Globethics Repository



La relación ciencia-sindicatos, temas prácticos, técnicos y críticos [The relationship science unions, practical issues, technical and critical]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Rojas C., Eduardo
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-13 11:31:21
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/220325

Nueva Sociedad Nro.124 Marzo- Abril 1993 , pp. 146-157

La relación ciencia-sindicatos, temas prácticos, técnicos y críticos

Rojas-C., Eduardo

Eduardo Rojas C.: Sociólogo chileno residente en la Argentina. Investigador del Centro de Estudios Laborales, CeDEL, Buenos Aires.

La relación ciencia/sindicatos apunta a múltiples campos del saber y de la experiencia. Intentaremos acercarnos a la temática guiados por tres tipos de interés: el primero, de orden práctico, esto es, orientado hacia las formas de interacción social observables en el área de relaciones ciencia-sindicatos; el segundo, de orden técnico, es decir, orientado hacia las formas de manipulación científico-productiva de las cosas - las tecnologías - y a sus nexos con la acción social; y el tercero, de orden crítico, que dirige nuestra mirada hacia las formas de autorreflexión y aprendizaje del actor que interviene en las relaciones ciencia-sindicato.

Los modos prácticos

Esquematizando podemos afirmar que, en las experiencias que conocido, la vinculación de la «ciencia» y de los «científicos» con el sindicato se da de tres modos principales: la investigación, la capacitación y la consultoría. [1]Quisiéramos referirnos con cierto detalle a cada uno de ellos.

La investigación. Una primera observación, clásica, servirá para abrirle camino de nuestros análisis. Las organizaciones sindicales, afirmaba un famoso sociólogo hace treinta años, son «muy reticentes ante la perspectiva de cualquier trabajo sociológico sobre su papel y su funcionamiento». Ellas pueden mostrar un interés general sobre su funcionamiento y su en la fábrica y en la sociedad pero ese interés es menos evidente que el que puede tener una empresa. Para ésta los problemas humanos no son sino medios en vista de sus objetivos generales. Para los sindicatos, en cambio, tales «problemas humanos constituyen a la vez la materia misma y la fi-

[1]Por supuesto que esta formulación no pretende, ni mucho menos, conformar una tipología. Se trata de un terreno muy movedizo y todo aconseja cierta prudencia al internarse en él.

nalidad de sus actividades. Toda encuesta sobre este terreno puede ponerlos nuevamente en discusión» (Crozier, p. 172). En este sentido se puede entender la tradicional reticencia de los sindicalistas a la intervención científica sobre sus acciones pero, y esto interesa remarcarlo dados los nuevos contextos en que ella se realiza, el tipo de coacciones que la reconversión productiva implica para los sindicatos cuestionará a fondo tales actitudes.

En general los emprendimientos investigativos en torno al sindicato buscarán contribuir, con conocimientos que tienen la pretensión de la validez científica, a menudo implícita, a aquellas decisiones y acciones que los dirigentes sindicales estimen pertinentes[2]. Describiendo el origen de la necesidad de un conocimiento que por explicativo parezca adecuado a la acción un dirigente sindical argentino afirmará por ejemplo: «de pronto notábamos que algo estaba pasando en nuestro lugares de trabajo y no podíamos explicarnos que sucedía»[3]. Una precisión valiosa porque señala insuficiencias en el tipo de conocimientos tradicionalmente movilizado por los sindicatos, es la que hace en especialista italiano en la cita siguiente:

«...los instrumentos sindicales comunes como las reuniones y las asambleas, no siempre permiten una profundización (de los temas) especialmente aquéllos más ligados a la experiencia directa de trabajo. De aquí surge la exigencia al sindicato en el sentido de activar otros procesos de conocimiento. Conjuntamente con las investigaciones destinadas a entender los aspectos técnicos; económicos y organizacionales, vemos surgir la necesidad de instrumentos que permitan entender el fenómeno, inclusive desde el punto de vista de aquellos que están envueltos directamente en esos procesos. Se trata fundamentalmente de ofrecer un espacio e instrumentos científicamente fundamentados que expresen la subjetividad de los trabajadores» (Rebecchi, p. 11, énfasis nuestro).

Otra cara del problema, sin embargo, aparece planteada en la segunda parte de la cita: el tipo de investigación adecuado a los actuales requerimientos abarca la perspectiva del sujeto trabajador. La ciencia adquiere importancia concreta para la defensa de los intereses sindicales cuando, como ocurre en todos los modernos procesos de trabajo, influye en tanto fuerza productiva directa en las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados.

