



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias
Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
N° 35, Vol. XXI, Invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina
ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Formación profesional y cambio tecnológico en Argentina: sindicatos y la “tesis de la doble incompetencia”

**Job training and technology planning debates: trade unions face to the “double
incompetence” thesis**

**Formação profissional e mudança tecnológica na Argentina: sindicatos e a “tese da
dupla incompetência”**

**Cora Cecilia ARIAS¹
Cecilia CROSS²**



RESUMEN

La proletarianización del artesanado fue producto de un proceso de doble descalificación: por un lado, la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo; por otro, la exclusión de los/as trabajadores/as de la gestión tecnológica. Esta configuración se expresó en los modos de acción sindical que rara vez se orientan a interpelar la organización del proceso productivo.

Las exigencias del capitalismo post industrial y las resistencias obreras frente a la deshumanización que imponía la organización taylorista erosionaron las fronteras entre cuellos blancos y azules. El primer proceso de descalificación, la separación entre los que piensan y los que producen, quedó entonces cuestionado.

Sin embargo, la supuesta “incompetencia” de los sindicatos para tomar decisiones en materia tecnológica sigue vigente. Frente al cambio tecnológico, se analiza su respuesta de manera especular: se adaptan o resisten las exigencias en materia de capacitación y/o reconversión laboral, a través de la adopción de estrategias sectoriales o colectivas. Sin embargo, nuestras investigaciones muestran que las respuestas son más complejas y existe una creciente preocupación por formar parte del debate acerca de la transformación productiva.

En este artículo, presentamos algunos resultados preliminares de una investigación cualitativa en curso en gremios de diversas ramas, que nos permiten caracterizar la heterogeneidad de sus

¹Doctora de la Universidad de Buenos Aires (UBA) en Ciencias Sociales. Investigadora Adjunta de la Carrera del Investigador Científico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) (Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, UMET-CONICET). Coordinadora del Área de Cambio Tecnológico, Innovación y Desarrollo de CITRA. Docente UBA.

Contacto: coracearias@gmail.com.

²Doctora de la Universidad de Buenos Aires (UBA) en Ciencias Sociales. Investigadora Independiente de la Carrera del Investigador Científico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) (Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, UMET-CONICET). Secretaria de Investigación y Desarrollo UMET. Profesora Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

Contacto: cross.c@umet.edu.ar

posicionamientos frente al cambio tecnológico. El análisis llevado a cabo nos permite sostener que, en muchos casos, estos posicionamientos desafían simultáneamente los dos aspectos de la descalificación que dio origen a la proletarianización.

Palabras clave:

Sindicatos, Tecnología, Innovación, Sustentabilidad del empleo.

ABSTRACT

The proletarianization of crafts was the product of a process of double disqualification: on the one hand, the separation between conception and execution of work; on the other, the hypothesis of the (supposed) incompetence of the workers in the matter of technological management. Due to this supposed incompetence, trade unions rarely intervene on technology planning debates.

The demands of post industrial capitalism and workers' resistance to the dehumanization imposed by the Taylorist organization, eroded the borders between white and blue collars. The first process of disqualification, the separation between those who think and those who produce, was then questioned.

However, the "incompetence" of workers and their organizations to make decisions in technological matters is rarely problematized. In the face of technological change, the response of workers is analyzed in a speculative way: the requirements in terms of training and / or work reconversion are adapted or resisted, through the adoption of individual or collective strategies. The position taken by the trade union actor in the face of technological changes (acceptance, denial or intervention in this matter) has a decisive impact on the processes of productive transformation.

In this article, based on a qualitative survey carried out in unions of different branches, we will analyze the heterogeneity of positions that workers adopt in the face of technological change. This research allows us to argue that, in many cases, they simultaneously challenge the two aspects of the disqualification that gave rise to proletarianization.

Key words: Unions, Technology, Innovation, Sustainability of employment.

RESUMO

A proletarianização do artesanato foi o produto de um duplo processo de desqualificação: por um lado, a separação entre concepção e execução do trabalho; por outro, a exclusão dos trabalhadores da gestão tecnológica. Essa configuração foi expressa nos modos de ação sindical que raramente são orientados a desafiar a organização do processo produtivo.

As demandas do capitalismo pós-industrial e a resistência dos trabalhadores contra a desumanização imposta pela organização taylorista corroeram as fronteiras entre os pescos branco e azul. O primeiro processo de desqualificação, a separação entre quem pensa e quem produz, foi então questionado.

No entanto, a suposta "incompetência" dos sindicatos para tomar decisões sem questões tecnológicas ainda é válida. Diante da mudança tecnológica, sua resposta é analisada de forma especulativa: as demandas de treinamento e / ou conversão de mão-de-obra são adaptadas ou resistidas, mediante a adoção de estratégias setoriais ou coletivas. No entanto, nossa pesquisa mostra que as respostas são mais complexas e existe uma preocupação crescente em fazer parte do debate sobre transformação produtiva.

Neste artigo, apresentamos alguns resultados preliminares de uma investigação qualitativa em sindicatos de vários ramos, o que nos permite caracterizar a heterogeneidade de suas posições diante das mudanças tecnológicas. A análise realizada nos permite sustentar que, em muitos casos, essas posições desafiam simultaneamente os dois aspectos da desqualificação que deram origem à proletarianização.

Palavras chave: Sindicatos, Tecnologia, Inovação, Sustentabilidade do emprego.

Sumario: 1. Introducción; 2. La *incompetencia* de los trabajadores frente a la tecnología; 3. Los posicionamientos de los sindicatos frente al cambio tecnológico; 3.1. Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros: la tecnología como herramienta de fortalecimiento institucional; 3.2. Asociación Obrera Textil de la República

Argentina: formar para el mercado y la defensa del empleo; 3.3.Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne y Afines de la República Argentina: la tecnología como amenaza al oficio; 3.4. Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina: la tecnología como factor exógeno; 3.5. Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales: la tecnología como aliada en el trabajo y en la lucha sindical; 4.Reflexiones finales, provisionales y preliminares; Bibliografía; Fuentes.

1. Introducción³

En la etapa de transición del feudalismo al capitalismo, la proletarianización del artesanado fue producto de un proceso signado por una doble descalificación: por un lado, la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo; por otro, la (supuesta) incompetencia de los/as trabajadores/as y sus organizaciones en materia de gestión tecnológica. La tecnología se convirtió en un subproducto de la ciencia acorde con los postulados del modelo lineal. Este enfoque sostiene que el conocimiento científico se produce y se difunde desde los claustros. Así, la ciencia es concebida como una esfera autónoma de la vida social, prescindente de las demandas sociales en sentido amplio.

Las exigencias del capitalismo post industrial y las resistencias obreras frente a la deshumanización que imponía la organización taylorista erosionaron las fronteras entre cuellos blancos y azules, principalmente en los últimos 40 años. El primer proceso de descalificación, la separación entre los que piensan y los que producen, quedó entonces cuestionado.

Sin embargo, la “incompetencia” de los sindicatos para incidir en las decisiones en materia tecnológica rara vez es problematizada. Frente al cambio tecnológico se analiza su respuesta de modo especular: se adaptan o resisten las exigencias en materia de capacitación y/o reconversión laboral a través de la adopción de estrategias sectoriales o transversales.

Se establece como un axioma que los nuevos conocimientos y el avance en materia tecnológica dependen de la actividad innovadora de empresas, universidades y/o centros de investigación. En ese marco, los/as trabajadores/as -en el mejor de los casos- aportan saberes locales⁴. Las potencialidades obreras en el espacio de transformación e innovación han sido soslayadas por los actores empresarios, gubernamentales y sociales en general. Por lo tanto, los/as trabajadores/as no tienen el reconocimiento merecido en este ámbito, ni social ni económico.

En los últimos años se ha desarrollado una perspectiva académica que sostiene que las “dimensiones relevantes para entender la dinámica innovativa de las firmas” debe incluir no sólo la tradicional medición de la I+D formal, sino “las informales” así como “los procesos de capacitación, las actividades de gestión de calidad y de mejora continua y la formación de recursos humanos, vinculadas a la construcción de capacidades, entre otros” (Barletta y otros/as, 2017: 81). Este artículo apunta a contribuir a este enfoque y, en tal sentido, a puntualizar el rol de los sindicatos como agentes centrales en la capacitación profesional y en la acreditación, desarrollo y defensa de los oficios que representan.

³Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo que tuvo lugar en Buenos Aires en agosto de 2016.

⁴Independientemente del grado de exhaustividad con el que se describan las especificidades y la potencia creativa y creadora de los saberes locales, rara vez se clausura la distinción entre estos saberes y el conocimiento codificado, en una relación jerárquica que privilegia a esta última especie. Sin embargo, desarrollos teóricos y empíricos (Yoguel, Novick, Marin, 2001; Novick, 2002) nos muestran que los sistemas tecnológicos al interior de las empresas (tanto en sus aspectos “duros” como “blandos” u organizacionales) no pueden ser aprehendidos sólo desde el conjunto de los conocimientos codificados que se encuentran en el “mercado del conocimiento”. Como señala Yoguel (1998), el aporte de los saberes locales “constituye la esencia de las diferencias tecnológicas y ventajas competitivas de las firmas”.

