, según Edad. 1º Trimestre.2007, EPH, INDEC. En %

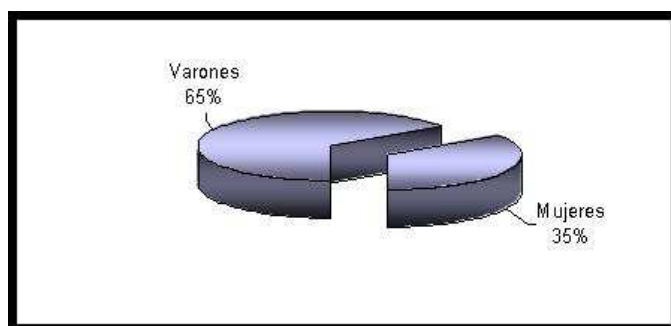


⁴ Base para el Análisis Dinámico del Empleo (BADE) en el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

⁵ Fuente: EPH-INDEC, 1º Trimestre 2007.

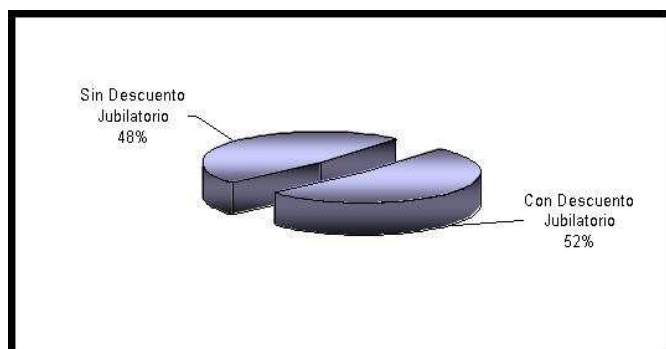
En lo que respecta a la composición por Sexo, siguiendo los datos presentados en el Grafico 3, se observa que el sector se encuentra compuesto en mayor proporción por hombres (65%).

Gráfico 3: Asalariados ocupados en el Sector Comercio, según Sexo. 1º Trimestre.2007, EPH, INDEC. En %



Por último, encontramos que gran parte de la mano de obra ocupada en el sector no está registrada en la seguridad social. Esto implica que el 48% de los trabajadores ocupados en el sector no poseen cobertura de la obra social, aportes jubilatorios y se encuentran al margen de las leyes laborales.

Gráfico 4: Asalariados ocupados en el Sector Comercio, con o sin Aportes Jubilatorios. 1º Trimestre.2007, EPH, INDEC. En %



En síntesis, los asalariados ocupados en el sector comercio son, en su mayoría, hombres, entre 26-49 años, insertos en trabajos no registrados en la seguridad social y con un nivel educativo medio. A la luz de los datos presentados, entendemos que la oferta de capacitación que presente el INCAPTEC deberá estar orientada, principalmente, hacia este grupo de trabajadores.

¿Dispositivos de disciplinamiento negociados colectivamente? Aproximaciones a partir del análisis de la oferta de capacitación del INCAPTEC

La reciente instrumentación del Art.102 del CCT 130/75 invita a reflexionar en forma crítica sobre cómo a través de la negociación colectiva los actores sociales acuerdan y articulan las demandas de capacitación de las empresas hacia los trabajadores. En este apartado en particular, nos proponemos desentrañar cómo se construye el discurso pedagógico a través del análisis de la oferta de formación que presenta el INCAPTEC.

Este instituto de formación profesional, creado a través del diálogo generado al interior del proceso de negociación colectiva, *busca* “adecuar la capacitación y la formación de trabajadores y empleadores a los requerimientos de un mercado altamente competitivo, [el cual] considera necesario e impostergable [...]. El *financiamiento* se efectúa por medio de una contribución patronal mensual de carácter obligatorio y concierne a todos los empleados que se encuentren bajo la órbita del CCT” (Resolución 600/08 del MTEySS). Esa contribución será igual 0.5% del salario inicial de la categoría “Maestranza A” (\$1590,54)⁶. Actualmente, esa suma asciende a \$ 7,95, por cada trabajador⁷.

Del acuerdo también surgen los objetivos que el Instituto se propone:

- Capacitar y formar a los trabajadores de la actividad, como así también capacitar a los cuadros ejecutivos del sector empleador a fin de complementar la actuación de ambos, *fortaleciendo la productividad* de la empresa en beneficio del consumidor.
- Promover por intermedio de las organizaciones empresarias y con la FAECyS la investigación, la formación, la capacitación y la difusión de toda materia relativa a los *riesgos de trabajo, la seguridad e higiene en el ámbito y ambiente del trabajo*.
- Impulsar la colaboración y la interacción como *organismos especializados*, universidades, institutos académicos, centros de investigación, tanto del país como del extranjero, procurando el *intercambio de información*, profesores y docentes en todas las materias relativas a la actividad comercial, de distribución y de servicios.

