OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

118

Formación Sindical en Argentina

Alvaro Orsatti

AECI Agencia Española de Cooperación Internacional AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACION INTERNACIONAL

EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO
PARA ARGENTINA, BRASIL, CHILE, PARAGUAY Y URUGUAY

45919

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-311927-8
ISSN 1020-3974

Primera impresión 1999

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.
Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.
Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en calle Luis Carrera 1131, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: etm@oitchile.cl, Santiago, Chile.

Impreso en Chile

PROLOGO

La Oficina de Actividades con los Trabajadores (ACTRAV) junto con el Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) de Santiago presentan los resultados de una investigación desarrollada en 1997 en el marco del Proyecto RLA/MO8/SPA Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales para el Diálogo Social Tripartito y el Desarrollo Socioeconómico de la Región, dirigido a obtener una descripción y evaluación sobre la formación sindical en Argentina.

El enfoque adoptado en el estudio destaca la perspectiva integral educativa que practica el sindicalismo argentino, vinculando la formación sindical con la directamente referida a la educación formal y la formación profesional. Se ha considerado tanto el nivel confederal como el de organizaciones de primero y segundo grado, éstos últimos con base en encuestas sobre estructuras y actividades existentes al momento de efectuarse (incluyendo 1996). El plano confederal diferenció a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), con inscripción gremial desde 1997. También se analizó el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), así como otros organismos intersindicales cegetistas. Finalmente, se analizaron también las actividades educativas de la OIT y de entidades sindicales internacionales aplicadas a Argentina.

En un anexo se presentan breves descripciones sobre las entidades confederadas.

Se agradece la colaboración del Instituto Jauretche de la CGT en la realización de las encuestas a organizaciones de primero y segundo grado.

Manuel Simón Velasco
Director
Oficina de Actividades con los Trabajadores
Ginebra

Emilio Klein
Director a.i.
Equipo Técnico Multidisciplinario
Santiago

Santiago, noviembre de 1999

INDICE

		Página
A.	**Perspectiva integral educativa del sindicalismo argentino**	1
	1. Fundamentación	1
	2. Participación sindical del largo plazo en la educación formal y formación profesional	1
	3. Primeras etapas de formación sindical	3
B.	**Formación sindical confederal**	4
	1. Marco general	4
	2. Formación sindical desde CGTRA	5
	3. Formación sindical desde instancias vinculadas a la CTRA	8
	4. Formación sindical desde CTA	10
C.	**Formación sindical en organizaciones de menor grado**	11
	1. Estructuras	11
	2. Actividades	13
D.	**Dos temas complementarios sobre formación sindical**	20
	1. Participación de la OIT y del sindicalismo internacional en la formación sindical argentina	20
	2. La temática de género y la participación de la mujer en actividades de formación sindical	25
E.	**Síntesis y conclusiones**	27
Anexo I	**ESTRUCTURA DEL SINDICALISMO ARGENTINO**	34
Anexo II	**ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO INCLUIDAS EN EL ESTUDIO**	37
BIBLIOGRAFIA		40

FORMACION SINDICAL EN ARGENTINA

A. Perspectiva integral educativa del sindicalismo argentino

1. Fundamentación[1]

En la segunda mitad de este siglo el sindicalismo argentino ha desarrollado una estrategia y práctica integral en materia educativa, que combina diversos niveles: la educación formal, la formación profesional, actividades culturales con implicancias educativas, y formación sindical propiamente dicha.

A su vez, las dos primeras variantes educativas se vinculan claramente con un ciclo de largo plazo de políticas públicas en esas materias que reservaban un papel significativo a las organizaciones de trabajadores en su propia ejecución y conducción. Ello justifica entonces presentar un breve resumen sobre este ciclo.

Previamente se definen las cuatro formas educativas mencionadas.

Formación Sindical: También denominada Educación Sindical o Capacitación Político-Sindical. Se refiere a cursos de breve duración organizados para los afiliados, con el propósito de difundir y actualizar perspectivas sindicales sobre temas de actualidad, por ejemplo, la problemática jurídico-laboral, aspectos reivindicativos, historia, estructura y funciones de las entidades sindicales coyuntura socioeconómica, impacto de nuevas tecnologías, higiene y seguridad laboral.

Educación Formal: Se refiere a las actividades sindicales en relación al sistema educativo formal, en el nivel medio, terciario y alfabetización mediante convenios con el Ministerio de Cultura y Educación (MCE).

Formación Profesional: También denominada Capacitación Técnico-Profesional y Formación Profesional-Ocupacional. Se refiere a temáticas vinculadas con especializaciones laborales. Su forma habitual es la de cursos que no forman parte de la educación por niveles de menor duración (6 meses a 2 años). La actividad sindical en este campo suele ser de carácter mixta, mediante convenio con el MCE o, más recientemente, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Extensión Cultural Educativa ó con Implicancias Educativas: Se refiere a actividades destinadas a la ampliación del universo de conocimientos, habilidades y capacidad comunicacional de las personas que los sindicatos organizan generalmente con la modalidad de cursos cortos, seminarios y conferencias. Las actividades de mayor tradición en este campo son las de teatro, enseñanza de idiomas, cursos destinados al mejoramiento de la economía doméstica, y últimamente ciclos de conferencia sobre SIDA, problemas de la juventud, educación sexual, etc. Esta línea incluye también actividades de expresión directa de los afiliados (exposiciones artísticas, montaje de obras de teatro).

