

***CULTURA, CAPACITACIÓN SINDICAL  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL  
EN LA ESTRATEGIA DEL MOVIMIENTO  
OBRERO Y DE LOS TRABAJADORES.***

**5**

***Serie cuadernillos de capacitación sindical***

*Una versión reducida y modificada del texto se editó como cuadernillo 7, bajo el título  
“Movimiento Obrero y Cultura”.*

***Centro de Información y  
Documentación “8 de Marzo”***



***Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.***

*Si bien nuestro cuadernillo trata de la estrategia a seguir por el Movimiento Obrero en cuanto a la intervención institucional en las áreas de Cultura, Capacitación Sindical y Formación Profesional, no deja de ser una buena ocasión para aclarar algunos conceptos en torno al tema más restringido de la Educación Sindical, entendida esta como proceso de capacitación y formación de dirigentes, militantes, activistas y afiliados. Dado que los Sindicatos forman parte integral del proceso de desarrollo social y económico, la educación sindical está preparada para permitir a los trabajadores responder a los cambios económicos, políticos y sociales del mundo en el cual viven. El mundo está en constante cambio, lo cual exige un permanente proceso de aprendizaje para mantener la marcha y responder a esos cambios. La educación sindical brinda a la gente la oportunidad de aprender a desarrollar las capacidades que le permiten promover y defender sus derechos en los lugares de trabajo y en la sociedad en general. Cubre los problemas que ellos enfrentan en sus trabajos diarios, como sus convenios colectivos, salud, seguridad y las relaciones laborales; en verdad cualquier tema que los trabajadores y sus sindicatos consideren es relevante para la protección y promoción de sus intereses. El mayor objetivo de la educación sindical es contribuir al desarrollo de Sindicatos fuertes, libres y democráticos, con miembros informados, eficientes y hábiles. Los programas educativos pueden acrecentar la capacidad de los miembros para participar en la toma de decisiones de sus sindicatos, ayudándoles a actuar efectivamente en temas nacionales e internacionales. La fuerza de un Sindicato depende de la capacidad de organización y calidad de sus miembros, considerados individual y colectivamente. No hay duda que el fortalecimiento institucional de una Organización Sindical depende en gran parte de un extenso y dinámico programa de educación y entrenamiento para sus miembros en todos los niveles. Dentro de este contexto, ¿cuáles serían los objetivos de la educación sindical?.*

- *Desarrollar y robustecer Sindicatos con autonomía del Estado, los partidos políticos y los empresarios.*
- *Fortalecer a los Sindicatos en el desempeño de sus responsabilidades para representar los intereses de sus miembros.*
- *Ampliar la comprensión de los roles, derechos y responsabilidades de los miembros hacia su Sindicato, sector laboral y sociedad.*
- *Elevar el nivel educacional de los afiliados al Sindicato para una mejor comprensión de los problemas laborales, sociales y económicos que interesan a los trabajadores.*
- *Proveer a los miembros guías prácticas para la intervención cotidiana de los asuntos laborales de su trabajo.*
- *Luchar contra la discriminación para estimular una mayor participación de las mujeres, jóvenes y otros grupos denominados como minorías, en las actividades sindicales y obtener iguales oportunidades para estos miembros en el Sindicato y en la sociedad en general.*
- *Promover la solidaridad entre todos los trabajadores del mundo.*

*Los objetivos son en realidad innumerables, aunque todos ellos concurren, ya sea directa o indirectamente, a fortalecer el papel que tienen que jugar el Sindicato y sus miembros en la construcción de estructuras políticas, económicas, sociales y culturales cada día más participativas y democráticas.*