⁶ Salario según la escala vigente a Octubre 2010. Escala publicada en: <http://www.faecys.org.ar/>

⁷ Este monto, estimativamente, ascendería a \$8.800.000, por mes.

- Fomentar la *interacción entre* actores sociales; los *distintos organismos del Estado* ya sean nacionales, provinciales o municipales, entes autárquicos y/u organizaciones no gubernamentales, en todo cuanto propenda el mejoramiento de la actividad comercial y la prestación de servicios, como así también a la *preservación del medio ambiente y los recursos naturales*.
- *Fortalecer el desempeño y la actuación de entidades empresarias* de primero, segundo, tercero y cuarto grado y de cámaras sectoriales *para el mejor logro de los objetivos que aquí se proponen*.
- Promover la actividad comercial en *condiciones de competitividad y eficiencia* a fin de que se integren a la *cadena de distribución* en condiciones de dar satisfacción a las demandas de bienes y servicios de la población en las mejores condiciones de salubridad, calidad y precio.
- Impulsar en esas mismas entidades todo lo relacionado con la planificación y desarrollo de actividades de *promoción y capacitación* con los mismos objetivos que en este acuerdo se establecen.

En todos los objetivos señalados la resolución postula que las cámaras empresarias deberán *interactuar con las organizaciones sindicales* que integran la FAECyS.

Asimismo para el logro de estos objetivos las partes se comprometen a, por un lado, desde *las cámaras* empresarias impulsar acciones tendientes a la capacitación y formación de los trabajadores y cuadros de dirección de las empresas utilizando todos los medios que dispongan para *difundir, impulsar y promover los programas de capacitación* que se necesiten implementar; y por parte de la FAECyS, *el compromiso radica en concertar con el INCAPTEC la colaboración de institutos de capacitación de sus entidades adheridas*, los cuerpos docentes de los mismos y la infraestructura que tiene destinada a tales fines. Se compromete además a *elaborar y diseñar programas especiales de desarrollo y promoción del comercio y los servicios, consensuado con el INCAPTEC*, a través del equipo docente especializado que las circunstancias requieran (Resolución 600/08 MTEySS).

Por lo expuesto, podríamos inferir que existe una convergencia de intereses en cuanto a que ambas partes se comprometen a colaborar, difundir y promover la formación profesional en el sector. Además, en esta propuesta se combinan, tanto la oferta de cursos de las cámaras como la de los sindicatos afiliados a la FAECyS.

En función de los objetivos trazados por estas organizaciones, intentaremos indagar sobre que sentidos se ponen en juego a través de la transposición de saberes en la oferta de capacitación y formación profesional. Para ello se analizará si en esa transposición operan

algunas “agencias de control simbólico” (Bernstein, 1998) que buscan configurar nuevas subjetividades.

Siguiendo a Bernstein (1998), algunos estudios sostienen que la educación reproduce desigualdades al interior de la sociedad a través del dispositivo pedagógico hegemónico. Sin embargo, el autor advierte que dicho dispositivo también puede ser tomado desde la resistencia colectiva para transformarlo en beneficio propio (en nuestro caso, los sindicatos, por ejemplo). Nos preguntamos entonces si el dispositivo pedagógico que se pone en juego a través de la formación profesional negociada colectivamente es –o no– un instrumento más de la hegemonía o ha sido reconfigurado por los trabajadores a través de la negociación colectiva.

Para comenzar, Bernstein (1998) define al dispositivo pedagógico como un conjunto de reglas que regulan la comunicación pedagógica. Ésta, a su vez, actúa de forma selectiva sobre el potencial de significados que pueden ser pedagogizados. Para ello, existen tres conjuntos de reglas que comportan la gramática interna del discurso pedagógico: distributivas, recontextualizadoras, y evaluadoras. Las primeras regulan las relaciones entre el poder, los grupos sociales, las formas de conciencia y la práctica, a la vez que especifican las formas de conocimiento. Las recontextualizadoras, por su parte, regulan la formación del discurso pedagógico específico, mientras que las evaluadoras constituyen las prácticas pedagógicas cuya finalidad es transmitir criterios para regular la conciencia.

Tomando como base esta breve clasificación, analizaremos la oferta de cursos del INCAPTEC.