---

[2]Hay acá un supuesto de transparencia y univocidad en la comunicación dirigente-científico que obviamente, es muy discutible y apunta a problemas teóricos centrales, algunos de cuyos aspectos discutiremos más adelante.

[3]Testimonio de R. Eguía, dirigente de una seccional de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en un seminario sobre «Educación y Capacitación de los Trabajadores» (UTN, FES, OIT, 1990); énfasis nuestro.

La clave en la relación ciencia/sindicato está dada por una relación política que garantice la autonomía de cada esfera de acción. Se trata de una orientación normativa por la cual el científico respeta las normas de constitución y existencia del sindicato y, por consiguiente, acepta que el tipo de recurso al conocimiento es una decisión privativa y autónoma de aquél. Y por la que, también, el sindicato respeta la autonomía, teórica y metodológica, de construcción del conocimiento científico, renunciando a condicionarlo ideológica o políticamente. Si la primera no se cumple se favorecerá una sumisión, en los hechos, del actor al analista, reforzada por la asignación implícita de autoridad que a éste otorga la pretendida validez científica de sus análisis. Si, por su parte, la segunda no se cumple la sumisión será inversa con el resultado inevitable de una pérdida en el valor científico y en la pretensión de verdad del conocimiento producido. La cuestión de fondo involucrada, de carácter teórico, es la de las interacciones complejas que supone toda construcción de conocimiento científico a nivel de las realidades sociales.

La capacitación, que podemos definir como «hecho de socialización» y como «hecho de organización»[4], esto es como hecho constitutivo de relaciones internas en el sindicato tanto como de sus vínculos con y en la sociedad, es la principal actividad educativa «que deben afrontar los sindicatos» según indican los resultados de una encuesta a dirigentes sindicales argentinos (Filmus/Pinau, p. 14). Sus objetivos, según los encuestados, pueden definirse de dos maneras: 1) dotar al dirigente de «elementos para defender los intereses obreros» en una perspectiva negociadora y de consenso; 2) dotarse de elementos de lucha para enfrentar con mejores armas a las empresas. Si bien la diferencia entre ambas parece sutil y su comprensión muy sujeta a la interpretación de los investigadores, dos observaciones, adicionales, incluidas también en esa investigación, pueden ayudar a visualizar mejor cómo ven el tema los dirigentes sindicales: unos buscan generar dinámicas de «democratización de las relaciones de poder» en los sindicatos; otros, la reproducción de un modelo de sindicalismo: «formar dirigentes ...que continúen con las líneas del sindicato» (ibid., p. 16). En principio podríamos plantear que el énfasis dominante es de carácter más instrumental - prima la perspectiva de las direcciones - que comunicativo o representativo[5] .

Si bien los datos más sistemáticos con que contamos se refieren a estudios hechos durante los años 1986 a 1988, quizás una mirada a los temas principales de que tra-

[4]Utilizamos la fórmula «hecho de socialización hecho de organización» recurriendo a una conceptualización por la que se intenta sugerentemente definir la acción organizada, y con mayor precisión una organización en sus condiciones de producción tanto «internas» como «externas» respecto de ella misma (cfr. Maurice M. Sellier F., y Silvestres J. J., 1987).

[5]Distinción que podremos definir a partir de Offe/Wiesenthal o, si se quiere ir al fondo de las cosas, de Habermas (1989b).

taba, por ese tiempo, la capacitación sindical en Argentina, nos permita ir precisando mejor las características de tal práctica en los sindicatos. En un estudio realizado sobre 50 organizaciones sindicales, los temas que aparecieron con más frecuencia fueron: 1) derecho laboral, 2) funciones del sindicato, 3) higiene y seguridad, 4) economía política, 5) convenios colectivos (Filmus, p. 78). En otra investigación, esta vez sobre la prensa sindical, los temas privilegiados por 13 organizaciones que hicieron publicaciones sobre capacitación fueron: 1) historia sindical, 2) actividades del sindicato, 3) sindicalismo internacional, 4) organización sindical, 5) convenios colectivos (Holubica, p. 13). Por último un informe de evaluación de sus actividades de capacitación, en el mismo período, hecho por el CeDEL constata las prioridades siguientes: 1) sindicalismo internacional, 2) actividad sindical, 3) economía política, 4) economías regionales y 5) legislación laboral (ibid.).

