

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar>

¿DISCIPLINAMIENTO LABORAL NEGOCIADO? LA FORMACIÓN PROFESIONAL ACORDADA COLECTIVAMENTE EN EL SECTOR COMERCIO

Gabriela A. Pontoni
Universidad de Buenos Aires / Universidad de La Matanza /
CONICET (Argentina)
gabriela.pontoni@gmail.com

Resumen

En este trabajo se reflexiona sobre el papel de la negociación colectiva pos reforma neoliberal en la Argentina que como ha sido estudiado, desembocaron en altos niveles de desempleo, una creciente precarización en el uso de la mano de obra y, consecuentemente, en la degradación creciente de las condiciones laborales de los asalariados. Una década más tarde, y en un contexto de recuperación económica, resulta relevante profundizar sobre el desempeño no sólo de los institutos del trabajo –como la negociación colectiva– sino también acerca del rol de los actores involucrados en las relaciones laborales –asociaciones sindicales, cámaras empresarias y el Estado–. En efecto, las diferentes estrategias y acuerdos puestas en juego por estos actores, pos crisis 2001, otorga a los trabajadores algunas herramientas para insertarse, mantenerse o reinsertarse en el mercado de trabajo formal.

En esa línea mostramos que durante 2008 los actores del sector mercantil han acordado colectivamente la conformación del Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para empleados de Comercio (INCAPTEC). Sus objetivos generales son capacitar y formar a los trabajadores de la actividad vía el financiamiento bipartito.

Palabras clave: formación profesional, negociación colectiva, relaciones laborales, trabajo, sector comercio, Argentina.

Introducción

Este trabajo se propone analizar la instrumentación del Art. 102 del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 (1), que regula la actividad de los empleados de Comercio. Dicho artículo se 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). El acuerdo pone en marcha el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para empleados de Comercio (INCAPTEC) cuyos objetivos generales son capacitar y formar a los trabajadores de la actividad.

La tardía reglamentación de ese artículo convencional-acordado en 1975 pero reglamentado en 2008–, sin duda se asocia a las políticas de corte neoliberal durante la década pasada en nuestro país que generaron altos niveles de desocupación, creciente precarización y degradación de los asalariados. Ese contexto hizo inviable la puesta en marcha de estrategias y herramientas que posibilitaran la inserción o reinserción de los trabajadores en el mercado laboral, como así también mejorar su formación profesional para mantenerse en el puesto de trabajo.

Para contextualizar lo anterior retomamos parte de la literatura que señala que los cambios operados durante los años noventa no solo en Argentina sino también en América Latina –como la competencia intercapitalista, la expansión tecnológica y de los capitales financieros– 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. La exclusión del proceso de crecimiento a escala global se apoya en la falta de recursos internos sólidos que le permitan competir tanto a nivel global como con la aceleración en la renovación de los cambios tecnológicos (Antunes, 2005).

En consecuencia, esa exclusión desarticula 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, que se suma a la de los recursos naturales, medio ambiente, etcétera (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, no el capital.

No obstante, ciertas instituciones protectorias del trabajo, heredados del acuerdo fordista de los años cincuenta, posibilitan hoy que la negociación colectiva vuelva a cobrar relevancia en el escenarios de las relaciones laborales de nuestro país.

Tomando el caso de Argentina, el modelo de relaciones laborales tiene su origen en las primeras leyes sancionadas en la década de los años cuarenta. En ese entonces, el Estado tanto a través del otorgamiento de la *personería gremial* (2) (Ley de Asociaciones Profesionales N° 23.551) como por el acto de *homologación* (3) de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo (CCT) (Ley de Negociación Colectiva N° 14.250) asume el rol de mediador en las relaciones laborales de nuestro país.

Otro de sus rasgos claves es el 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 ál., 2009)–. En este sentido, la ultraactividad ha operado como un atenuante de los cambios ocurridos durante la década de los años noventa, es decir, mantuvo vigente las protecciones al trabajo pese a los avatares del proceso flexibilizador de esa época.

Para el análisis que se propone este trabajo, la ultraactividad cobra relevancia dado que el CCT que se aplica a los empleados del sector comercio se negoció en 1975, pero en virtud de este principio protectorio aún tiene vigencia la creación de un instituto destinado a la formación profesional de los trabajadores del sector, el INCAPTEC.

En este sentido, en lo que respecta a formación profesional, 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. La amplitud de criterios de esas normas plantea la necesidad de que los actores de las relaciones laborales

establezcan ciertas pautas que permitan su implementación. El instrumento principal para esto es la negociación colectiva (Senén González, s/f; Topet, 2007).