Esta centralidad no necesariamente se traduce en forma inmediata en la construcción de una agenda propia en términos de cambio tecnológico, Nuestra hipótesis es que esto ocurre debido a la vigencia de la tesis de la doble incompetencia. Que las innovaciones que se producen en los espacios laborales sean apropiadas por el capital para optimizar procesos productivos y mejorar sus ganancias, o pueden convertirse en herramientas gremiales para negociar condiciones de trabajo y defender la sustentabilidad del empleo, depende fundamentalmente del modo en que los sindicatos se posicionan frente al conocimiento⁵. La postura que asume el actor sindical frente a los cambios tecnológicos (la aceptación, negación o intervención en esta materia) tiene una incidencia determinante en los procesos de transformación productiva, sin embargo rara vez son considerados como actores centrales en la literatura especializada.

Más allá de esta débil presencia en el debate académico, los saberes en el trabajo se constituyen en un espacio de disputa. Ese conflicto se profundiza en un contexto en el que la organización del trabajo no garantiza la continuidad del empleo, y la obsolescencia de las calificaciones es mucho más rápida que en el pasado; el dominio de un oficio ya no garantiza trabajo. El cambio tecnológico y la aparición de nuevas necesidades y servicios exigen una actualización permanente.

Las nuevas formas de organización del trabajo y la producción capitalistas que se establecieron luego de la crisis de los setenta –y los impulsos de la denominada Tercera Revolución Industrial-, dieron origen a la “sociedad de la información” (Bueno Campos, 2000). En este contexto, el conocimiento circula y en apariencia es accesible. Sin embargo, las distintas empresas y países no utilizan de forma productiva esos saberes existentes, algunos actores obtienen mejor provecho que otros de los conocimientos que circulan a intensa velocidad (Lochmuller, 2008).

En la Argentina, el acceso a la tecnología para el trabajo ha estado asociado casi exclusivamente con la transnacionalización de las empresas. No obstante, a lo largo de la llamada “década de oro” de la industria argentina (1964-1974), el país logró constituirse en exportador de tecnología, destinada principalmente a países latinoamericanos (Nochteff, 1991). En tal sentido es que se dice que Argentina se ha destacado en procesos de I+D adaptativa, en los cuales la experticia obrera fue central. Pero el sistema de innovación ha sido incapaz de captar y fomentar esas iniciativas. Por esta razón, el proceso de industrialización inicial afianzó las relaciones de dependencia de los países subdesarrollados con respecto a los conocidos como del Primer Mundo; esta configuración fue la consecuencia del avance de muchos de estos últimos países en sus capacidades tecnológicas en detrimento de los países periféricos (Lochmuller, 2008).

Los países hegemónicos han configurado un cuasi oligopolio en términos de investigación e innovación. Esto profundiza la tendencia a perpetuar las asimetrías con nuestros países, y se constituye en un obstáculo para profundizar el desarrollo nacional y regional.

En este contexto internacional, las posibilidades de desarrollo autónomo de nuestro país, y las estrategias para garantizar la sustentabilidad del empleo, se erigen como un problema político y no conceptual: si no se establece que el conocimiento que se crea y se difunde debe ser adecuado a las demandas y la capacidad de absorción sociales (Lochmuller, 2008), se pierde la eficacia de la inversión pública y privada en materia de innovación. La producción de conocimiento ajustada a las demandas de desarrollo realmente existentes depende fuertemente del posicionamiento que adoptan los trabajadores y sus organizaciones frente a la innovación y el cambio tecnológico.

⁵ En efecto, si se considera que el mercado y/o la empresa tienen la potestad de instrumentar el proceso productivo, la puesta en valor de los saberes profesionales, así como la defensa de determinado modelo de cambio tecnológico frente a otros posibles, queda por fuera del área de acción e intervención sindical. Como contrapartida, si se asume el supuesto contrario, los/as trabajadores/as y sus organizaciones buscarán desarrollar sus competencias en la materia para convertirse en agentes autorizados para intervenir en los distintos procesos de cambio tecnológico, así como para demandar la inversión necesaria por parte de las empresas para garantizar la sustentabilidad del empleo en el mediano plazo.

En esta contribución, a partir de un relevamiento cualitativo realizado entre los años 2015 y 2018 en sindicatos argentinos de diversas ramas, analizaremos la heterogeneidad de posicionamientos que los trabajadores adoptan frente al cambio tecnológico. Esta investigación nos permite sostener que las posiciones que asumen los sindicatos frente al cambio tecnológico no pueden leerse con prescindencia de la tesis de la doble incompetencia pero tampoco de la estructuración de la relación establecida para la producción de valor en el sector de referencia. Los datos con los que hemos trabajado en este texto surgen de entrevistas en profundidad a responsables de capacitación de 29 sindicatos. Estos encuentros fueron celebrados en el contexto de la puesta en marcha del CITRA, en el afán de que el centro pudiera responder a las expectativas que habían dado lugar a su formación, como unidad ejecutora especializada en vinculación tecnológica al servicio de los sindicatos adherentes⁶. Para alcanzar este propósito era necesario identificar demandas tecnológicas, tanto para el desarrollo de nuevos procesos o herramientas, como necesidades de capacitación muy específica. La puesta en marcha de este proceso de relevamiento de demandas se llevó a cabo estableciendo contacto con las personas que nos indicaban los/as secretarios/as generales, que mayoritariamente eran los/as encargados/as del área de formación. Cuando nos acercamos a hacer la entrevista, solicitada a una sola persona, fue muy habitual que nos recibiera con varias otras. Dichas entrevistas fueron grabadas con el acuerdo de quienes participaron. El rol de los sindicatos frente al proceso de trabajo y la defensa del empleo resultaron ser temas muy recurrentes ya que estas preocupaciones justificaban en muchos casos la configuración de la oferta de cursos de formación profesional. Este artículo intenta recuperar algunas claves para comprender esa situación. Para ello hemos analizado las entrevistas desgrabadas con el software ATLAS Ti que por su configuración conforme a la *grounded theory* (Glaser y Strauss, 1967) contribuye a la identificación de tipos extraídos (McKinney, 1968) y a la identificación de temas no previstos en la guía de pautas.

En las páginas que siguen, luego de un breve repaso teórico de la problemática en cuestión, presentaremos cinco casos de análisis seleccionados del relevamiento (pasteleros, textiles, tintoreros, trabajadores de la carne y del cine) de sindicatos de distinta envergadura y rama de actividad pero que tienen todos ellos la particularidad de estar asociados al CITRA, este Centro de investigación científica que es cogestionado por las propias organizaciones sindicales⁷. Se trata de un primer acercamiento al tema que nos permite diferenciar y clasificar los distintos posicionamientos que asumen estos sindicatos frente a la tecnología.

2. La incompetencia de los trabajadores frente a la tecnología

En su conocido trabajo acerca de la consolidación del capitalismo industrial, Marglin (1974) subraya que aquello que garantizó la supremacía de la manufactura primero y la fábrica luego -sobre otros modos de organización del trabajo como el trabajo a domicilio-, se asocia con la creación de un lugar en la producción para el capitalista. Como coordinador de la cooperación, el empresario se aseguraba no sólo la posibilidad de controlar ritmo, proceso y contenido del trabajo, sino también de seleccionar en primera instancia, y a posteriori diseñar y/o adquirir las herramientas necesarias para poner en marcha la producción. Este paso, fundamental en el proceso de fetichización de la mercancía, se tradujo asimismo en la transformación de los oficios artesanales en calificaciones para el trabajo, que ya no se definen por el bien de uso que producen sino por el tipo de máquina, herramienta o etapa del proceso productivo en la que interviene el operario u obrero.

⁶ CITRA surge de la firma de un convenio entre CONICET y UMET, como otras unidades ejecutoras de doble dependencia. Su particularidad es que a este convenio pueden adherir los sindicatos representados por su secretario/a general.

⁷ El CITRA es un instituto perteneciente al sistema de CyT argentino que depende del CONICET y la UMET (Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo). Además, en sus órganos de dirección incorpora a las organizaciones sindicales. Hasta el momento son 50 los gremios que se han incorporado al CITRA.

En este derrotero, sostenemos, se constituyó un sentido de doble incompetencia de los/as trabajadores/as frente a la tecnología. En primer lugar, debido a que las decisiones en materia tecnológica pasaron a ser monopolizadas por la dirección de la empresa/fábrica. En segundo lugar, porque las tareas de planificación de la producción también dejaron de ser parte de su ámbito de incumbencia.

El proceso dialéctico que dio origen a la constitución de las clases sociales capitalistas también configuró sus respectivos ámbitos de incumbencia, no sólo en el proceso productivo, sino también en el campo de lo político. Así, las organizaciones sindicales se fueron constituyendo como espacio de representación de los intereses de los/as trabajadores/as, en el ámbito productivo y en el campo político, expresando la lucha de clases en torno al control del tiempo en el trabajo. En tal sentido advertimos que el proceso de alienación de los trabajadores respecto de la tecnología no puede explicarse exclusivamente como producto de una estrategia unilateral y/o deliberada desde uno u otro sector, sino como expresión del carácter dialéctico, contradictorio e irreductible de la lucha de clases.