A través de la página web que posee el Instituto, se puede acceder a la capacitación que éste ofrece. Allí observamos que la oferta es proporcionada por la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y la Escuela Argentina de Negocios (EAN) (perteneciente a la Cámara Argentina de Comercio (CAC)). Asimismo, y en función a la resolución que crea al INCAPTEC, también están disponibles los cursos de los sindicatos adheridos a la FAECyS. En éste último caso se relevó la oferta de cursos del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC).

La **CAME** ofrece sus cursos mediante su “Programa Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para el Desarrollo del Comercio en la Argentina”. El mismo se encuentra a disposición de las pequeñas y medianas empresas del comercio y los servicios, y apunta a personas que atiendan puntos de venta que busquen profundizar sus conocimientos y ahondar en técnicas de gestión. Podrán realizarlo todos aquellos interesados en instalar un comercio minorista o empresa de servicios, quienes deben acreditar *estudios primarios*

completos, o aquellos universitarios que deseen realizar una especialización (www.redcame.org.ar).

El programa prevé un *sistema de capacitación continua*, destinado a atender las necesidades del sector con una oferta variada de cursos que abarcan distintas temáticas referidas a la gestión de los establecimientos comerciales y su entorno más amplio (los centros comerciales), como ser: *marketing y ventas, calidad de servicio y atención al cliente, administración de inventarios, vidrieras, entre otros*.

Los cursos apuntan a superar el impacto que las tecnologías y los nuevos formatos de distribución tuvieron en los sistemas de comercialización de bienes y servicios. Esta situación requiere de personas más capacitadas que puedan dar respuestas satisfactorias a los clientes mediante la aplicación de buenas prácticas. Lo que se busca es asegurar la calidad y posicionar a la empresa en un sendero de mejoras continuas. En cuanto a los trabajadores, se pretende fortalecer su capacidad de gestión y competitividad con una oferta educativa específica. Asimismo, la oferta de cursos a distancia favorece el acceso a trabajadores de diferentes puntos del país. Existe una sostenida demanda de empleos en el sector comercial y de servicios que exige competencias no cubiertas por la oferta educativa, por lo cual este tipo de cursos favorecería la inserción de trabajadores en esas áreas. Por último, se destaca su gratuidad.

Por su parte la **EAN-CAC**, en su oferta alterna cursos presenciales y a distancia. Todos son gratuitos.

La fundamentación de la oferta de cursos resalta que las formas de comercialización y organización del mundo actual están sometidas a profundas transformaciones, que demandan calificación y adaptabilidad laboral. Estas cualidades requieren acciones educativas para todos los niveles de formación, capacitación, reconversión y actualización. También sostiene que es necesario articular el sistema educativo, científico y tecnológico con la actividad comercial y el mundo del trabajo buscando fortalecer el empleo en tiempos críticos y de profundos cambios (www.escueladenegocios.edu.ar). Principalmente, los cursos se orientan a: atención al cliente y manejo de quejas, ceremonial y protocolo, comunicación efectiva, comunicación escrita y negociación, desarrollos de equipos de trabajo-formación y conducción, gestión económica financiera para no especialistas, importaciones y exportaciones, logística en comercio internacional, liderazgo y motivación, entre otros. Entendemos que esta propuesta se orienta a quienes buscan progresar en la empresa para lo cual necesitan capacitarse.

Por último, el **SEC**, a través de su página web, propone a sus afiliados capacitarse abonando un arancel promocional, por cuota cooperativa de \$10.-

Las áreas optativas son: Informática; Contable; Idiomas; Estética y Artística. Los cursos se desarrollan en el Centro de Formación Profesional N° 10 “Raúl Scalabrini Ortíz”, con diferentes sedes en Capital Federal. Las mismas cuentan con equipos de alta tecnología e incluyen actividades físicas.

A los fines de profundizar sobre oferta de cursos de estas instituciones se efectuó un relevamiento de la misma a partir de la información disponible en sus páginas web y revistas sindicales.

En este sentido observamos que la propuesta de cursos de las *cámaras empresarias* apunta tanto a los comerciantes cuentapropistas, con el fin de mejorar el manejo de sus negocios (evaluación financiera, armado de vidrieras, logística, importaciones, etc.) como a trabajadores que se encuentran ocupados en puestos de mandos gerenciales o jefaturas orientados a mejorar el manejo de estrategias comunicacionales, organizacionales, de los recursos humanos y la negociación. Asimismo, se proponen cursos dirigidos a empleados de comercio cuya finalidad es mejorar sus habilidades en lo referente a ventas, comunicación, atención al cliente, etcétera. En términos generales, la propuesta de las cámaras empresarias es más específica y se orienta a las problemáticas que preocupan a las empresas.