Aun sin intentar homogeneizar los datos, cuestión innecesaria para este nivel de análisis, se puede apreciar a simple vista la prioridad absoluta dada a los temas directamente relacionados con el funcionamiento del sindicato (1, 2, 4 y 5 en Filmus; 2, 3, 4 y 5 en prensa sindical y 1, 2 y 5 en CeDEL) y, dentro de él, a las cuestiones legales, normativas, institucionales. Observación que por converger con indicios reiterados relevados en otros estudios (Moreno, pp. 51-52)[6] , nos permiten aventurar la hipótesis de un cierto «modelo» de capacitación tradicional de carácter legal-normativo que está siendo profunda y rápidamente desestabilizado por los actuales cambios en los procesos productivos y en las prácticas sociales.

La consultoría. El uso del término «consultoría», en cuanto a la relación ciencia-sindicatos, refiere a actividades de asistencia y asesoría que profesionales diversos pueden llevar a cabo con el objeto de apoyar, de un modo que pretende en principio sustento técnico-científico, negociaciones y actividades diversas de los sindicatos. En general, en Argentina y en casi todos los países latinoamericanos, este tipo de intervención profesional ha tenido un carácter marcadamente técnico, si recurrimos a la conceptualización hecha por Habermas (1990) en cuanto a los intereses rectores del conocimiento científico: técnico, práctico y emancipador[7] . Esto es, ha sido realizada básicamente por profesionales - abogados o contadores - con el objetivo de establecer ciertas pautas de acción reducibles que «garanticen» la obtención del producto buscado: el éxito de la intervención. Cuestión, como se ha visto, congruente con el tipo de investigación y de capacitación (normativa, legal) que suele asociarse a la acción de los sindicatos. Sin embargo, son ya perceptibles indicios de cambios en tal concepción. Según una investigación citada algunos dirigentes «se-

[6]Observación similar se hace también, por ejemplo, en el informe del seminario de Caracas, antes citado.

[7] Que comentaremos, a propósito de nuestro interés, más adelante.

ñalan la necesidad de contar con centros de investigaciones sobre problemáticas económico/sociales propias del sector trabajo» y otros se refieren al «importante aporte» de profesionales de distintas especialidades (educadores, economistas, sociólogos, abogados) muchos de ellos contratados permanentes del sindicato en tareas de asesoramiento e investigación (Filmus/Pinau, pp. 35-90), revelando un tipo de enfoque interdisciplinario que puede favorecer formas de conocimiento más críticas.

Al interior de estos cambios de concepción vuelven a plantearse, de todos modos, problemas centrales para el desarrollo de un enfoque crítico como el que pretendemos. La aguda observación, hecha por un estudioso norteamericano, sobre consultorías para sindicatos que buscan intervenir en determinados procesos de cambio productivo, nos permitirá ilustrar uno de esos temas claves. En un estudio sobre el desarrollo de los programas empresarios llamados de «Calidad de vida laboral» (CVL) o de «Involucramiento del personal», evalúa como determinante para la autonomía de los sindicatos, el tipo de asesorías y de expertos a que éstos recurren. En efecto, entre los conceptos claves para el desarrollo de estrategias sindicales frente a esos programas se encuentra, dice, la capacidad de desarrollar metas propias y de intervenir con fundamentos en los distintos ámbitos y problemáticas que tales programas observan. Para que esto sea posible: «los sindicatos deben contar con apoyo y asesoramiento de expertos en forma independiente a la hora de determinar objetivos sindicales, entrenamiento y materiales de apoyo» (Parker, pp. 55 y 67).

Del lado de los profesionales también surgen problemas que merecen consideración. Un estudio italiano llama la atención respecto de algunos tipos de intervención científica ante aplicaciones de nuevas tecnologías (Ferraris)[8] . Una tematización más sistemática del problema de las «consultorías» en el sindicato tendría que ordenarse, en fin, en torno a la percepción de una doble tensión. Del lado de los dirigentes, la tendencia, que será relevada en diversos pasajes de nuestro trabajo, a delegar decisiones en los técnicos. Delegación fundada habitualmente en la «autoridad» de propuestas que se reclaman de un «análisis» científico de datos de «reali-