Por lo expuesto, nos propusimos estudiar cómo se llevan adelante este tipo iniciativas tomando como caso la oferta de capacitación del INCAPTEC de cara a los cambios operados tanto en el mercado de trabajo como por la evolución económica del sector comercio a partir de 2003. Asimismo, se indagó sobre la existencia, o no, de dispositivos de control puestos en juego a través de la oferta de cursos presentada por las instituciones mencionadas. Al finalizar, planteamos algunas conclusiones respecto del papel que juega la formación profesional a través del INCAPTEC en los trabajadores del sector bajo análisis.

La negociación colectiva: ¿instrumento del diálogo social o 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 con el momento histórico en el cual nos posicionemos para analizarlo.

En efecto, la configuración y puesta en práctica de este mecanismo difiere a lo largo de la historia de acuerdo con la matriz de relaciones sociales que se haya 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 ál., 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 este 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 colectivos (4)– 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 ál. 2009).

Por este motivo, y de acuerdo con lo esbozado, entendemos que en nuestro país se han establecido diferentes formas de ejercer el derecho a la negociación colectiva. Estas 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 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 ál., 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 de este.

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, etc.). 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 lo siguiente:

- 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, etcétera.
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:** se 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, etcétera.

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 estos asumen dada la centralidad del trabajo en nuestras sociedades. Asimismo, para negociar colectivamente es indispensable la formación de estos 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, este 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 ál., 2009).

En este marco, el mercado de trabajo del sector no estuvo exento de modificaciones. A grandes rasgos, la demanda de 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–.

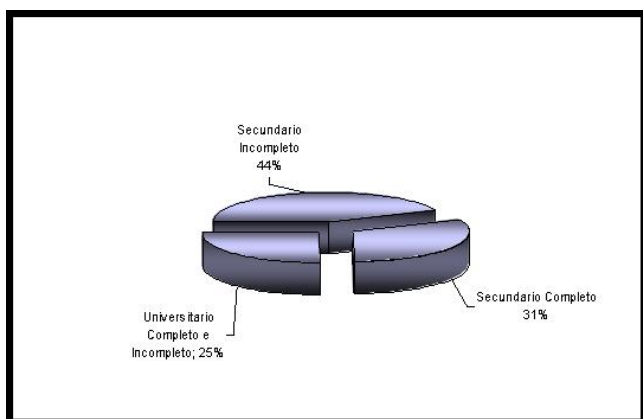
No obstante lo anterior, el grado de heterogeneidad que presenta el sector es mayúsculo. Este se encuentra compuesto mayormente por micro y pequeñas empresas, independientemente de la expansión de los supermercados y grandes centros de compra, que se mencionara más arriba (Trajtemberg, et ál., 2009). Sin embargo, un 50% del empleo asalariado registrado se concentra en los establecimientos comerciales grandes y medianos (BADE, MTEySS, 2007) (5).

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 ál., 2009).

Profundizando más en la estructura ocupacional del sector, encontramos que el total de ocupados asalariados es de 1.107.514 (6) trabajadores. Sobre este universo se efectuaron algunas distinciones con el fin de caracterizarlo de acuerdo con el 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 Gráfico 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.

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

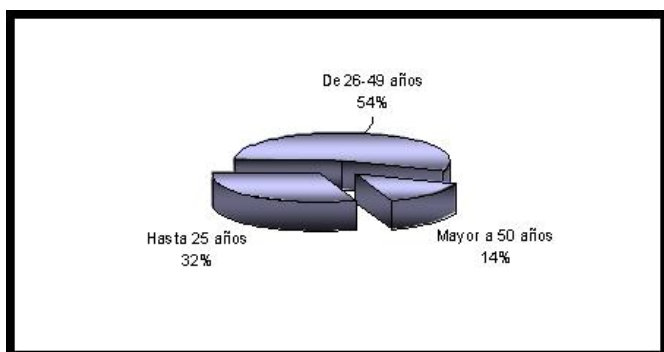
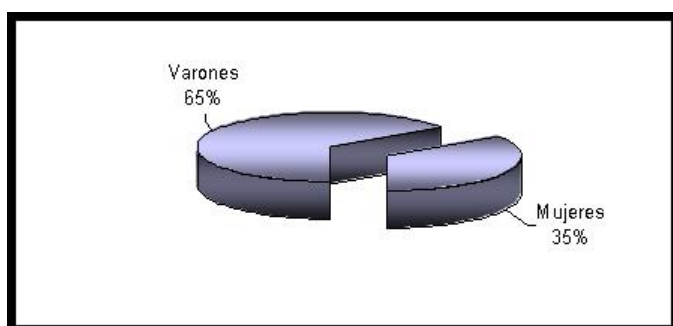
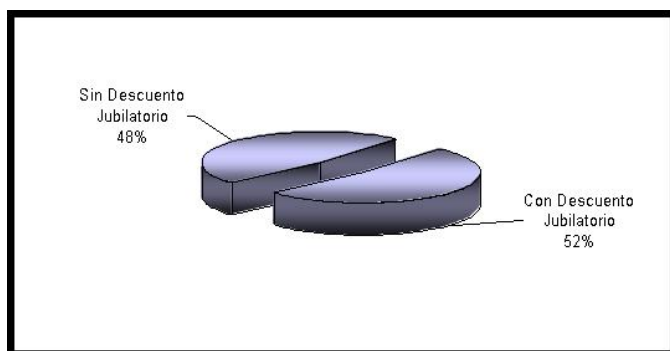