Asimismo, la consolidación del modelo lineal como tesis principal y hegemónica referida al funcionamiento de los sistemas de innovación, trae aparejado el supuesto que entiende a la tecnología como un factor exógeno en el proceso productivo (Escorsa Castells y Valls Pasola, 2003). En consecuencia, se niega su carácter político por un lado, y el aporte de los actores productivos al proceso de desarrollo tecnológico por otro. En efecto, el modelo lineal de innovación supone que es el conocimiento científico -al que define como neutral y prescindente de cualquier otro interés que no sea el mero conocimiento- el que da origen a todo proceso de innovación. Por otra parte, la empresa apenas interviene en el proceso en la fase final que es la puesta en producción.

Ese proceso ocurrido en el nacimiento del capitalismo occidental, sigue teniendo relevancia para comprender la configuración del movimiento obrero en Argentina. El proceso de sindicalización de la clase trabajadora estuvo inspirado por militantes socialistas, comunistas y anarquistas que migraron hacia el país a finales del siglo XIX y principios del XX, portando los repertorios de la clase obrera europea, fundamentalmente italiana y española (Suriano, 2001). La débil implantación del capitalismo industrial en aquellos países facilitó la adecuación de estas estrategias al contexto local, también caracterizado por un modelo industrial que funcionaba como enclave desde el punto de vista tecnológico, principalmente procesando materias primas para su exportación (Lobato, 1988). De ahí que los sindicatos con mayor gravitación a principios del siglo XX hayan sido los vinculados con la exportación de alimentos, los servicios de transporte y la administración pública.

El proceso de industrialización por sustitución de importaciones originado en los años 30, supuso una profundización de la dependencia tecnológica puesto que la mayor parte de la tecnología era importada desde los países industriales en crisis (Correa, 1998). No obstante ello, el carácter dialéctico e histórico de las relaciones de clase se pone de manifiesto al analizar pormenorizadamente esa situación general en las distintas actividades.

En su trabajo acerca de la industria frigorífica en Berisso, Lobato (2001) advierte que la taylorización del trabajo en el sector excluye a los faenadores, quienes continuaron operando conforme la metodología tradicional que aseguraba el adecuado tratamiento del animal. Esta exclusión, que supone una decisión tecnológica, pone de relieve una vez más el carácter eminentemente político de la organización productiva. La persistencia del faenado manual no impidió la implantación de la férrea y despótica autoridad taylorista como modelo de gestión, y una hiper especialización que volvía las competencias adquiridas irrelevantes en otra actividad. Este proceso de disciplinamiento y su eficacia también se evidencian en las prácticas de resistencia desplegadas por los/as trabajadores/as. Se trata de “formas menos espectaculares, más sordas e individuales de protesta” como “la realización de un ritmo más lento de las labores”, “el abandono del trabajo sin dar explicaciones”, el intento de “sobornar a los que tenían poder ofreciendo dinero para obtener un empleo permanente o la transferencia a tareas

consideradas menos penosas”, junto con otras más violentas como “amenazar o castigar a los capataces y jefes” (Lobato, 2001: 87-89)⁸.

En la década del cuarenta, bajo el gobierno peronista, la configuración del tejido industrial y los procesos de innovación tecnológica sufrieron profundos cambios. De una parte, producto de la organización masiva de los/as trabajadores/as en los distintos sectores de actividad, y de otra, por las decisiones adoptadas por el nuevo gobierno en materia de gestión tecnológica y educativa. Corresponde a la gestión peronista no sólo la creación de instituciones como CONICET, INTA, INTI y la CNEA, sino también de la Universidad Obrera Nacional. Sin pretender atribuir a estas medidas sentidos y conceptos ajenos al modo de pensar de la época, lo cierto es que este entramado institucional pone de relieve dos aspectos centrales para nuestro análisis. Entre ellos, y tal como ha sido señalado en diversas ocasiones, la creación del sistema de Ciencia y Tecnología argentino estuvo signada por una hipótesis lineal en materia de innovación (Correa, 1998).

La caída del gobierno peronista volvió a cerrar los caminos a las expectativas de que Argentina pudiera constituirse en productora de tecnología. A pesar de ello, entre 1964-1974 los gérmenes de la política científica peronista dieron algunos frutos que prácticamente lograron romper la dependencia de la industria argentina respecto al agro. El régimen neoliberal instaurado en 1976 desarticuló esos débiles brotes que habían surgido (Nochteff, 1991).

Este pasaje rápido, sin pretensiones de exhaustividad, sobre la cuestión tecnológica en el proceso de conformación del movimiento obrero, nos permite trazar las líneas de un mapa que facilita la comprensión de alguna de sus configuraciones presentes.

3. Los posicionamientos de los sindicatos frente al cambio tecnológico

La creación y puesta en funcionamiento del CITRA (Centro de Innovación de los Trabajadores) fue un proceso de largo debate acerca del modo en el que es posible repensar el rol de los sindicatos frente a la tecnología, su producción, como así también su carácter profundamente político e histórico. A lo largo de los procesos de negociación para la firma de los convenios suscriptos con los sindicatos, en los actos mismos de celebración del convenio, y hasta en los diversos seminarios y reuniones en los que el Centro fue tomando forma, estos temas se abordaron de diversas maneras, mayormente reflexionando en torno de la propia dinámica de trabajo del personal científico pero también de los/as dirigentes a cargo de áreas de formación, cultura, gestión de los Centro de Formación Profesional, etc.

En los momentos que nos ha tocado presenciar y registrar, el tono ha sido predominantemente cordial, aunque no por eso condescendiente. Seguramente será objeto de otro trabajo el análisis detallado de alguna de estas escenas. Pero lo cierto es que éstas difícilmente puedan considerarse representativas del tono del debate general en el movimiento obrero porque, por definición, aquellas organizaciones que han decidido sumarse al CITRA tienen en general y en promedio una postura favorable y optimista respecto de las posibilidades concretas a las que puede dar lugar esta interacción.

En todo caso, la primera tarea que nos propusimos para empezar a “poner en marcha” al CITRA, con el propósito de dar comienzo al trabajo transdisciplinario, fue la recorrida uno a uno de los distintos sindicatos para ofrecerles el establecimiento conjunto de una agenda de investigación, en principio ajustada a sus demandas, luego sectorial y más adelante intersectorial. Este recorrido consistió en la celebración de una o más entrevistas con uno o más representantes de cada gremio, de distintos niveles jerárquicos y desigual antigüedad ya que nos avinimos a reunirnos con quien quisiera recibirnos.

⁸ Estas prácticas no fueron óbice para la puesta en marcha de acciones de protesta gremial más tradicional como las huelgas de 1915, o aquella de 1917-18 que afectaron a la mayoría de las plantas norteamericanas instaladas en la provincia de Buenos Aires, o aquella encabezada por la Federación de Obreros de la Industria de la Carne (FOIC) en 1932, en la que los obreros se movilizaban persiguiendo objetivos estrictamente gremiales.

En este artículo presentamos un análisis preliminar de los resultados de este primer recorrido realizado entre 2015 y 2018 que nos permitió agrupar a las organizaciones en función de su posicionamiento frente a la tecnología. Para este trabajo abordamos un ejemplo de cada una de estas distintas expresiones a las que no llamamos “tipos”, dado que supondría rigidizar algo que sabemos está en movimiento. Los diversos posicionamientos en realidad tienen sentido sólo en función de nuestras categorías de análisis y difícilmente representen estrictamente los alineamientos gremiales y políticos de los sindicatos.

Los posicionamientos a los que hacemos referencia no surgen de una tipología elaborada desde la teoría, sino a partir de tipos extraídos (McKinney, 1968) que expresan diversos puntos de vista axiológicamente ubicados tomando como eje la posición de los sindicatos frente al proceso de trabajo. Estos cinco posicionamientos representan distintos puntos de condensación de la tesis de la doble incompetencia, que hemos analizado considerando el tipo de actividad productiva en cuanto a su relación con la herramienta, su vínculo con el tipo de saber profesional convocado y el modo en que se estructura la formación para y en el trabajo desde el punto de vista de nuestros/as entrevistados/as. De este análisis surgen cinco posiciones: la de aquellos gremios que piensan la tecnología como herramienta de fortalecimiento institucional, la de quienes consideran que la formación debe contribuir a defender los puestos de trabajo del avance tecnológico, la de quienes rechazan los cambios en el proceso de trabajo por considerar que atentan contra el oficio, la de quienes creen que el sindicato no debe mediar en el establecimiento del proceso productivo y la de quienes creen que la tecnología puede ser un aliado para perseguir objetivos de corte sindical. Para intentar comprender estos posicionamientos, elegimos un caso para cada tipo que presentamos a continuación.