[8]El planteo de Ferraris parte de una publicación del sociólogo J. N. Danziger - Universidad de California - que anticipa los primeros resultados de una investigación, promovida por la National Science Foundation destinada a sintetizar el «estado del arte» de la sociología americana en el análisis del impacto social de la tecnología informática. En ella se concluye que «nuestra conciencia permanece seriamente inadecuada (seriously inadequated) en relación a la relevancia del problema» configurándose un relativo fracaso de las ciencias sociales frente al nuevo desafío. El autor italiano podrá, entonces, apoyarse en esa conclusión para: «llamar la atención sobre la crítica cautelosa en relación a la inflación de diagnósticos pretenciosos y a recetas entregadas con mucha soltura» (pp. 45-46).

dad». Este «cientifisismo» transformado en ideología «conduce a la confianza ilimitada en los expertos, fomenta la sectorialización y distrae a los organismos del trabajo sobre su objetivo político de representar los intereses de los trabajadores (Altmann, pp. 535-536).

Del lado de los técnicos, la tendencia será por su parte a pensar y formular sus propuestas desde la óptica del dirigente, es decir, a sustituirlo de manera muchas veces explícita, cuestión que entre otras cosas debilitará la pretensión de validez científica de sus análisis. La versión más habitual de esta tendencia consistirá en formular las propuestas de modo tal que no se pueda sino aceptarlas, mediando el tácito recurso a la autoridad de un saber a priori fundado científicamente. Otra, aparentemente menos «brutal» consistirá en el intento de incluir todos los aspectos que al técnico le parecen pertinentes sin dejar, por consiguiente, espacio para la inclusión de la «perspectiva del actor», con el resultado más que probable de impedir u obstaculizar una interacción dirigente-técnico que garantice pragmáticamente la adecuación y la validez de las propuestas.

Cuestiones tecnológicas y la relación ciencia-sindicato

El influjo de la ciencia, mutada en fuerza productiva directa a través de la aplicación de nuevas tecnologías como las informatizadas (NTI), en y desde las prácticas del sindicato, parece ser percibido cada vez más como dramático[9]. En realidad el acceso a la información y al conocimiento ha sido un tema crucial para el proceso histórico de consolidación e institucionalización del sindicalismo. Desde su nacimiento, sostiene Rosanvallon, el sindicato ha obtenido parte importante de su fuerza y legitimidad de la relación única de conocimiento que mantenía con la realidad social, dimensión ha sido durante largo tiempo esencial para la empresa (pp. 134-136).

Las nuevas tecnologías tornan vital que el sindicato, incluido el conjunto de dirigentes y cuadros, cuente con fuentes independientes de información como modo de controlar aquella que la dirección de la empresa le hace llegar.

[9] Un destacado sindicalista y científico social ha expresado «... existe el riesgo de una marginación cultural del cuadro sindical frente a las nuevas tecnologías. El día en que un representante sindical no esté ya en condiciones de comprender el trabajo de aquellos a quienes representa, es decir, de ser fuerza hegemónica capaz de competir culturalmente con sus interlocutores, se convertirá en un intermediario, en un mediador, que habla cualquier cosa...» «Entrevista con Bruno Trentin», secretario general de CGIL de Italia, en Leviatan Nº35, 1989, Madrid, pp. 75-82

El sindicato era una suerte de «periodista colectivo», traductor indispensable de las opiniones de la base, que hacía emerger todo aquello que permanecía extraño y opaco en la vida cotidiana del trabajo. La cuestión clave de hoy es saber si es capaz de insertarse en los procedimientos de información y de comunicaciones que irrigan la empresa, tejen su sistema nervioso y constituyen el poder como sistema de flujo (ibid), dada la complejidad extrema que aportan en este ámbito las NTI.

Hay buenas razones pues para situar en la información productiva dimensiones básicas de la acción sindical. Una lúcida observación, sin embargo, ilustra esa complejidad: con la aplicación de sistemas de flexibilidad productivo-técnica, el flujo de información se separa en dos líneas de gestión empresarial, una de bienes físicos y la otra de instrucciones operativas, modificando todas las relaciones de fábrica y otorgando un rol estratégico al flujo informativo, dominante respecto del flujo de mercancías (Bianchi, p. 228). Tres consecuencias principales para la relación sindicato/saber tiene este hecho:

1) en el salto de la tecnología electromecánica a la informática, afirma una organización sindical, se ha roto una curva de aprendizaje (acumulación de conocimiento y de manejo del proceso productivo que eran inmediatamente visibles en el plano de la fábrica o de la oficina) que los trabajadores habíamos construido en decenios precedentes. La rapidez y difusividad transformadora del proceso de innovaciones y su carácter exógeno (no nace de la experiencia de la fábrica sino de la universidad o los laboratorios) torna aún más dramática y desestructurante tal ruptura. Pero aquello que vale para el sindicato, vale también para la empresa, la escuela y la formación profesional[10].