2. Participación sindical de largo plazo en la educación formal y profesional

Desde 1943 y durante los dos primeros gobiernos justicialistas (1946-1955), la acción del Estado en materia educativa puso énfasis en dos campos:

- La educación primaria, para extenderla a los sectores de la población menos favorecidos en el modelo económico anterior. Incluye un extenso plan de construcción de escuelas, un sistemático impulso a la educación física a través de torneos intercolegiales, la entrega de material didáctico y de libros a los niños de las escuelas públicas, y líneas sistemáticas de alfabetización de adultos.
- La educación vinculada al trabajo, básicamente en las líneas de educación técnica y de formación profesional. La creación de escuelas y de institutos dedicados a la educación tecnológica, daba respuesta tanto a una demanda obrera como a una demanda empresarial que exigía cuadros técnicos y operarios especializados para el proceso de industrialización.

El más importante ejemplo de la nueva política oficial es la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP), que desde 1944 organizó el aprendizaje industrial y reglamentó el trabajo de los menores. La Comisión fue autárquica, con administración directa de un fondo para el aprendizaje, con base en aportes sobre los sueldos pagados en establecimientos industriales. Supervisaba los cursos de formación desarrollados en las fábricas, y promovía sus propias alternativas educativas: Escuelas-Fábrica, con un régimen mixto de enseñanza y producción, que preparaba aprendices, y Colonias-Escuelas para menores, que permitían la atención integral médica, pedagógica, profesional y moral. Los cursos también se extendían a obreros adultos, y se articulaban con el sistema de educación formal, posibilitando que se continuara estudiando en cursos de perfeccionamiento técnico de cuatro años de duración. La formación brindada a los menores no era sólo técnica, sino que incluía, junto a la instrucción en el oficio, materias de cultura general. Entre 1944 y 1948 se concretaron 135 escuelas distribuidas en 16 provincias.

En 1948 también se creó la Universidad Obrera Nacional, la cual estaba articulada con la tarea de la Comisión, ya que los cursos de perfeccionamiento técnico habilitaban al ingreso en aquélla.

El gobierno desarrollista asumido en 1958 consolidó instituciones educativas orientadas básicamente en el mismo sentido que la acción del peronismo, en el campo de la educación y el trabajo. Así nació en 1959 el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), el cual absorbió a la CNAOP y dio impulso a la educación secundaria técnica, con una gran estructura escolar y un programa de estudios más extenso e intensivo que el resto de la educación media. El instrumento fueron las Escuelas Nacionales de Educación Técnica (ENET), que habilitaban para un trabajo concreto al final de la adolescencia, y a la vez permitía la continuidad de los estudios universitarios. El sistema de estudios era de seis años con doble jornada, incluyendo laboratorios y talleres. Posteriormente, fue allí donde se introdujo la práctica en empresas a través de pasantías o del Plan Dual, que se aplicó desde 1980. El CONET también comenzó en el país con la formación profesional en los términos que hoy se conoce como tal, para lo cual creó Centros de Formación Profesional, y realizó acciones directas en lugares como cárceles, hospitales, regimientos.

En 1970 se creó la Dirección Nacional de Educación para el Adulto (DINEA), como una respuesta acorde a las ideas de esa década en el campo de la educación de adultos. La Dirección buscó cambiar la organización curricular de la educación de adultos: los Centros no se constituyeron en "grados" como la escuela corriente, sino en ciclos organizados a partir de ejes que se basaban en los intereses reales de los adultos (empleo, participación política, etc.). La acción de DINEA era particularmente importante para la segunda ola migratoria de los años '60, que llegaba del interior del país y de los países limítrofes.

La Universidad Obrera fue convertida en Universidad Tecnológica Nacional (UTN), cambiando su carácter original.

En el marco de esta evolución de las políticas educativas, el sindicalismo pasó por varias etapas de participación y protagonismo. Los dos primeros gobiernos justicialistas implicaron un cambio de gran trascendencia en las relaciones entre el Estado y las organizaciones de trabajadores: las políticas fomentaron el protagonismo de las organizaciones sindicales mediante su representación institucional en las cuestiones educativas: la CNAOP y la Universidad Obrera contemplaban una explícita participación sindical mediante la incorporación de representantes de la CGT en carácter de asesores. La Universidad también fijaba como requisito para la selección del rector y decano que debía ser obrero egresado de la Escuela Sindical de la CGT.