3.1. Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros: la tecnología como herramienta de fortalecimiento institucional

El sindicato de pasteleros es una organización con gran cantidad de afiliaciones (alrededor de 50000). Representa a distintos oficios que incluso están regidos por diferentes Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Las ramas de actividad en las que tiene injerencia este gremio son: pastelería, pizzería, alfajores y postres, servicios rápidos y fastfoods, heladería.

Por lo tanto, en materia de negociaciones con las empresas –tanto en cuestiones salariales como de modificación de condiciones de trabajo o cambios en la organización productiva-, el sindicato se vincula con múltiples sectores. Se trata generalmente de pequeños establecimientos (salvo algunas cadenas de heladerías o las empresas multinacionales de comidas rápidas recientemente encuadradas en este gremio), que emplean no más de 20 personas. Además, cabe resaltar que en estos espacios laborales conviven trabajadores representados por otros sindicatos (panaderos, gastronómicos, comercio).

En esta actividad se valorizan el conocimiento a partir de la experiencia y el valor del producto artesanal. Tienen la particularidad de que los oficios se definen por el valor de uso que producen y no por el tipo de herramienta empleada, como en los oficios industriales. Por ende, los/as trabajadores/as se identifican con las tareas que realizan y por esta razón muchas veces se resisten a posibles cambios o a la introducción de tecnología en el proceso productivo tendiente a la estandarización.

En el discurso sindical se pone de relieve que la incorporación de nueva maquinaria ha permitido mejoras en los procesos de trabajo que se tradujeron en condiciones más beneficiosas (por ejemplo, ya no necesitan cargar pesadas bolsas de harina). En este marco, el discurso gremial no erige al avance tecnológico como una amenaza para el empleo en este sector. El tipo de actividades que se realiza y los saberes que se movilizan no pueden, a entender del gremio, ser reemplazados por máquinas.

Desde hace más de dos décadas, existe desde el sindicato un interés por la capacitación. En la década del noventa se incorporaron nuevas tecnologías que requerían nuevas capacidades por parte de los/as trabajadores/as. En ese marco, por decisión de la Comisión Directiva, se comenzaron a brindar cursos de formación en el rubro confitería. En un principio el objetivo era

mejorar las oportunidades de empleo de los/as afiliados/as, pero luego la oferta se abrió a toda la comunidad.

En virtud del interés que despertaban estos cursos, y la importante demanda para adquirir nuevas técnicas y propuestas de pastelería, en 1995 se inauguró oficialmente la Escuela de Pastelería Profesional. Así es presentada en la página web oficial:

La Escuela de Pastelería Profesional brinda un Programa de Formación Profesional en Pastelería y otras ramas productivas.

La propuesta educativa apunta a formar profesionales que puedan desenvolverse eficientemente en los ámbitos de trabajo. Por eso el diseño curricular se elabora a través del diálogo social, con el aporte de referentes reconocidos por el sector: cámaras empresariales, representantes de los trabajadores/as, profesionales con amplia trayectoria, entre otros.

De esta manera, los saberes se actualizan de forma permanente, de acuerdo a los cambios que se producen en el mundo del trabajo, impactando directamente en los roles ocupacionales y situaciones laborales

La Escuela de Pastelería Profesional nace hace más de 20 años con el objetivo de crear un espacio donde compartir, transmitir y certificar el conocimiento de los/as trabajadores/as pasteleros; apostando al aprendizaje continuo, a la innovación y a la práctica, con materiales didácticos especialmente diseñados para nuestra actividad.

La Escuela de Pastelería está abierta tanto hacia los/as afiliados/as del sindicato como hacia el público en general. Ofrece alternativas de formación continua para aquellos que aspiran, en un futuro, a ser maestros pasteleros y/o cocineros, como también para quienes se encuentran trabajando en el sector y desean fortalecer sus capacidades y/o especializarse.

La Escuela de Pastelería Profesional brinda formaciones de larga duración, como el “Trayecto Profesional en Pastelería” o el “Trayecto Profesional en Cocina”, en los que se obtienen títulos intermedios a medida que se avanza en el trayecto, y otras de corta duración en una variedad de cursos y módulos de perfeccionamiento.

El enfoque de las propuestas formativas se basa en competencias. En esta dirección se diseñan programas de estudio con objetivos, contenidos, actividades formativas y recursos didácticos centrados en las necesidades productivas, a fin de responder a las innovaciones y problemáticas específicas del sector. Sobre este punto, en su sitio web sostienen que:

El diseño curricular de la Escuela se revisa a cada paso con los actores sociales de la actividad: los Sindicatos, las Empresas y las Cámaras que las representan, con el objetivo de contar con la información necesaria para la actualización permanente de sus contenidos a partir de los cambios que se producen en el sector y de su impacto en los perfiles ocupacionales y en las situaciones de trabajo.

La propuesta del diálogo con los diferentes actores sociales, la formación por competencias, son señales que nos permiten caracterizar la postura de este sindicato frente a los avances tecnológicos. Esta organización gremial tiene un posicionamiento adaptativo frente a las innovaciones que realiza el capital. De hecho, en una entrevista realizada al Secretario de Cultura, prensa y difusión del sindicato sostuvo que “*las empresas se tienen que ocupar de innovar, ese no es un tema de los sindicatos*”. De acuerdo a esta interpretación, son los requerimientos del mercado los que imponen las áreas y los contenidos de la capacitación laboral.

En este sentido, funciona en la Escuela de Pastelería un servicio de empleo que no pretende ser una consultora ni seleccionar personal, sino que se establece como un enlace entre las necesidades ocupacionales de las empresas y los/as alumnos/as de la Escuela. Este contacto regular con las solicitudes del mercado laboral permite el ajuste permanente de la formación profesional en función de los pedidos empresarios.

Por otra parte, a lo largo de su experiencia en capacitación, este sindicato ha establecido vínculos con actores estatales. Desde el año 2004, a través del Plan Integral de Capacitación y Promoción del Empleo, el Ministerio de Trabajo de la Nación brindó apoyo para formar nuevos

trabajadores/as pasteleros/as, fortalecer las calificaciones de profesionales del sector y formar a los/as trabajadores/as desocupados/as, mejorando sus posibilidades de inserción laboral.

Además, los perfiles formativos están reconocidos por la Secretaría de Educación de Adultos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Forman parte del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que los/as habilita para desarrollar la formación basada en competencias laborales, describir y delimitar qué hace un/a trabajador/a en su lugar de trabajo, y a partir del reconocimiento de sus funciones elaborar diferentes ofertas formativas.

La participación en este Programa implicó la sistematización de los saberes productivos de los pasteleros adquiridos a través de la experiencia laboral. Este proceso de reconocimiento formal de evaluación y certificación de competencias laborales estableció a la Escuela como Centro Evaluador de Competencias Laborales del Sector de la Pastelería. Este proceso se desarrolló junto con la Cámara de Confeiterías que evidentemente influyó en la determinación de las competencias desde la perspectiva empresarial.

Por otra parte, una particularidad que tienen los/as trabajadores de este sector es la participación en concursos. Así lo describen sus protagonistas:

En nuestra profesión, la participación en campeonatos es una interesante oportunidad y un elemento de motivación tanto para los profesionales que están en actividad como para los jóvenes que empiezan a desarrollarse. Permite tomar contacto con otros profesionales de todo el mundo, estar al tanto de las nuevas tendencias y proyectarse en certámenes internacionales.

Señalamos esta cuestión a los efectos de describir una experiencia en la que se encuentra involucrado el sindicato en procesos de innovación. En las competencias internacionales de pastelería, lo que distingue a los países y establece las asimetrías son los moldes que se utilizan. En nuestro país, no existe inversión empresarial en esta materia y por lo tanto el sindicato, a través de la Escuela y los equipos que compiten, se encuentra trabajando en un proyecto para realizar los moldes para participar en el campeonato internacional utilizando tecnología en impresoras 3D. Más allá de recibir apoyo económico de las cámaras empresarias, la formulación, gestión y puesta en marcha de esta iniciativa estuvo impulsada por el sindicato.

Cada una de estas experiencias o actividades que relatamos (la creación de la Escuela de Pastelería, el diálogo con actores empresariales en materia tecnológica, la participación en actividades de formación con distintas instancias gubernamentales, las propuestas innovadoras para las competencias internacionales) ponen de manifiesto el interés de esta organización gremial por el cambio tecnológico y el lugar que ocuparán los saberes y las competencias de los/as trabajadores/as en ese proceso. Un primer análisis de las estrategias adoptadas por este sindicato en esa materia nos permite concluir que todas las acciones desplegadas en ese sentido se tradujeron en un fortalecimiento institucional y la consolidación de un modelo sindical frente a otros posibles. En tal sentido, el sindicato se posiciona desde una incompetencia relativa: no interviene en el debate acerca del modo en que se organiza la producción, pero sí se erige en custodio de las competencias y habilidades profesionales que caracterizan al oficio.