2) con la informatización el capitalismo ha puesto en movimiento un formidable proceso de producción del pensamiento, propone una sugerente tesis, al punto que el objeto principal de tal proceso ha pasado a ser el hombre mismo: su mente, su psique, su lenguaje, su pensamiento, son manipulados y se producen formas sobre una «materia» que es pensamiento humano. Si en general esto fue siempre así, sólo en la fase actual adopta un estatuto particular, sistematicidad, instrumentos y técnicas, métodos de medida y de manipulación (Cillario, p. 242). Se impondrá entonces la exigencia de, por un lado, dar a la acción sindical el contenido de una lucha contra esa forma cultural de la acumulación, que exige la cosificación de la cultura y el saber y, por otro, de adquirir la conciencia de que proseguir tras el «beneficio

[10]Federación Italiana de Obreros Metalúrgicos (FIOM). Extraído de la presentación de un programa educativo titulado: «II lavoratori dentro la innovazioni tecnologiche. Uomine Macchine Societa».

cognoscitivo», objeto de esa lucha, implica el riesgo del colapso de los recursos de la naturaleza interna del hombre (ibid., p. 245)

3) el sindicato mantenía en las grandes fábricas una posición extraña, sostiene otra tesis. Había enfrentamientos pero también disponía de un instrumento excepcional de información y control: siempre tenía claro qué máquinas era obsoletas, cuántos tipos de producción había o eran factibles, con el capital fijo y prefijado. Con la producción automatizada no puede situarse ya ante la línea de montaje y conocer, por este procedimiento, el estado de la producción. Surge entonces, para él, la necesidad de realizar dos operaciones fundamentales: la primera, reconstruir los flujos de producción que «circulan por el mundo»; la segunda, plantearse el problema de una organización del trabajo en que la sistematización colectiva de la información sea parte fundamental de la profesionalidad (Bianchi, pp. 226-229).

La revolución tecnológica, recuerda una organización sindical, induce mutaciones en la conciencia, cultura y relaciones de poder. Requiere, por consiguiente, de instrumentos de control y de intervención completamente nuevos y, antes que nada, de un intenso esfuerzo cultural, de investigación y formación[11]. Con ecos similares, la opinión de una investigadora uruguaya nos permite completar la idea: las nuevas tecnologías tornan vital que el sindicato, incluido el conjunto de dirigentes y cuadros, cuente con fuentes independientes de información como modo de controlar aquella que la dirección de la empresa le hace llegar[12]. Se impone, sin embargo, una prescripción metodológica decisiva: «las reivindicaciones de las estructuras sindicales de base deberían ser recogidas y traducidas en soluciones técnico-organizativas por institutos de desarrollo tecnológico y de formación gestionados por el sindicato. De este modo se incorporarían a las nuevas tecnologías alternativas técnico-organizativas que respondiesen a las exigencias propuestas por el sindicato» (Maggiolini, p. 586, énfasis nuestro).

Los temas de la crítica en la relación ciencia-sindicato

Resulta evidente la prioridad que tienen actualmente las cuestiones teóricas en relación con los sindicatos, por supuesto, mucho más que la criticidad mayor o menor con que lo teórico se constituye al interior de los diversos temas, en particular de los de la práctica, el saber hacer y el aprendizaje.

[11]Ibid.
[12]Exposición de Judith Sutz en el Seminario realizado por el PIT-CNT y FESUR sobre «Impacto de las nuevas tecnologías. Respuestas sindicales», 1988, Montevideo.

Obreros-Intelectuales . Una síntesis crítica elaborada por Habermas respecto de la concepción positivista de la relación teoría/práctica, nos permitirá enmarcar la discusión. Entendida como valorativamente neutral, la única relación legítima de la teoría científica con la práctica, afirma, es la técnica: el reforzamiento y refinamiento de los medios para una persecución racional con respecto a fines, de unos fines que en sí mismos no pueden ser derivados ni pueden ser justificados por la teoría (McCarthy, p. 25) . Pero el positivismo sólo en apariencia es valorativamente neutral. Al conceder un monopolio a un tipo particular de relación entre teoría y práctica y al criticar toda pretensión de orientación racional de la práctica que se oponga a tal monopolio toma partido en favor de una «racionalización progresiva» y un único «valor», el de la racionalidad instrumental: «suponiendo ya normativamente, en los primeros pasos de su análisis, que una conducta racional desarrollada según recomendaciones técnicas es no sólo deseable, sino también "razonable"» (Habermas, 1987, p. 302).