## MOVIMIENTO OBRERO:

*La noción de Movimiento Obrero designa el conjunto de prácticas sociales, organizaciones (Sindicatos, Partidos Políticos y otras asociaciones), orientaciones políticas, ideológicas y culturales de la clase obrera en los distintos países. En el siglo XX ha sido el movimiento social de mayor envergadura en una vasta porción del planeta. En cada país el movimiento obrero combina de manera peculiar situaciones productivas, sociales, políticas y culturales, a partir de las cuales elabora determinadas orientaciones políticas globales que tienden a la transformación, radical o no, de los valores centrales de la sociedad. Desde el siglo XIX cuando se expresaba con fuerza en varios países europeos, hasta la actualidad, los movimientos obreros fueron mostrando variantes distintas y sus contornos se fueron tornando más difusos. Originariamente las situaciones de trabajo de los obreros industriales se correspondían estrechamente con su exclusión manifiesta del sistema político y con una marcada diferenciación social y cultural. Actualmente, con los acelerados cambios de composición de las categorías del trabajo, la tendencia a la integración política de las Organizaciones de la clase obrera al sistema de representación y la homogeneización cultural de los obreros con el resto de la sociedad, propio de las democracias de masas, la identidad de los movimientos obreros es puesta en cuestión. Estos deben absorber y reelaborar los nuevos significados aportados por las tendencias de transformación del mundo del trabajo y de la vida social y cultural en general, como condición de su permanencia y continuidad. Las transformaciones de los últimos años (décadas) han dado lugar a un interrogante crucial formulado por André Gorz en su libro, ¿Adonde va el movimiento obrero?. En primer término, el hecho que la industria constituya cada vez menos un sector de absorción de empleo, determina que la condición del trabajo industrial tienda a atenuarse como elemento de base para la formación del movimiento obrero; en cambio, tiende a desarrollarse el empleo en sectores de servicios y diversas actividades "terciarias", categorías de asalariados estos alejados de la condición obrera, o que no se identifican con ella. En segundo lugar, el propio trabajo industrial cambia de contenido por el impacto de los cambios técnicos, que tienden a disolver las diferencias entre los empleados de servicios y los obreros industriales. En tercer lugar, los desarrollos recientes de los mercados de trabajo de diferentes países afectan la propia condición de asalariado. El aumento del desempleo y el desarrollo de formas de autoempleo aumentan el proceso de individualización de la fuerza de trabajo y restringe las condiciones de base para la emergencia de formas de comportamiento colectivo. Estos elementos de transformación de la situación productiva se suman a la asimilación cultural, social y política de los obreros en las formas de la cultura de masas y al desarrollo de expectativas de movilidad individual, social y de consumo similares a las clases medias, aunque más no sea en el terreno de lo simbólico, más preciso de la ilusión. Las expresiones organizativas tradicionales del movimiento obrero (Partidos, Sindicatos), pese a su institucionalización en el sistema político, o tal vez en parte a causa de ello, parecen absorber con dificultad estos cambios y controlar su desarrollo futuro. Ante estas transformaciones, los movimientos obreros parecen estar debilitándose; sería este un fenómeno más profundo que anteriores crisis de coyuntura. En este horizonte de coyuntura se pueden identificar algunos problemas: cambios de localización y composición productiva y su impacto en la representación colectiva (los nuevos obreros no mantienen las lealtades de los viejos); escisiones organizativas (nuevas corrientes, partidos o sindicatos se disputan la representación del movimiento); o en ocasiones como producto de derrotas electorales o laborales, debacles organizativas y políticas profundas. Pero los cambios de los últimos años*

*parecen apuntar a fenómenos más vastos. Lo que está en cuestión con los nuevos desarrollos – que no son solo técnicos, sino también demográficos, sociales y políticos – es el criterio de la inserción en el mercado de trabajo como principio de distribución del ingreso y de diferenciación e identidad social. Por ejemplo, los estudiantes, los jubilados, los desocupados, tienden a convertirse en categorías cada vez más numerosas en la sociedad. Su lugar en ella no es asignado por el mercado, lo que “les toque” en el reparto de los bienes y servicios sociales depende mucho más de su fuerza y capacidad de presión política que de un mecanismo “automático” de asignación de ingresos en el mercado de trabajo. La necesidad de ampliar la representación social apadrinada por el movimiento obrero, requiere el reconocimiento de los viejos y nuevos movimientos sociales. Reconocer los mismos implica, saber por que y de donde surgen, y hacia donde se dirigen y bajo que formas de organización se expresan y que métodos de lucha adoptan. Establecer alianzas empieza por reconocer que el viejo movimiento obrero a dado paso al nuevo movimiento de trabajadores. Caracterizado este movimiento de trabajadores, por la búsqueda de una identidad social y colectiva construida a partir de reconocer, asimilar y dar respuesta a los desafíos planteados por un mundo en perpetua transformación.*