3.2. Asociación Obrera Textil de la República Argentina: formar para el mercado y la defensa del empleo

El gremio textil posee algunas características similares al sindicato de Pasteleros: tiene una cantidad de afiliados importante (cerca de 45000), representa a actividades diversas que en muchos casos además tienen una representación gremial de la rama (por ejemplo, el sindicato del vestido, el sindicato de cortadores). La AOT tiene injerencia en aquellos lugares de trabajo en los que se fabrica desde el origen, desde la materia prima, en los que se ejecutan integralmente las distintas etapas que caracterizan a la producción textil convencional. El Convenio Colectivo de Trabajo especifica el ámbito de aplicación de este sindicato:

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación: La presente convención colectiva de trabajo, es de aplicación en todo el país y comprende a todos los obreros/as que prestan servicio en los establecimientos de la industria textil, sea esta actividad la principal, accesoria o conexas del empleador. Se declaran comprendidas en la presente convención colectiva de trabajo las siguientes actividades textiles: Algodón y afines; Tejidos de punto; Medias, cotton y circulares; Tintorerías Industriales, estamperías y afines; Texturizado; Cintas, elásticos, trenzado y pasamanería; Yute, formio, sisal, lino, cáñamo y alpargatería; Guantes; Manipuladores de hilados, retorcidos y afines; Fajas; Estopa, clasificación de rezagos textiles; Lana; Lavaderos de trapos y anexos; Fabricantes de hombreras, acolchados para sastres y algodones en mantas;

Alfombras automáticas y a mano; Amianto y fieltro; Mechas incandescentes y anexos; Hilos de coser; Seda y Fibras Manufacturadas; Bolsas; Bordados a máquina y pantógrafo; Telas no tejidas; Broderie y Afines; Algodón Hidrófilo; Pañales y Afines, etc.

Se consideran obreros de la industria textil a los ocupados en establecimientos cuya actividad principal comprenda procesos destinados a la confección de colchones, bolsas, tejer, lavar, clasificar, peinar, cardar, hilar, urdir, tramar, retorcer, estrusar, devanar, desfibrar, teñir, aprestar, texturizar, bordar, cortar, coser, atar, anudar, bobinar, planchar, estampar, terminar, o similares y que se lleven a cabo sobre cualquier tipo de fibras, sean naturales o manufacturadas, ya sea manualmente o mediante la utilización de maquinarias subordinadas al proceso industrial textil, según la calificación industrial emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y cualquiera sea la modalidad de contratación de tales obreros, en cuanto estuviesen afectados de manera directa a los procesos productivos, a sus actividades coadyuvantes y al mantenimiento y/o programación de las máquinas y equipos afectados a la producción. (CCT 500/07).

Las particularidades del proceso productivo textil involucran la vastedad de puestos descriptos en el CCT. Cada oficio requiere distintas calificaciones, con diferentes grados de complejidad, y cuyo aprendizaje generalmente se produce en el mismo proceso de trabajo. Como puede observarse, los oficios se definen por el tipo de herramienta que se opera (peinar, cardar, hilar, urdir, tramar, retorcer, estrusar, devanar, desfibrar, teñir, aprestar, texturizar, bordar, cortar, coser, atar, anudar, bobinar, planchar, estampar, etc.). En este caso también, la experiencia y el conocimiento del oficio desde la cotidianeidad del trabajo son gravitantes en la actividad.

La AOT debe establecer vínculos con múltiples empresas que se diferencian entre sí y por lo tanto les exigen diferentes estrategias de acción. Por un lado, existen las multinacionales que incorporan tecnología de punta en el proceso productivo. Y por otro, perviven en este sector pequeños establecimientos, muchas veces de origen familiar, que no realizan inversiones en maquinarias y continúan utilizando viejas máquinas y realizando el trabajo de forma artesanal.

En el año 2009 la AOT junto con la Fundación ProTejer inauguraron el Centro de Formación Profesional N° 32 "Eva Perón". Esta fundación es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada en el año 2003 por distintas cámaras empresarias del sector textil. Así se presentan en su sitio web:

... como respuesta a la necesidad de reunir a todos los sectores de la cadena de valor de la Agro Industria Textil y de Indumentaria de la Argentina.

Su conformación responde también a la exigencia de propiciar y arbitrar el diálogo y la relación entre los distintos actores interesados en el desarrollo de la cadena de valor: trabajadores, empresarios, centros de investigación y universidades; con el objetivo de lograr una sinergia con el sector público que resuelva los problemas sectoriales y potencie el crecimiento de nuestra industria nacional.

La organización ha logrado posicionarse en la esfera pública y elevar a las autoridades nacionales propuestas de políticas industriales, muchas de las cuales se han transformado en instrumentos esenciales para el crecimiento desde el 2003 de nuestra cadena de valor.

Es una fundación que representa los intereses empresariales, y por lo tanto la creación del CFP de manera conjunta con el sindicato implica que desde el inicio las áreas y contenidos de la capacitación a dictarse deben ser negociados entre ambas organizaciones fundadoras. La propuesta del trabajo mancomunado para conciliar los intereses del sector capitalista y los obreros queda explícita en un video institucional que se difunde para presentar el CFP e invitar a potenciales interesados en los cursos. Los testimonios de miembros de la AOT, de la Fundación ProTejer, instructores y alumnos del CFP, apuntan que en un contexto de cierta recuperación de la industria textil es imprescindible lograr acuerdos entre los distintos sectores y en este sentido plantear la capacitación en concordancia con las exigencias de la industria. De esta manera se presenta el CFP en su página oficial:

Se orienta a brindar formación profesional de alta calidad, y cuenta con equipamientos tecnológicos de última generación, lo que permite a sus egresados cumplir con los requerimientos del mercado de trabajo sectorial.

La capacitación y formación en perfiles laborales específicos de la industria textil se funda en los requerimientos del mercado laboral. Los miembros de la AOT manifiestan que tienen un diálogo continuo con las cámaras empresarias y preparan la oferta académica de acuerdo con las necesidades que manifiestan las empresas.

El CFP⁹ forma parte de la red de Formación Continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de la red oficial de instituciones de formación profesional de la Ciudad de Buenos Aires, quienes otorgan certificación oficial. Además, su sistema de gestión cuenta con certificación de calidad IRAM-MTEySS.

Se dictan cursos cuatrimestrales, gratuitos y abiertos a toda la comunidad. La oferta está conformada por los siguientes cursos, entre otros: operario de máquinas rectilíneas (tecnología shimaseiki), programador inicial de máquinas rectilíneas (tecnología shimaseiki), moldería industrial de tejido de punto para dama y caballero, operario de confección de indumentaria de tejido de punto, tejido semi industrial y manual, operario remallador, sistemas informáticos.

En un sector de actividad muy sensible a los vaivenes económicos y que por lo tanto registra regularmente altos niveles de desempleo o subempleo, las acciones del sindicato en materia tecnológica se dirigen hacia la formación de los trabajadores en vistas a no dejarlos afuera de un mercado en constante fluctuación. En este tipo encontramos entonces sindicatos en los que se asume una incompetencia técnica en términos clásicos. Los gremios son prescindentes en el debate acerca de la organización del proceso productivo, pero las capacidades de articulación de intereses propias de la actividad gremial y la oferta de formación profesional se organizan alrededor de los intereses compartidos con las pequeñas y medianas empresas del sector en pos de sostener los puestos de trabajo.

3.3. Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne y Afines de la República Argentina: la tecnología como amenaza al oficio

Esta organización de segundo grado está conformada por sindicatos vinculados con la industria de la carne, ubicados en todo el territorio nacional. Representa a empleados/as de las empresas y/o establecimientos dedicados al faenamiento de ganado bovino, ovino, porcino, equino, caprino, animales de caza mayor y/o menor o a la industrialización de productos cárneos; en las empresas o establecimientos o sectores de establecimientos dedicados a la

⁹ Los CFP son instituciones de formación y capacitación que tienen como objetivo “preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo” (INET: <http://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/>).

producción de embutidos y fiambres, genéricamente conocidas como plantas de chacinados. Tiene alrededor de 20000 afiliados.

Al igual que los casos antes relevados, esta federación debe establecer negociaciones con empleadores que se diferencian entre sí. En menor medida existen grandes frigoríficos pero mayoritariamente se trata de pequeños establecimientos de carácter familiar. Según los relatos de los delegados sindicales, no existen diferencias significativas entre unos y otros respecto del proceso de trabajo. Es decir que la tecnología aplicada es muy similar tanto en grandes empresas como en las pequeñas, en línea con lo que señalan los estudios sobre el establecimiento de la industria en el Río de la Plata a comienzos del siglo pasado (Lobato, 2001). Se considera que el sector no se encuentra amenazado seriamente por la apertura de las importaciones debido a las características excepcionales del territorio nacional para la práctica de la actividad.

En la actualidad, FESITCARA no posee ningún espacio dedicado a la formación y/o capacitación de sus trabajadores/as.

Con referencia a la incorporación de tecnología en el proceso productivo, las características de estos oficios muchas veces se constituyen en un obstáculo para poder mejorar las condiciones laborales. Algunos puestos de trabajo están relacionados con el uso de la fuerza y la virilidad implicada en el trabajo, y por esta razón los/as trabajadores/as en ciertas ocasiones se resisten a emplear máquinas en lugar de su propio cuerpo.