Al confundir entonces práctica, acción intencional de sujetos sociales o individuales y, por consiguiente, sujeta a interpretaciones, con técnica, actividad sujeta a leyes naturales de carácter científico - inmutables en las condiciones dadas - el positivismo no sólo se torna ideología sino que impide la crítica ideológica del conocimiento que está entre sus presupuestos: el único modo posible de ésta es el de una interpretación reconstructiva de los sentidos de la acción. En realidad, concluirá Habermas, se trata de la formalización de una sola referencia de la vida, a saber, la experiencia de los controles de resultados incorporados en los sistemas de trabajo social y practicados ya en todo acto elemental de trabajo (ibid., p. 298). El carácter ideológico del positivismo adquiere, así, un signo concreto: el de la conservación de los sistemas de trabajo. Dicho en términos del discurso sociológico, los científicos, considerados como técnicos, son finalmente desposeídos por las políticas de control de la aplicación de sus descubrimientos (Durand, p. 171). La división entre saber práctico y conocimientos científicos reproduce el modelo taylorista de la división del trabajo entre los que conciben y los que ejecutan. La distinción positivista entre teoría y práctica permitirá así ocultar las relaciones de poder que la subyacen.

Pero el intento de incidir sobre tal relación no está exento de problemas. El dominio sobre el discurso técnico-científico puede implicar el riesgo de «comprometer» el delicadísimo equilibrio entre la exploración metódica del nuevo ambiente tecnológico, basado sobre las innovaciones informáticas, y la indagación sobre las tensiones de la conciencia empírica de los trabajadores (Bianchi, p. 54). El riesgo es poner en crisis el nexo entre la necesidad de reconocer los mecanismos de reestructuración de la empresa y de innovación de las técnicas, y la necesidad de percibir las

nuevas formas de las contradicciones sociales. Por agudizar la mirada y afinar el análisis de los sistemas de máquinas se arriesga no ver más a los hombres (ibid.). La primacía del interés técnico, en este caso, habrá eliminado el interés práctico. Para un sindicato, la pérdida del polo de referencia compuesto por los hombres, las nuevas condiciones de trabajo y las nuevas contradicciones, «no podrá sino significar la reducción de los márgenes de autonomía crítica ante el impacto de las tecnologías» (ibid., p. 55).

Profesionalidad-sindicato. En tanto la formación profesional , o el aprendizaje del «saber hacer» el trabajo, es un requisito sistémico de toda conformación productiva, ha tendido a primar en ella una concepción, funcionalista, determinada por el rendimiento esperado en términos de productividad y ganancia. En este sentido, el discurso legítimo en materia de formación profesional es en gran medida un discurso tecnocrático en cuanto se construye en torno a una sola lógica, la del cálculo económico. Así, si bien el conflicto social no desaparece, queda condicionado al registro de lo económico (Moreno). Precisar el nexo entre profesionalidad y existencia del actor social, en tanto tal, suele ser una tarea difícil cuando no se logra superar el discurso tecnocrático. Todo ocurre como si, «hecho de organización», la formación profesional no tuviera dimensión alguna como «hecho de socialización» . Y parece claro que tal visión no sólo reduce el análisis a sus aspectos «técnicos» sino que además impide aprehender los hechos en su realidad.

Un estudio argentino ya citado muestra el tipo de ambigüedades presentes en la noción que los trabajadores tienen de los vínculos entre su profesionalidad y su acción colectiva. La capacitación para el trabajo es percibida en torno a dos objetivos, se dice allí: 1) la promoción de individuos, dotándolos de conocimientos que les permitan ascender en la escala ocupacional; 2) la necesidad de adecuar a los trabajadores a las demandas de la reconversión laboral (Filmus/Pinau, p. 19). Esos objetivos, se dice, se articulan de tres maneras distintas. La primera absolutiza los aspectos vinculados a la movilidad social y, en este caso, la capacitación laboral es concebida como un derecho individual que el sindicato sólo debe satisfacer si no existen otras alternativas. La segunda se orienta a comprender esa capacitación como una forma de dar respuesta a las transformaciones producidas en el trabajo. La tercera, en fin, comprende la capacitación laboral como elemento esencial de la lucha obrera (pp. 20-21). En ninguno de los tres casos, en realidad, se puede percibir una relación interna entre la profesionalidad y la estructuración de la clase obrera, su autonomía y su fuerza societal. La acepción que podría parecer más cercana, aquella que invoca una calidad «esencial a la lucha obrera», no parece sino ser una inferencia discutible hecha por el investigador.