Por otro lado, la propuesta del *sindicato* se caracteriza por ser más amplia y abarcativa. Esto es, el trabajador, a través de esos cursos (manejo de programas informáticos, conocimientos contables, idiomas, estética corporal, peluquería, fotografía, etc.), adquiere conocimientos generales, los cuales pueden ser aplicados en cualquier puesto de trabajo. Se observó que la propuesta sindical apunta a la inserción, mantenimiento, crecimiento y/o reinserción laboral del trabajador. No obstante, la propuesta educativa se adapta y responde a las demandas de las empresas a la hora de cubrir los puestos de trabajo. En particular, las habilidades que se desarrollan en las áreas de informática, contable e idiomas.

Por lo expuesto, podemos inferir que el dispositivo pedagógico puesto en juego a través de la oferta de cursos disponibles del INCAPTEC, no está operando como un dispositivo que reproduzca las desigualdades al interior de los trabajadores que se desempeñan en este sector. Por el contrario, la amplitud y variedad de cursos, la disponibilidad de horarios, su bajo costo (e inclusive algunos son gratuitos), como también la posibilidad de efectuarlo a distancia, dan cuenta de la accesibilidad a la formación profesional que establece el Instituto.

La selectividad en los significados pedagogizados está dada a través de: el público al que se orientan (empresarios de PYMES, mandos gerenciales y medios o a trabajadores. En cuanto a las reglas distributivas -que regulan las relaciones de poder, formas de conciencia y las prácticas-, en nuestro “caso testigo”, supone formas de acceso al conocimiento más

democráticas puesto que ha sido negociado colectivamente. Asimismo, las reglas recontextualizadoras retroalimentan el discurso pedagógico a través de las necesidades expresadas por los actores en el proceso de negociación colectiva. Y por último, las reglas evaluadoras –que constituyen las prácticas pedagógicas para transmitir criterios que regulan la conciencia- no estaríamos en condiciones de hacer inferencias al respecto, dado que solo se ha analizado la oferta de capacitación sin ahondar en la puesta en práctica del dispositivo pedagógico, pues esto excede la propuesta del artículo.

Reflexiones finales

De acuerdo a los objetivos planteados por este trabajo y al análisis de la literatura sobre la temática, entendemos que la negociación colectiva como mecanismo de diálogo social importa un avance en los temas referentes a la oferta de formación profesional destinada a trabajadores que se desarrollan en el sector comercio.

Por otro lado, a pesar de que el acuerdo por el cual se crea el INCAPTEC postula una serie de objetivos y compromisos entre las partes bastante amplios, entendemos que la oferta concreta de cursos de capacitación y formación profesional permite a los trabajadores (y también a pequeños empresarios y a mandos gerenciales) mejorar sus conocimientos, habilidades y experiencias para desempeñarse en el sector. En este sentido, el dispositivo pedagógico propuesto en la oferta de cursos disponibles del INCAPTEC, de acuerdo a los datos recolectados, no opera como un dispositivo reproductor de desigualdades al interior del colectivo de trabajadores de la actividad. Por el contrario, la amplitud y variedad de cursos, la disponibilidad de horarios, su bajo costo (e inclusive su gratuidad), como también la posibilidad de que alguno de estos cursos se realicen a distancia, dan cuenta de la facilidad de acceso a la formación profesional. Sin embargo, las desigualdades vendrían dadas por otros factores que enumeramos a continuación.

En primer lugar, creemos que la oferta de formación debería apuntar a la “terminalidad educativa”⁸, habida cuenta de que el 44% de los trabajadores ocupados en el sector tienen secundario incompleto y en particular, porque para inscribirse en muchos de los cursos se requiere secundario completo. Por lo tanto, la primera necesidad estaría en que los trabajadores culminaran sus estudios secundarios para posteriormente profundizar sus conocimientos sobre temáticas más específicas del sector.

En segundo lugar, debemos señalar que la rama comercio presenta una gran heterogeneidad en su estructura sectorial (desde los grandes supermercados y centros

⁸ Esto es, proponer programas que permitan a los trabajadores finalizar sus estudios secundarios.

comerciales hasta el pequeño comercio barrial), que repercute en la mano de obra ocupada en el mismo. En efecto, tal como se señalara, el 48% de los trabajadores ocupados en el sector no están registrados en la seguridad social, lo cual, entendemos que, además de la gravedad del caso, el no registro desfavorece el acceso a la formación profesional. Esto es así porque, para acceder a la oferta de formación deben estar afiliados al sindicato, para lo cual tienen que estar registrados. Además, recordemos que el INCAPTEC se financia a través de los aportes de las empresas por cada empleado registrado.