En una entrevista realizada con varios delegados/as del sector resaltaron que los cambios en el proceso productivo no constituyen una amenaza para el empleo en esta actividad ya que los oficios son artesanales, requieren del conocimiento, la experiencia y la precisión. Consideran que nuevas tecnologías pueden ayudar, mejorar sus condiciones laborales, fundamentalmente para reducir los altos índices de siniestralidad que existen en los establecimientos, pero nunca podrán reemplazar el saber obrero.

Un aspecto muy notable en el trato con los representantes gremiales es la virulencia y rigidez de los estereotipos de género que forman parte de la *narrativa* del oficio que construyen. A pesar de que en el grupo que nos recibió había una mujer de mediana edad con una responsabilidad importante dentro de la Obra Social, las referencias a otras mujeres y el trato que nos dispensaron eran indisimuladamente machista. El lugar del saber y de la habilidad, así como el del compromiso y la eficiencia quedaba exclusivamente reservado a los varones¹⁰.

La referencia a la fortaleza física y la destreza manual como constitutiva de un oficio, al que se piensa como eminentemente masculino -entendiendo la masculinidad dentro de los cánones tradicionales del “macho”-, se opone en el relato con la utilización de la tecnología. Así, no sólo se niega su eficacia, se plantea además un dilema rayano con lo identitario: ¿qué clase de trabajador sería un trabajador de la carne que no puede hacer gala de su fuerza y destreza?

Más allá de esta cuestión, se pone de relieve el carácter absolutamente insalubre del trabajo que produce muchas y muy profundas lesiones musculares y enfermedades respiratorias. Este reconocimiento no los alienta, sin embargo, a solicitar una intervención del CITRA tendiente a desarrollar mejores herramientas de trabajo. Su interés se dirige hacia el desarrollo de un software para poder poner de manifiesto los abusos de la ART frente a la Obra Social y por ende, de los patrones frente al sindicato. En tal sentido, el sindicato se posiciona desde una incompetencia orgánica: los avances tecnológicos se perciben como un posible aporte a la gestión de la federación, pero existe una certeza absoluta de que la competitividad del sector se explica por las ventajas competitivas en términos clásicos: calidad del suelo y habilidad artesanal de los trabajadores (varones) especializados. En este marco, la lucha por la

¹⁰ A tal punto que uno de nuestros interlocutores que se definió como “asesor” de la organización, nos advirtió que esperaba que no fuéramos como una de las “pibas” que había trabajado con ellos de parte de la SRT (Super Intendencia de Riesgos del Trabajo) a quien, por haberlo contradicho públicamente, estuvo a punto de “darle vuelta la cara de una cachetada”. Para nuestra sorpresa, ninguno de los/as presentes pareció sorprenderse por este comentario y hasta hubo algunas risas de aprobación. Desde ya, podría alegarse que este personaje nefasto no era representativo del conjunto, sin embargo, aunque no con la misma agresividad, los comentarios estereotipados y machistas estuvieron a la orden del día durante toda la entrevista.

apropiación del valor se da en términos de puja por la ganancia en la negociación paritaria y la capacitación sólo se piensa como un momento en el ingreso al puesto de trabajo.

3.4. Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina: la tecnología como factor exógeno

Se trata de un sindicato chico -tiene cerca de 5000 afiliados-, que se encuentra en proceso de recomposición luego de haber perdido la representación nacional en épocas de la dictadura militar. Su ámbito de representación agrupa a trabajadores/as que se desempeñen bajo relación de dependencia en tintorerías convencionales, rápidas, industriales y/o receptorías de ropa nueva y usada; intermediarios, fábricas de sombreros y/o gorras de fieltro, pelo, lana, hilado de algodón, hilado sintético y derivados y/o de cualquier otro material, cualquiera sea su denominación, incluyéndose los trabajadores y/o establecimientos que se dediquen a la distribución, comercialización y/o venta de los mismos; lavaderos industriales, mecanizados y automáticos de ropa nueva y usada de trabajo, de cama, toallas, mantelería, alfombras, telas, mopas, estopas y trapos, lavanderías en hospitales, clínicas, sanatorios, geriátricos, restaurantes, hoteles, hosterías, posadas, en buques y barcos de bandera argentina; establecimientos que efectúen el prelavado de todo tipo de indumentaria; receptorías, mayoristas, minoristas, proveedores e intermediarios de servicio de lavado.

UOETSYLRA no cuenta con un Centro de Formación profesional. En las entrevistas realizadas, los miembros del sindicato sostienen que la capacitación para cada uno de estos oficios se produce en el propio proceso de trabajo, “se aprende trabajando”, no se necesitan saberes o conocimientos previos para desempeñarse en esta actividad¹¹.

Este gremio tiene un Instituto de capacitación que brinda cursos a sus afiliados y sus familiares en una gran cantidad de áreas (Área Informática: Diseño Web, Programación, Reparación, Diseño Gráfico, Office; Área Estética: Masoterapia, Est. Corporal, Asesoría de Imagen, Peluquería, Mani-pedicuría, Depilación, Maquillaje; Área Medicina: Aux. de farmacia, Aux. Laboratorio, Aux. de Esterilización, Aux. Kinesiólogía; Área Gastronomía: Pastelería, Cocineritos, Chef, Chocolatería, Mozo/Camarera, Barman; Área Técnica: Electricidad del hogar, Electricidad Automotriz, Electricidad Industrial, Mecánica automotriz/moto, Refrigeración, Gasista, Plomería; Apoyo Escolar: Secundario acelerado, todas las materias de Primario y Secundario, CBC, UBA XXI; Área Idioma: Inglés, Francés, Italiano, Portugués; Área Deportes: Danza, Natación, Fútbol, Rugby, Tenis; Área Arte y Diseño: Indumentaria, Textil, Decoración, Dibujo, Teatro, Fotografía, Canto, Guitarra, Artes Visuales, Oratoria, Locución; Área Administración: Recepcionista, liquidador de Sueldos, Asistente de Recursos Humanos/ Relaciones Públicas/Ventas/ Adm. De Pymes/ Contable/ Comercialización, Org. de Eventos, Asistente de logística; Área Terapéutica: Aromaterapia, Reflexología).

El gremio, a través de distintos convenios suscriptos con empresas u organismos expertos en la temática, ofrece a sus afiliados/as una gran variedad de cursos destinados a incrementar destrezas específicas no vinculadas con el ámbito laboral en diversas áreas. Se trata de un servicio que brinda el sindicato pero que no apunta a la transmisión de saberes específicos que circulan en este sector de actividad.

Desde el discurso sindical, existe una preocupación acerca de la pérdida de puestos de trabajo en el sector. A modo de ejemplo, el reemplazo de la tela por el papel o la cuerina en manteles y servilletas en los restaurantes ha provocado el cierre de muchos lavaderos y por lo tanto la reducción de puestos de trabajo.

Para revertir ese proceso, el sindicato se basa en argumentos vinculados con la contaminación y el cuidado del medio ambiente. En esta actividad, la problemática del cuidado

¹¹ La única excepción en este sentido es un curso que se lleva a cabo junto con técnicos de INTI para trabajadores/as que se desempeñan en lavaderos industriales asociados con la confección de jeans. Esta excepción nos fue comentada en el marco de otra entrevista realizada tiempo después y había sido organizada por fuera del área encargada de la capacitación en el sindicato. En tal sentido, no la hemos considerado en este estudio debido a que nos interesa analizar la oferta formal y oficial de capacitación como expresión de la posición de los sindicatos como entidad.

de la salud tanto de trabajadores/as como de la población en general, es crucial. Por un lado, por las consecuencias que trae aparejado el tratamiento de forma no apropiada de elementos contaminados (fundamentalmente en establecimientos de salud y en los gastronómicos). Por otro, por las implicancias en salud de los/as trabajadores/as de la utilización de materiales perjudiciales para la salud.

El gremio se propone generar acciones para cada una de esas problemáticas: han realizado estudios para establecer el grado de afectación en la salud y además participan de diversos proyectos que tienen como objetivo la generación de puestos de trabajo en este sector (por ejemplo, la propuesta de modificación de la legislación vigente para obligar a las empresas a contar con lavaderos en los lugares de trabajo para que los/as empleados/as reciban diariamente la ropa de trabajo en condiciones y no deban trasladarla).

Podemos advertir que tanto la formación como la tecnología se establecen para este sindicato como áreas ajenas al proceso productivo. Por eso la capacitación que brindan a sus afiliados/as cubre una vastedad de áreas, pero ninguna de ellas se refiere a la formación para el trabajo. Y cuando reflexionan acerca del cambio tecnológico hacen hincapié en decisiones empresarias exógenas al proceso de trabajo que pueden tener consecuencias sobre el empleo en el sector. En este tipo encontramos entonces sindicatos en los que se asume una incompetencia clásica en términos de organización del proceso productivo. Los gremios son prescindentes en cuanto al debate acerca de la organización del proceso productivo y piensan el conocimiento y la formación como un modo de superar la condición laboral intergeneracionalmente o aliviar el padecimiento de los/as actuales trabajadores/as. Existen algunos pocos oficios en términos cuasi artesanales que son valorados, pero aluden a una porción minoritaria de las personas afiliadas.