El riesgo es poner en crisis el nexo entre la necesidad de reconocer los mecanismos de reestructuración de la empresa y de innovación de las técnicas y la necesidad de percibir las nuevas formas de las contradicciones sociales.

Capacitación-aprendizaje. Los temas del aprendizaje, la acción colectiva y el trabajo suponen una discusión teórica plena de matices críticos. El énfasis en la necesidad de la teoría científica, por ejemplo, puede ser objeto de discusión fructífera. Partiendo de la clásica distinción kantiana entre razonamiento analítico y sintético, Hirschhorn (p. 142), dice que al razonar analíticamente nos limitamos a intentar localizar un problema por medio de las conexiones lógicas apropiadas; al hacerlo sintéticamente, tenemos que establecer el tipo de problema al que nos enfrentamos y sus datos pertinentes. La posibilidad de establecer un diagnóstico depende de la capacidad de situar un problema, de inferir sus causas y de cotejarlo con nuestros conocimientos analíticos. El aprendizaje empírico del artesano podría constituir el ejemplo óptimo de trabajador capacitado, si no fuese porque un grado elevado de especialización y de preocupación por las condiciones materiales inmediatas puede entrañar una limitación. Algunos especialistas proponen una mayor formación teórica de los trabajadores que les permita comprender los problemas de los procesos en que intervienen. Pero lo mismo que la capacidad artesanal, la comprensión meramente teórica es insuficiente. Diversos ejemplos demuestran que es más útil proporcionarles reglas empíricas que les guíen de los síntomas a las causas. Si son capaces de utilizar sistemáticamente esas reglas adquirirán una «comprensión analógica» sin necesidad de saber cuál es la validez de esas reglas (ibid., p. 143). Esto podrá incrementar el grado de control de los trabajadores, pero se tratará de un aprendizaje que sólo les permitirá actuar en problemas que han conocido antes.

Siempre que los trabajadores diagnostican una nueva situación, se transforman en aprendices que reestructuran y reorganizan sus conocimientos. Para desarrollar su capacidad de aprendizaje deben entender la forma en que adquirieron conciencia de los hechos y mediante una progresiva integración de la amplitud de actuación, de la globalidad de la percepción y de la profundidad teórica, los trabajadores tienen que aprender a aprender (ibid., p. 149). El aprendizaje obrero es adquisición de conocimientos a la vez que desarrollo de una «forma de socialización» específica basada en su identificación con el mundo industrial (Maurice/Sellier/Silvestre, p. 74). Dicho aprendizaje, por otro lado, se realiza a través de, o al menos en contacto con, la producción real de modo que se constituye como preparación para la calificación industrial antes que como iniciación para un saber específico. Incurrir en el riesgo de una suerte de «fascinación tecnológica», podría tener para el sindicato consecuencias nefastas en el sentido de rebajarla formación a su opuesto: a una

pura «alfabetización», esto es, al simple adiestramiento en el lenguaje, las reglas y los códigos de la nueva tecnología (Bianchi, p. 55).

A partir de nuestras propias experiencias, por último, y de observaciones múltiples similares a la citada más arriba, hemos propuesto un «modelo» tentativo de formación adaptable a los requerimientos críticos antes señalados (Rojas, 1991). En síntesis ese modelo propone: 1)un concepto de aprendizaje basado en fortalecer la autonomía y la identidad del actor; 2) un concepto de formación entendida como «acción comunicativa» (Habermas, 1989b, p.144 y 1989c, p.410); 3) una diferenciación de saberes orientada a un mayor peso de lo cognitivo-teórico y lo expresivo; 4) un recurso privilegiado a la «crisis» como situación óptima de aprendizaje; 5) una priorización de las estructuras y las «formas» más que de los «contenidos»; 6) un recurso explícito a la expresividad de los participantes; y 7) un tipo de socialización contextualizada que no inhiba necesariamente la autonomía del actor.

Referencias

ALTMANN, N.: «Nuevas formas de organización del trabajo y representación del trabajo en la fábrica» en Castillo, J. J. (comp.): Las nuevas formas de organización del trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Madrid, 1988.