Entonces, si bien la negociación colectiva se erige como un mecanismo de diálogo social que permite sortear algunas diferencias históricas en materia de acceso a la formación profesional, existen problemas de índole estructural que frenan este avance. Principalmente porque el fraude que implica la contratación no registrada de trabajadores en el mercado de trabajo excluye a casi la mitad de los trabajadores de la actividad de la seguridad social, de la protección legal individual y colectiva, por tanto de la negociación colectiva. Creemos que éste es un problema pendiente que requiere de políticas públicas específicas, de carácter sectorial y, principalmente, de representantes sindicales comprometidos con las problemáticas de los trabajadores que representan.

Bibliografía

ABÓS, A. (1989), *“El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado”*, Bs. As., Argentina: Fundación Friedrich Ebert.

ANTUNES, R. (2005), *“Los sentidos del trabajo”*, Cap. I, II, III y IV. Bs. As., Argentina: Ed. Herramienta.

BERNSTEIN, B. (1998), *“Pedagogía, control simbólico e identidad”*, Cap. II. Madrid, España: Ed. Morata.

BURAWOY, M. (1989), *“El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista”*, Cap. III. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CASANOVA F. (2003), *“La formación Profesional y las Relaciones Laborales”*. Montevideo: CINTERFOR.

DE GAUDEMAR, J. P. (1991), *“El orden y la producción, nacimiento y forma de la disciplina de fábrica”*, Cap. 1. Madrid, España: Ed. Trotta.

- GRAMSCI, A. (1992), *“Antonio Gramsci, Antología”*, pp. 362–387. México: Siglo XXI Editores.
- KLEIN, N. (2000), *“No logo, el poder de las marcas”*, Bs. As., Argentina: Ed. Paidós.
- NOVICK, M.; TRAJTEMBERG, D. (2000), *“La negociación colectiva en el período 1991-1999”*, Bs. As., Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- NOVICK, M. (2008), *“Desarrollo e innovación: un debate en torno a la revalorización del trabajo”*, en Revista de Trabajo N°5, Año 4, Bs. As., Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- ORSATTI, A. (2004), *“Formación sindical en formación profesional”*, III Conferencia Continental de Educación CIOSL-ORIT, para Cinterfor/OIT-CIOSL/ORIT.
- PORTELLI, H. (1974), *“Gramsci y el bloque histórico”*, Cap. II, III. Bs. As., Argentina: Ed. Siglo XXI.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. (s/f), *“Capacitación laboral y negociación colectiva. Análisis de la Normativa”*.
- TRAJTEMBERG, D., MEDWID, B. (2009), *“La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007”*, en SENÉN GONZALEZ, C.; SCHETTINI, P. (Comps.), *“Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal”*, Bs. As., Argentina: Prometeo-UNLaM.
- PALOMINO, H. (2006), *“Diseño legal y desempeño real: Argentina”*, en BENSUSÁN, G. (Coord.), *“Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina”*, México: UAM.
- SENÉN GONZÁLEZ, S., BOSOER, F., (2009), *“Breve historia del sindicalismo argentino”*, Bs. As., Argentina: Ed. El Ateneo.
- SLADOGNA, M. (2009), *“Negociación Colectiva y Formación Profesional”*, Taller sobre *“Nuevos contenidos de la negociación colectiva”*, Junio 2009, SRLL-MTEySS.
- TOPET, P. (2007), *“La negociación colectiva y la formación profesional”*, Montevideo, Uruguay: CINTERFOR –OIT.
- TRAJTEMBERG, D., VARELA, H., REVALE, F., PONTONI, G. (2009), *“La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad”*, presentado en el 9º Congreso ASET, Bs. As., Argentina.

SIMÓN, J. (2006), “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”. En: *Revista de Trabajo*, Nº 3, Año 2. Bs. As.: SSPTyEL, MTEySS.

TRAJTEMBERG, D. (2008), “*Impacto en la determinación colectiva del salario sobre la desigualdad salarial*”, presentado en “Seminario Internacional: Globalización y Distribución del Ingreso. Problemas y desafíos de política”, 22 y 23 de septiembre, Organizado por MTEySS-OIT-PNUD-IDEAS-CEPAL, Bs. As., Argentina.

Páginas Web consultadas:

<http://www.sec.org.ar>

<http://www.institutocap.org.ar>

<http://www.redcame.org.ar>

<http://www.cac.com.ar/>

<http://www.escueladenegocios.edu.ar>