3.5. Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios audiovisuales: la tecnología como aliada en el trabajo y en la lucha sindical

El SICA es un sindicato de los considerados medianos por la cantidad de afiliados (alrededor de 10000), aunque ha experimentado un enorme desarrollo y crecimiento en los últimos años. En un principio, por el boom de la publicidad a comienzos de la década pasada, y luego por la importante acción gremial desplegada por la actual conducción que logró disminuir drásticamente el trabajo en negro o no registrado (Bulloni, 2012). Representa al personal técnico que trabaja en las etapas de preproducción, rodaje y posproducción de piezas audiovisuales sean éstas corto, medio o largometrajes, con fines artísticos, publicitarios, educativos, o cualquier otra variedad.

El SICA llegó a contar con un edificio en el barrio porteño de Constitución en el que se ofrecían cursos en casi todas las especialidades vinculadas a la producción, rodaje y edición de material audiovisual: sonido, fotografía, arte, diseño, producción, pos producción, animación, guion, asistencia de dirección. Uno de nuestros interlocutores habituales nos comentaba que en este ámbito el CFP *“poco tiene que envidiarle a las Escuelas de Cine”*.

Este aspecto de la oferta formativa despierta algunas polémicas. Si bien todos nuestros entrevistados de algún modo se jactan de la calidad de las instalaciones y de los cursos que se ofrecen, para algunos representa una contradicción respecto de lo que debería ser el rol del sindicato.

La naturaleza de la actividad es descrita en términos de “trabajo por proyecto” (Bulloni, 2012), situación que implica una enorme incertidumbre en la contratación. Además, los equipos de trabajo, estricta y jerárquicamente organizados, responden a líderes que son (o no) convocados/as y ellos/asa su vez convocan a sus colaboradores/as. Dada esta circunstancia, muchos de los/as trabajadores/as consideran que forma parte de la acción gremial ofrecer instancias de capacitación y actualización que *“mantengan operativos a los trabajadores”*. Otros, en cambio, interpretan que las empresas productoras y publicitarias transfieren de hecho el costo de capacitar y actualizar a los/as trabajadores/as al dejar el costo y el esfuerzo en manos de los sindicatos.

Por otra parte, esta modalidad de trabajo, sostiene, conspira contra la construcción de una sólida identidad colectiva como trabajadores/as porque incita la competencia entre compañeros/as y porque, muchas veces, en un mercado de trabajo relativamente acotado en el que todos se conocen, asumir la acción gremial puede atentar contra la consecución de empleo. Estos aspectos de la actividad, desde la mirada sindical, fomentan la consolidación de la actitud “free rider”, debilitando y volviendo a sobrecargar a la conducción sindical.

Como expresión de este debate, en el último tiempo se ha venido desarrollando el área de formación sindical que es presentada en la web del siguiente modo:

(...) nuestros alumnos deben conocer las problemáticas del medio y tomar contacto directo con las entidades encargadas de defender a los trabajadores. Esta misión es fundamental para pensarnos como centro de formación profesional, pues no sólo nos dedicamos a capacitar alumnos, sino, por sobre todas las cosas, a formar trabajadores.

Esta contradicción o tensión entre el “alumno” que busca formarse y adquirir conocimiento en beneficio propio -aunque más no fuera por el mero hecho de aprender-, y el “trabajador”, se pretende saldar a través de la incorporación al Plan de estudios del "Seminario de capacitación gremial". De acuerdo con lo postulado en la página web, el fin de este seminario es “acercar a los alumnos a las cuestiones gremiales más relevantes de la industria audiovisual, buscando ir más allá de lo estrictamente técnico, para conocer los problemas del trabajo cinematográfico, y los derechos laborales que regulan nuestra actividad”.

El contenido de este seminario abarca los siguientes tópicos: El cine como industria, Representación gremial (Trabajo en largometraje, publicidad y personal estable), Figura y función del sindicato dentro de la industria, Convenio colectivo de trabajo, Componentes del salario en relación de dependencia (Salario bruto, aportes patronales, vacaciones, aguinaldos), Reseña del acontecer cinematográfico y gremial de las últimas décadas, Formas de contratación, Condiciones de trabajo, Cooperativas/relación de dependencia y Cálculo de horas extras/vacaciones/aguinaldo.

En efecto, el sindicato se posiciona desde un lugar competente en términos tecnológicos: los/as trabajadores/as como fuerza colectiva son quienes mejor conocen el uso de las herramientas y la mejor disposición para la organización productiva y, además, han desarrollado dispositivos tecnológicos que permiten combatir el empleo en negro.

4. Reflexiones finales, provisorias y preliminares

En el capitalismo, la relación dialéctica, histórica y contradictoria que se establece entre el capital y el trabajo se desarrolla en distintos ámbitos y se traduce en la constitución de distintos aspectos en los que estos actores entran en conflicto. En la organización del trabajo la disputa versa sobre los tiempos, el espacio laboral, los salarios, la disciplina, pero también sobre un aspecto crucial –al que nos dedicamos en esta contribución–: la tecnología, la innovación, la incorporación de nuevas maquinarias y el rol del saber obrero. En términos marxistas clásicos, nos referimos a la tensión implícita en la composición orgánica del capital, y al debate por el control de la tecnología y el conocimiento inherente al espacio productivo capitalista.

Sin embargo, el carácter socio histórico y político del uso del conocimiento en el trabajo es un aspecto que difícilmente sea puesto en cuestión en el ámbito académico. La capacidad performativa de este supuesto es notoriamente baja fuera de este ámbito, fundamentalmente al observar el campo de la acción formativa cotidiana que se lleva a cabo en los más de 700 CFP existentes en nuestro país.

La “puesta en marcha” del CITRA nos llevó a sostener una serie de entrevistas en profundidad que pusieron de relieve algunos aspectos de cómo se expresa esta tensión en nuestro país actualmente. Nos acercamos con la expectativa de relevar posibles demandas de vinculación tecnológica y nos recibieron con una serie de expectativas acerca de cómo el CONICET podía ser útil a los sindicatos. Por nuestra parte, esperábamos encontrar demandas vinculadas con la mejora de las condiciones de trabajo en el proceso productivo o estudios acerca de los cambios tecnológicos más amenazantes para la actividad. Pero a quienes eligieron

como interlocutores/as fue a los/as responsables de capacitación, cuando había, o a asesores profesionales de los gremios. Esto condicionó la relación en tanto que quienes entrevistamos no eran necesariamente quienes negociaban en las paritarias o lidiaban con conflictos de encuadramiento, situaciones mucho más afines a los desafíos que plantean las nuevas tecnologías en el proceso de trabajo. Pero aún en lo que se refería a la formación, en muchos casos notamos que existía interés en el proyecto de CITRA en dos sentidos: para mejorar la oferta de capacitación, con el aval de CONICET, por un lado. Por otro, quienes nos recibían consideraban que CONICET podía ayudar a automatizar, profesionalizar o hacer más eficiente la actividad gremial en sí. En cualquiera de esas formulaciones, la producción de conocimiento académico se establece como un factor exógeno a la actividad gremial y de allí surgió la necesidad de elaborar este artículo.

Una primera evidencia es que, a pesar de nuestras expectativas erradas, el debate acerca del posicionamiento de los sindicatos frente a la configuración del proceso productivo no es ni lineal ni continuo, pero genera inquietud. En algún caso pensando el conocimiento como un factor exógeno y ajeno, en algún otro asumiendo la importancia clave que puede tener conocer y manejar ciertas tecnologías para poder participar en la defensa no sólo de la cantidad de puestos de trabajo sino de la calidad del empleo.

Una segunda evidencia es que, así como la tecnología no es única, ni una, ni puede comprenderse ahistóricamente, tampoco es posible comprender la posición de todos los sindicatos de una sola vez. Así, el principal desafío que plantea la tesis de la doble incompetencia es que, si funciona como homogeneizadora en la alienación, no puede ser rebatida de una sola vez y para todas las actividades.

Como vimos, hay gremios para los cuales hay tecnología aplicada al proceso productivo que puede convertirse en herramienta para fortalecer institucionalmente a la organización y preservar y valorizar el oficio. Tal es el caso de “Los Pasteleros” que, a pesar de desempeñarse en la industria, ponen de relieve la actividad artesanal de sus reposteros para sostener que la calidad de la producción local está a nivel internacional, como lo demuestra la performance del gremio en los torneos internacionales.

En este gremio las actividades se definen por el valor de uso que generan (pasteleros, confiteros, pizzeros, heladeros, alfajoreros). Si tomamos la tesis de Marglin acerca de los oficios, esta menor alineación coloca a la herramienta en un lugar de relativa o escasa importancia respecto al valor de la habilidad artesanal. La herramienta así utilizada realza el talento, no lo desplaza. Este efecto es únicamente de sentido, dado que la mayor parte de las afiliaciones provienen de sectores muy industrializados. Pero en toda la entrevista se puso de manifiesto su capacidad para acreditar competencias en el Ministerio de Trabajo y la expectativa respecto al CITRA es que pudiéramos contribuir a desarrollar moldes con impresoras 3D que les dieran mejores chances en el mundial de Pastelería.