BLESCHI, P.: «Lo nuevo y antiguo en la reestructuración tecnológica» en La automación y el futuro del trabajo, MTSS, Madrid, 1988.

BIANCHI, S: «La formazione sindicale» en Framenti di innovazioni: come analizarli come negoziarli, cuara di O Marchisio, FIOM Territoriale di Bologna, Ed. Franeo Angeli Bologna, 1988.

CILLARIO, L.: «El engaño de la flexibilidad. Elementos para una crítica de la ideología de la automatización flexible» en La automación...

CROZIER, M.: «Sociología del sindicalismo» en Friedmann G. y Naville: Tratado de Sociología del Trabajo, FCE, México,1985.

DE MOURA CASTRO, C.: Educación vocacional y productividad: alguna luz en la caja negra, CNRH, Brasilia, 1984.

DE MOURA CASTRO, C. Y R. DE QUADROS CARVALHO: «La automatización en Brasil: quién le teme a los circuitos digitales» en Cerri, M., L. González y G. West (comps.): Modernización, un desafío para la educación. Programa CIDE-PIIE-OISE, Santiago, 1988.

DURAND, C.: El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social, Blume, Madrid,1979.

FERRARIS, P.: Desafío tecnológico e innovaçâo social: sistema económico, condiçôes de vida e de trabalho. Ed. Vozes-IBASE, Río de Janeiro, 1990.

FILMUS, D.: «La acción educativa de las organizaciones sindicales», Documentos e Informes de Investigación Nº 62, FLACSO, Buenos Aires, 1989.

FILMUS, D. Y P. PINAU: «Las concepciones político-educativas de los dirigentes sindicales» Documentos e Informes de Investigación Nº 108, FLACSO, Buenos Aires, 1990.

GOMEZ CAMPOS, V.: «Efectos de la innovación tecnológica sobre el empleo y la calificación», Documento de trabajo para el Coloquio Regional sobre la vinculación entre educación y el trabajo, UNESCO-OREALC, Caracas, 9/1985.

HABERMAS, J. (1987): Teoría y praxis. Estudios de filosofía social, Tecnos, Madrid.
- (1989a): Ciencia y técnica como «ideología», Tecnos, Madrid.
- (1989b): Teoría de la acción comunicativa I, Taurus, Buenos Aires.
- (1989c): Teoría de la acción comunicativa: complementos y estudios previos, Cátedra, Madrid.
- (1990): Conocimiento e interés, Taurus, Madrid.

HIRSCHHORN, L.: La superación de la mecanización, MTSS, Madrid, 1987.

HOLUBICA, C.: «Niveles y temas de la capacitación sindical», mimeo, CeDEL, Buenos Aires, 1988.

MAGGIOLINI, P. : «La negociación sobre las nuevas tecnologías en Europa» en La automación...

MAURICE, M., F. SELLIER Y J. J. SILVESTRE: Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania, MTSS, Madrid, 1987.

McCARTHY, T.: La teoría crítica de Jürgen Habermas, Tecnos, Madrid, 1987.

MORENO, O.: «El rol del conocimiento científico-tecnológico» en Educación y capacitación de los trabajadores, UTN-FES-OIT, Buenos Aires, 1990.

MUSSIO, P.: Introduçâo a informática, Ed. Vozes-IBASE, Río de Janeiro, 1987.

OFFE, C. Y H. WIESENTHAL: «Dos lógicas de la acción colectiva» Cuadernos de Sociología Nº 3, Carrera de Sociología, Universidad de Buenos Aires, 1985.

ORIT: El desafío del cambio. Nuevos rumbos del sindicalismo, Nueva Sociedad, Caracas, 1990.

PARKER, M.: Inside the circle. A union guide to QWL, South End Press, Boston, 1985.

REBECCHI, E.: O sujero frente à inovaçâo tecnológica, Ed. Vozes-IBASE Río de Janeiro, 1990.

ROJAS, E. (1990): Nuevas tecnologías y acción sindical, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires.

-(1991): «Sindicato, saberes y nuevas tecnologías: un marco de referencia», mimeo, CeDEL, Buenos Aires.

ROSANVALLON, P.: La question syndicale, Calman-Levy, París, 1982.

SPIEKER, W.: Asesoramiento científico a los sindicatos, Fundación F. Ebert, Buenos Aires, 1988.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad Nº 124 Enero-Febrero de 1993, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>.**