#### **LA CULTURA:**

*Establecer una relación directa y única entre los conceptos de cultura y creación artística, implica dejar de lado el rico proceso de construcción y desarrollo cultural de los pueblos. A decir de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura): “La cultura definida únicamente a partir de los criterios estéticos no expresa la realidad de otras formas culturales. Hay una opinión unánime a favor de una definición de la cultura que abarque los rasgos existenciales, es decir concretos, de pueblos enteros: los modos de vida y producción, los sistemas de valores, las opiniones, las creencias, etc.”. de esto hablamos cuando hablamos de Cultura, por supuesto, también de la producción artística. Pero si la producción cultural es tan amplia que se confunde con la producción de la vida misma ¿no cabe preguntarse sobre los cambios de la vida cotidiana?; no tengamos dudas, que estos cambios impactan sobre las demandas que la sociedad y los trabajadores imponen al movimiento obrero y sus organizaciones centrales: los Sindicatos. ¿Qué está pasando con la cultura de masa?, o dicho de otro modo ¿qué está pasando con el conjunto de comportamientos individuales y colectivos de la sociedad argentina?. Si el proceso desarrollado a partir de la crisis del 30 fue la vuelta a lo colectivo, a lo corporativo y a lo estatal, el actual revierte esta tendencia. No es ya la cultura de clases, de posiciones definidas por su lugar de trabajo o por lo político, sino por modalidades de consumo y estilos de vida la que se impone. Se consumen no solo bienes y servicios, sino también nuevos tipos de relaciones familiares, interpersonales y grupales. Se trata de lograr la felicidad o calmar la ansiedad a través del consumo. El consumo puede producir la idea de renovación, cambio y hasta de nueva identidad: dime qué consumes y te diré quién eres. Y si bien existe una fuerte exclusión en términos sociales, se ofrece el mensaje que cada uno puede salvarse individualmente.*

*Las bases de la cultura cotidiana de la familia obrera (para nuestro caso) pierden su referente tradicional y central de clase, que era el Sindicato a partir del rol productivo de sus integrantes y que definía en gran parte la identidad social de los mismos. Por el contrario ganan importancia en esa cultura cotidiana los atributos que permiten una participación creciente en el consumo, participación la cual crece en sus capacidades*

*de definir nuevos estilos de vida e identidades sociales (quién soy y que lugar ocupo en el mundo).*