La situación contraria se observa en AOT, un gremio industrializado en el que los oficios se definen en función del tipo de maquinaria que se opera, como ya hemos señalado. En este caso, la defensa de los puestos de trabajo se articula con la defensa de un modelo productivo permanentemente amenazado por la apertura indiscriminada de las importaciones o por el control cambiario. En efecto, la mayor parte de las empresas del sector son PyMES con una fuerte dependencia tecnológica respecto a proveedores internacionales, pero incapaces de hacer frente a una apertura total del mercado textil. En este marco, la estrategia gremial se orienta al establecimiento de alianzas con el sector patronal en dos sentidos: para mantener y sostener las calificaciones profesionales que se imponen debido a la dependencia tecnológica externa, y para unir fuerzas en la defensa de los aranceles a la importación.

La FESITCARA, por su parte, presenta un contrapunto interesante. Como en el primer caso, el oficio que reivindican se define en términos artesanales, pero, a diferencia de lo que ocurre con Pasteleros, piensan que la introducción de tecnología en el proceso productivo puede llevar a desvalorizar el oficio. Como hemos señalado, hay antecedentes históricos de esta posición a comienzos del siglo XX que fueron documentados por Lobato (2001). En este caso, esperaban de CITRA obtener apoyo para poder identificar tempranamente enfermedades profesionales, de modo de evitar que las ART transfirieran los costos de los primeros meses de tratamiento a la obra social, En tal sentido, su idea del conocimiento científico y sus aportes se

lee en estrecha vinculación con el estereotipo de la ciencia positivista, ejercida desde el laboratorio y por varones.

Por su parte, SICA ha encontrado en la tecnología una herramienta para atenuar la precariedad laboral en el sector y, de este modo, la ha convertido en una herramienta de acción gremial. La relación con la herramienta es dispar en el sector, pero la configuración de los oficios se encuentra muy marcada y el sindicato se presta permanentemente a sostener la competencia técnica de los equipos invirtiendo en capacitación. En tal sentido, su situación se encuentra cercana a la de AOT en cuanto a la dependencia de los puestos de trabajo en relación con la cotización de las divisas, debido a la dependencia tecnológica del sector y también a la volatilidad de la demanda de trabajo.

A pesar de esta diversidad, es posible concluir que la posición de los sindicatos frente a la configuración del proceso productivo se expresa con bastante nitidez en la planificación de su oferta de capacitación y en las expectativas que generan respecto de la utilización de la tecnología como una herramienta para la acción gremial.

Por otra parte, es posible sostener que, en tanto relación social, la posición de los gremios no puede interpretarse sin considerar las estrategias de competitividad de sus empleadores/as de referencia.

En este sentido queremos destacar que la situación de incompetencia en el debate tecnológico no describe el posicionamiento de una determinada dirigencia, sino que es -al menos en los casos estudiados- expresión de la dependencia tecnológica de la actividad que responde a las estrategias de valorización empresaria que rara vez se definen sectorialmente, dada la débil estructuración industrial de nuestra economía. Sin embargo, el sostenimiento de una estrategia de capacitación y formación por parte de los gremios puede resultar un atenuante para esta posición como lo muestra la experiencia de SICA o Pasteleros.

En este marco, la existencia de experiencias de vinculación orientadas al campo sindical puede ser un modo de acelerar o identificar puntos de arranque de procesos de este tipo. La configuración de estas agendas de investigación es un proceso que, aunque se asume muchas veces como burocrático o anodino, en algunos casos se traduce en profundos debates internos acerca de la propia estrategia gremial y política. De otra parte, la posibilidad de desarrollar puentes y estrategias comunicativas que habiliten el diálogo entre trabajadores/as de sectores tan diversos como el cine, la industria, y hasta la ciencia para poder desarrollar un proyecto en conjunto es un proceso sumamente desafiante que a todas luces nos lleva, también a nosotras, a volver a pensar la naturaleza y alcance de nuestro oficio.

En sus análisis sobre el funcionamiento del modo de producción capitalista, Marx advirtió que el avance de las fuerzas productivas es inexorable. En consecuencia, la visibilización y puesta en debate del lugar del trabajo y el rol de los trabajadores en este proceso se torna imprescindible en un contexto en el que la tecnología se modifica incesantemente y los saberes circulan a una velocidad inusitada.

Bibliografía

- Barletta, Florencia, Pereira, Mariano, Suárez, Diana y Yoguel Gabriel (2017): “Perfil de I+D en firmas industriales argentinas: la necesidad de construir capacidades”, pp 81-97. En: *La Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI) como herramienta de análisis La innovación y el empleo en la industria manufacturera argentina*, Buenos Aires: Cepal/METSS/Mincyt. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42490/S1700839_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 17/02/2020.
- Bueno Campos, Eduardo (2000). “La sociedad del conocimiento reclama capital intangible”. En: Bueno Campos, E. y Salmador Sánchez, M, (dir.) *Perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual*, pp 15-16, Madrid: Instituto Universitario Euroforum Escorial.

- Bulloni, María Noel (2012). "Límites a la flexibilización laboral: La gravitación del accionar sindical en la producción argentina de cine publicitario". En: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Correa, Carlos (1998). *Sistemas nacionales de innovación. ¿Qué puede aprender América Latina de Japón?* Caracas -Santiago de Chile: Dolmen Ediciones.
- EscorsaCastells, Pere y Valls Pasola, Jaume (2003): *Tecnología e innovación en la empresa*, Barcelona: Ediciones UPC.
- Freeman. Chris (2003). "El Sistema Nacional de Innovación en su perspectiva histórica". En: Chesnais, F. y Neffa, J. (comp.), *Sistemas de innovación y política tecnológica*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, Ceil-PiettedelConicet.
- Glaser, Barney y Strauss, Anselm (1967): *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine Publishing Company
- Lobato, Mirta (1988). *El taylorismo en la gran industria exportadora argentina, 1907-1945*, Buenos Aires: CEAL.
- (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires: Prometeo Libros / Entrepasados,
- Lochmüller, Christian. (2008). "Información, conocimiento y desarrollo económico". En: *Revista EIA*, número 9, pp. 143-155.
- Lundvall, Bengt-Ake (edit.) (2009). *Sistemas nacionales de innovación. Hacia una teoría de la innovación y el aprendizaje por interacción*. Buenos Aires: UNSAM.
- Marglin, Stephen (1974). "What Do Bosses Do?: The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production". En: *Review of Radical Political Economics*, 6: 60.
- Marx, Karl (1994). *El Capital. Crítica de la Economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- McKinney, John, (1968). *Tipología constructiva y teoría social*. Buenos Aires: Amorrortu editores
- Nochteff, Hugo (1991): "Reestructuración industrial en la Argentina: regresión estructural e insuficiencias de los enfoques predominantes". En: *Desarrollo económico*, Vol. 31, No. 123, pp. 339-358, Jstor.
- Novick, Marta (2002): "Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad. Capacitación e innovación en dostramas productivas de la industria manufacturera argentina". En: *Sistemas locales y capacitación*, 103-163.
- Sábato, Jorge y Botana, Natalio (1968). "La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro de América Latina". En: *Revista de la Integración*, número 3, Buenos Aires: Intal.
- Schnabel, Claus y Wagner, Joachim (2007). "Industrial Relations and Trade Unions Effects on Innovation in Germany". En: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, Vol. 8, No. 3, pp. 589-504, Wiley.
- Suriano, Juan (2001). *Anarquistas. Cultura y política libertaria en Buenos Aires, 1890-1910*, Buenos Aires: Manantial.
- Yoguel, Gabriel; Novick, Marta y Marin, Anabel (2001): "Estilos de innovación, estrategias de vinculación y tecnologías de gestión social en una trama productiva de la industria argentina". En: *Redes*, Vol. 8, N°17, pp. 11-57, UNQ.

Fuentes

- <http://pasteleros.org.ar/escuela.php>. F/c: 11/3/2016.
- <http://www.aotra.org.ar/>. F/c: 12/2/2016.
- <http://www.fundacionprotejer.com/fundacion.html>. F/c: 13/2/2016.
- <http://fesitcara.org.ar/>. F/c: 3/3/2016.
- <http://uoetsylra.org/instituto-de-capacitacion>. F/c: 7/3/2016.
- <http://www.cfpsica.org.ar/formaciongremial.html>. F/c: 20/2/2016.
- <http://www.sicacine.org.ar/>. F/c: 15/2/2016.

Entrevista Director de la Escuela / Secretario de Cultura, Prensa y Difusión de STPCPHYA.
Noviembre 2015.

Entrevista Secretaria de Cultura y Capacitación AOTRA. Septiembre 2015.

Entrevista delegados y miembros de la Comisión directiva de FESITCARA. Noviembre 2015.

Entrevista Coordinadora de RR. HH UOETSYLRA. Octubre 2015.

Entrevista Secretario del Interior UOETSYLRA. Octubre 2015.

Entrevista Secretario Gremial y Secretario de Cultura SICA-AMPA. Julio 2015