Gráfico 3: Asalariados ocupados en el Sector Comercio, según Sexo. 1º Trimestre.2007, EPH, INDEC. En %



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 partir 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” (\$1293.65) (7). La suma asciende a \$6.47, por cada trabajador.

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.

- 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: desde *las cámaras empresarias* a 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 desde la *FAECyS, el compromiso radica en concertar con el INCAPTEC la colaboración de institutos de capacitación de sus entidades adheridas*, los cuerpos docentes de estos 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 qué 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, se ocupan de 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 este 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 de la resolución que crea al INCAPTEC, también están disponibles los cursos de los sindicatos adheridos a la FAECyS. En este 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”. Este 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 diez pesos.

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

A los fines de profundizar sobre la oferta de cursos de estas instituciones se efectuó un relevamiento de esta 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 su parte, 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 del 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.

Conclusiones

De acuerdo con 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.

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 con 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 comerciales hasta el pequeño comercio barrial), que repercute en la mano de obra ocupada en este. 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 este es un problema pendiente que requiere de políticas públicas específicas, de carácter sectorial y, fundamentalmente, de representantes sindicales comprometidos con las problemáticas de los trabajadores que representan.

Notas

1. El artículo 102 crea el *Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para el empleado de Comercio (INCAPTEC)*. Asimismo establece un aporte a cargo del empleador para su financiamiento y que en el término de 180 días, a partir de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo se debía instrumentar la reglamentación y puesta en marcha del INCAPTEC.
2. La personería gremial es el reconocimiento que efectúa el Estado del sindicato con mayor representación de trabajadores al interior de la rama de actividad. Por este motivo, ese sindicato al poseer el monopolio de representación de ese colectivo de trabajadores es el único que puede negociar colectivamente, entre otros atributos de exclusividad (manejo de la obra social, por ejemplo) (Abós, 1983, 1989; Senén González, C. et ál., 2009).
3. El acto de homologación de los acuerdos y CCT asegura al Estado que lo negociado no vaya en detrimento de su política ni del bien común, preservando la política económica de precios y salarios. Asimismo, este acto otorga a los acuerdos y CCT carácter obligatorio para los empleadores y trabajadores involucrados (Abós, 1989; Senén González, C. et ál., 2009).
4. Datos del informe anual sobre el "Estado de la Negociación Colectiva - enero 2010", DERT, SSPTyEL, MTEySS, disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp> [Fecha de consulta: 24/07/10].
5. 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).
6. Fuente: EPH-INDEC, 1º trimestre 2007.
7. Salario según la escala vigente a agosto 2009.

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

Bibliografía

- ABÓS, A. (1989), *El modelo sindical Argentino: Autonomía y Estado*, Buenos Aires, Argentina: Fundación Friedrich Ebert.
- ANTUNES, R. (2005), *Los sentidos del trabajo*, Cap. I, II, III y IV. Buenos Aires, 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.
- 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*, Buenos Aires, 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 Nº 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. Buenos Aires, 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*, Buenos Aires, 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*, Buenos Aires, 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, Buenos Aires, Argentina.

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, Buenos Aires, 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>

GABRIELA A. PONTONI

Doctoranda en Ciencias Sociales, UBA. Becaria CONICET con sede de trabajo en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Licenciada en Relaciones Laborales. Ayudante de Primera en la materia Sistemas comparados de Relaciones Laborales, Universidad Nacional de La Matanza. Desde 2008-2011, Asistente de Investigación en los proyectos: "Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales". PICT 2007, N° 1672 y "Crecimiento económico, instituciones laborales y acción sindical en empresas del sector automotriz y alimentación. ¿Hacia un escenario postneoliberal?", PIP-CONICET N° 2017 dirigidos por la Dra. Cecilia Senén González.