*La exclusión social acorrala a muchos sectores en una cultura, un comportamiento, (avalado por un discurso justificador), de la revalorización de los pequeños logros. Ya no valen las grandes transformaciones sociales, sino lograr sobrevivir aún debajo del nivel de dignidad. La fragmentación y pérdida de unidad, junto al derrumbe de anteriores certezas, dejan al individuo sólo ante el ambiente hostil que comienza a juzgarlo no ya en términos de igualdad de oportunidades, de responsabilidad estatal o de injusticia social, sino en términos de costo-beneficio, de eficacia e ineficacia y de “ganadores y perdedores”. Se trata de un individuo que pagará un costo psíquico alto por no obtener logros resonantes y rápidos. Es una cultura conformada por una abrupta pérdida de certezas colectivas (el Sindicato, sirve?, el Partido Político, sirve?), que deja al individuo librado a sí mismo. La historia ya no ofrece garantías, el sentido de la misma no nos favorece y el comportamiento remite a opciones individuales. Es también la pérdida de los mitos vinculados a la movilidad social, el rol que para las clases medias y populares jugara la educación superior, el sacrificio por los hijos, que en la nueva realidad son seriamente cuestionados en cuanto a logros posibles y positivos. Es el pasaje al desconcierto y a interrogarse sobre un futuro, que para grandes sectores no es otro que el de la decadencia. Es una propuesta de estilo de vida para los jóvenes que se expresa en una promesa de liberación asociada al individualismo consumista y a la inexistencia de toda restricción pública como sinónimo de libertad, de libertad hasta para suicidarse, generando comportamientos colectivos incompatibles con la vida. A partir de la segunda mitad del siglo XX la juventud fue visualizada como la portadora de un futuro diferente. Movilizada por la utopía de construir un mundo más justo, concretando los ideales de fraternidad, libertad e igualdad. Hoy de cara a los principios del siglo XXI, estamos lejos de esas representaciones como mayoritarias, y el fenómeno juvenil es asociado con la idea de apatía, desinterés, crisis social, crecimiento del nihilismo, y el absurdo. El impacto de las transformaciones de diverso tipo (políticas, económicas, ideológicas, etc.) que han penetrado y modificado la cultura de la clase obrera y sus familias, nos deben hacer reflexionar que la tarea central de las organizaciones sindicales está dada por la necesidad de reconstruir el “nosotros” colectivo en una cultura de consumo caracterizada por el individualismo y el descreimiento.*

#### *CAPACITACIÓN SINDICAL:*

*La capacitación sindical no es, (no debería ser), la mera organización y dictado de cursos, seminarios y talleres, para la formación de representantes gremiales en sus distintos niveles de acción institucional. Pensar la capacitación sindical aislada de las transformaciones del mundo del trabajo, es pensar en proceso de formación de dirigentes que no se corresponda a las demandas de la complejidad que plantean las nuevas realidades políticas, laborales, económicas, sociales y culturales. Estas demandas de una sociedad más diversa, heterogénea y compleja, que la conocida y vivida por la mayoría de la dirigencia sindical, impone plantearse cuatro objetivos básicos, (a cumplir progresivamente), y en el marco de un programa de capacitación sindical de largo aliento.*

- *Establecer un diálogo entre la militancia sindical con representación efectiva en Organizaciones Sindicales (de 1 – 2 y 3 grado) y la Universidad Nacional.*

- *Dotar a los representantes sindicales de herramientas conceptuales de análisis de la realidad socio-política, que sirvan para la construcción de estrategias institucionales de largo plazo.*
- *Dotar a los científicos sociales (sociólogos, politólogos, etc.) de un ámbito Inter-institucional (Sindicato – Universidad) en donde se interpeleen (cuestiones, discutan, etc.) sus desarrollos teóricos de descripción, interpretación y explicación de la realidad socio-política, desde las prácticas socio-laborales de los militantes sindicales.*
- *Plantear el diálogo entre saberes populares (militantes-dirigentes) y conocimiento científico (profesores universitarios), como objeto de estudio de un programa de investigación, que cuente con la participación de todos los involucrados (profesores, alumnos, militantes y dirigentes).*

*Los enunciados son objetivos estratégicos, que requieren de tareas tácticas, concretas e inmediatas, que dependen en gran medida de la situación que atraviese cada organización local, atendiendo a sus antecedentes, experiencia previa, recursos materiales y humanos disponibles, necesidades y posibilidades, colaboración con la federación, etc.*

*Si en esta sociedad del conocimiento, el saber-pensar, el saber-aprender y el saber-hacer se han constituido como fuerzas motrices centrales, no es posible que las mismas estén ausentes de las prácticas institucionales de las Organizaciones Sindicales de Trabajadores.*

*Capacitar y capacitarse, para transformar y ser transformado, es de seguro una de las tareas imprescindibles de la hora, para elevar al sindicalismo a la altura de las demandas que la historia le impone.*

#### *FORMACION PROFESIONAL:*

*Cambios tecnológicos acelerados, competencia exacerbada, reestructuraciones en cadena y otros procesos de transformación están en marcha. Esto demanda planes de formación profesional a todo nivel. De parte de las empresas, porque deben disponer en todo momento de una mano de obra de la mayor eficacia posible. Y también de parte de los trabajadores, que saben que las calificaciones insuficientes o inadecuadas harán que puedan ser eliminados sin piedad de la carrera por tener un empleo. En general se reconoce fácilmente esta situación, tanto los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los especialistas en recursos humanos, sortean con cierta fluidez los obstáculos para convencer a la opinión pública de la necesidad de mayores esfuerzos, incluido los de índole financiero, en materia de formación y capacitación laboral. Ya se trate de la preparación para iniciar una vida económicamente activa a los jóvenes, de ayudar a los trabajadores de aquellas empresas que atraviesan por dificultades de readaptación y recalificación de trabajadores de mayor edad, o de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, en todos los casos la verdadera solución se encuentra en parte en la formación profesional. Los problemas comienzan cuando se trata de definir con mayor precisión en qué consiste tal formación. ¿Cuáles deben ser sus objetivos, sus modalidades, su grado de eficacia? ¿Quién habrá de financiarla? ¿Cómo hacer para garantizar que sus beneficios alcanzan tanto a la persona que la recibe como a la empresa, la economía nacional y la sociedad entera?. La formación que se necesita es la que permite satisfacer las necesidades de las empresas y que pueden generar mayores oportunidades de empleo para los trabajadores. En este contexto, hay cuatro trampas*

que deben evitarse, según lo señalan los trabajos de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo):

— La **primera trampa** consistiría en confiar únicamente en los sistemas institucionales, vale decir las escuelas, los centros de formación profesional, y los establecimientos de enseñanza general o especializada. En todo caso, esta dependencia jamás ha existido en forma exclusiva, ya que el aprendizaje sobre la marcha y las prácticas de observación del trabajo de los compañeros han obrado siempre como mecanismos de transmisión del conocimiento, particularmente en las profesiones artesanales tradicionales y en los procedimientos informales de la administración pública, los servicios y la industria.

Sin embargo, la prolongación de la escolaridad obligatoria y el desarrollo de la enseñanza teórica han llevado en ciertos países, a un predominio casi total de la formación institucional sobre las diversas formas de iniciación práctica. Hay quienes alegan que este sistema garantiza la igualdad de oportunidades y prepara a los estudiantes para la vida profesional, sin presuponer la necesidad de una rentabilidad inmediata ni someter a la persona a los imperativos de la producción. Pero la experiencia ha demostrado que no obstante su deseo de adaptarse a los cambios y de ceñirse a la práctica, la institución es por naturaleza incapaz de recrear las condiciones exactas del mundo del trabajo. En una sociedad que avanza en forma cada vez más rápida y en la que las necesidades varían continuamente, el sistema institucional no puede seguir el ritmo de las innovaciones y las exigencias prácticas.

— La **segunda trampa** que hay que evitar es el error inverso: el de confiar únicamente en el aprendizaje en el taller o la oficina, dejando para el sistema educativo la tarea de proporcionar una formación básica general. Aquí el peligro radica en “encasillar” a los trabajadores en una formación demasiado específica y estrecha, útil para la empresa en determinado momento, pero que resulta nefasta para los intereses generales del individuo y para su movilidad profesional. Más aún, tal formación lleva, tarde o temprano, al desempleo, dado que dicha formación genera destrezas y saberes en el trabajador para un perfil de puesto de trabajo muy específico, cuando este perfil es descartado por la empresa, el trabajador es descartado junto a él.

— La **tercera trampa** es una variante de la segunda, más compleja y quizás más insidiosa: la formación aunque sea de amplio alcance y completa en el plano profesional, resulta insuficiente si se limita exclusivamente a los aspectos técnicos. Como señalan otros documentos de la O.I.T. “actualmente se espera que los trabajadores posean calificaciones intangibles, no técnicas, ejemplo: personalidad, adaptabilidad, independencia, responsabilidad y facilidad de comunicación... se espera también que adquieran la capacidad de plantearse problemas y de aprender a aprender, ya que las demandas de calificaciones cambian continuamente”.

— La **cuarta trampa** se oculta precisamente tras estos esfuerzos considerables de formación impulsados por las grandes empresas: programas a nivel de toda la empresa, completos, adecuados, pero que resultan inaccesibles para los empleados de pequeñas empresas y para quienes trabajan en forma independiente. Corresponde sobre todo a los poderes públicos y a los Sindicatos identificar esta trampa y evitar sus consecuencias. Las pequeñas y medianas empresas rara vez cuentan con los medios suficientes para lanzarse a programas de investigación y desarrollo y disponen de presupuestos muy limitados para la formación de personal. Los informes de O.I.T.

destacan que cada uno de los medios para superar este obstáculo consiste en que se establezca la colaboración entre las instituciones de formación y la industria, a los efectos de facilitar el acceso a los planes de formación laboral, lo más homogéneos posibles.

Las conclusiones de variados documentos de la O.I.T. señalan: “las soluciones efectivas para los problemas de la formación no se encuentran sólo en las escuelas, institutos técnicos o empresas. Hay común acuerdo en que las mejoras perspectivas se dan hoy en los programas de educación y formación profesional que combinan, de manera innovadora, la formación de estos tres tipos de instituciones”.

## LA CULTURA, LA CAPACITACIÓN SINDICAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA ESTRATEGIA Y LA TACTICA DEL MOVIMIENTO OBRERO

¿Cómo se integrarían las áreas de cultura, capacitación sindical y formación profesional a la estrategia y a las tácticas del movimiento obrero?. Entendiendo por **ESTRATEGIA**, al sistema de planes, decisiones, tareas y acciones que orientan el rumbo de una organización en el largo plazo, que afectan globalmente a la misma y tienen que ver con los objetivos organizacionales, permanentes, importantes y centrales; y a la **TACTICA**, como el sistema de planes, decisiones, tareas y acciones que se establecen para llevar adelante el desarrollo secuencial de la estrategia y cumplir con los objetivos de la misma. La táctica es un momento de la totalidad que es la estrategia. Dicho esto podríamos sostener que nuestra estrategia y sus múltiples y variadas tácticas deberían garantizar, ciertas tareas y acciones:

- **Área Cultura:** promover tareas y acciones que tiendan, mediante la producción artística, el deporte, etc. a revalorizar los ámbitos organizacionales que den sostén al fortalecimiento de comportamientos colectivos de solidaridad y lucha contra el individualismo, como palanca de construcción de una identidad social síntesis: trabajador-ciudadano-vecino.
- **Área capacitación sindical:** promover tareas y acciones que tiendan, a capacitar activistas, militantes y dirigentes, para dotarlos de herramientas válidas y necesarias en la lucha por el conocimiento, como motor de las transformaciones laborales y de las propias organizaciones sindicales, en su estructura, funciones y estrategia de cambio social.
- **Área formación profesional:** promover un conjunto de programas, tareas y acciones, llevadas adelante por organizaciones públicas, privadas o de trabajadores, que tengan por objetivo la capacitación laboral de la mano de obra en los planos de la especialización, actualización y formación, de los conocimientos, saberes y destrezas de la misma para mejorar su posición en el mercado de trabajo, consolidar el empleo y defender el poder adquisitivo del salario.

En definitiva la cuestión del saber es la cuestión del poder; un afiche del movimiento sindical italiano de principios del siglo XX bien lo resumía cuando decía:

**“¡Compañero! ¿Sabes por qué el patrón es patrón? Porque él conoce 3000 palabras y tú sólo 330”**

Nota: una versión reducida y reformada del texto se editó como cuadernillo N° 8, bajo el título “Movimiento Obrero y Cultura”.