Los gobiernos posteriores a 1955 anularon este tipo de coparticipación sindical orgánica y continúa en la planificación, ejecución o evaluación de las acciones. Si bien el CONET mantenía la incorporación de la representación gremial, para CGT y los trabajadores de la educación técnica, en la práctica generalmente

no funcionó de manera colegiada. Por contrapartida, desde los años setenta DINEA comenzó a abrir Centros de Nivel Secundario (CENS) y de Nivel Terciario (CENT), que reintrodujeron al sindicalismo como demandantes y beneficiarias del servicio (incluso aportando recursos). Los convenios, que se extendían también a otras organizaciones intermedias, como parroquias y cooperativas, implicaban que las organizaciones aportaran espacio físico, mientras que el Estado se hacía cargo del pago de docentes y materiales didácticos. Los cursos más frecuentes del CENT se desarrollaban en el marco de la educación superior no universitario. Extendiéndose por tres años, y otorgando el título de técnico superior. La utilización de los CENS por el sindicalismo ha sido bastante importante, desde el punto de vista del sistema en su conjunto, ya que el número de Centros convenidos con sindicatos, y el número de alumnos y graduados, representan más de 1/3 del total, en relación a las otras alternativas (empresas, instituciones privadas y públicas). Su momento de mayor crecimiento fue durante el gobierno justicialista de 1973/76, tendiendo a decrecer su peso en los años siguientes.

En años posteriores también ha habido convenios con la Comisión Nacional de Alfabetización, para apoyar sus actividades, y con la Universidad de Buenos Aires, en áreas de la comunicación social y la economía, que permitían a los afiliados el cursado de materias, seminarios, y talleres, con aprobación refrendada mediante certificados oficiales.

3. Primeras etapas de formación sindical

Para una perspectiva de largo plazo sobre la formación sindical en Argentina, es necesario referirse a la política institucional de la CGTRA, al no disponerse de un análisis que cubra a organizaciones de menor grado. Con esta perspectiva, las menciones iniciales al tema corresponden a 1939, cuando el Primer Congreso Ordinario de la Central resuelve introducir en su accionar la obligación de la educación obrera, al encomendar que el Comité Central Confederal procurase la creación de una Universidad Obrera, destinada a una mayor capacitación técnica y cultural de la clase trabajadora organizada. Pero las decisiones concretas en la materia son tomadas a partir de 1947, cuando se resuelve la creación de una Comisión Educacional, para la organización y conducción de escuelas de capacitación sindical en todo el territorio del país, así como una biblioteca del trabajo con funciones vinculadas.[2] Esta iniciativa deriva en la creación de la Secretaría de Educación y Cultura, la cual concreta la Escuela Sindical al año siguiente.[3]

Además de estos cursos regulares, la CGT organizó el Curso de Elevación Cultural Superior Juan Perón, desarrollado en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, mediante clases extraordinarias a cargo del Presidente de la Nación, los ministros de Relaciones Exteriores y Culto y Hacienda, el rector de la Facultad de Derecho, y autoridades del Plan Quinquenal.

El Congreso Extraordinario de la CGT celebrado en 1950 ya incorpora la función de "crear escuelas de perfeccionamiento profesional y sindical, y desarrollar servicios de extensión cultural y capacitación sindical". También incorpora nuevos temas de interés y estudio para las entidades adheridas, al recomendarles un trabajo alrededor de cooperativas, mutualidades, turismo, "y toda otra labor que tienda a defender la economía, elevar la cultura, preservar la salud, y facilitar la práctica de actividades sociales a las masas que agrupan y representan". En este listado se incluía también a las escuelas sindicales, y se estimulaba la organización de todas las formas mencionadas.

El nuevo estatuto reformuló el área educativa, al instalarla en un departamento de Cultura, dentro de una nueva área de Cultura, Prensa y Propaganda, encargada de coordinar la acción cultural con las filiales, formular planteos para la elevación y capacitación sindical y profesional de los trabajadores, dirigir un periódico, y realizar servicios y actividades de extensión cultural y capacitación sindical, mediante un Departamento de Cultura.

Al producirse en 1955 la caída del gobierno peronista, y la consiguiente intervención de la CGTRA, estaban funcionando más de 140

escuelas sindicales, la mitad de las cuales dependían directamente de la Central.

El período más destacado de formación sindical cegetista corresponde al trienio 1963-65, coincidente con otro periodo de gobierno democrático, cuando una nueva conducción redefinió estatutariamente las funciones educativas, incluyendo la orientación de planes tendientes a difundir la cultura entre los afiliados, sobre la base de la capacitación de la clase obrera. Para ello, se autorizaba a organizar y fomentar cursos de capacitación técnica, comercial, administrativa y sindical, ciclos de conferencias, actividades artísticas, excursiones de estudios, cultura física y deportiva, y biblioteca. En este periodo se puso en funcionamiento el Instituto de Capacitación y Formación Social Sindical, con el apoyo de dos experiencias preexistentes: la escuela sindical de Luz y Fuerza y el ITEC, ONG financiada por el con apoyo del sindicalismo católico alemán. La principal actividad fue un curso trimestral denominado Conducción Sindical. Las actividades educativas se prolongaron hasta el nuevo golpe militar de 1966. Una característica de la educación sindical de este período fue la importancia dada al enfoque internacional, al incluir disertaciones a cargo de agregados laborales extranjeros y funcionarios de organismos internacionales.[4]

En el breve periodo de otro gobierno constitucional, en 1973-76, se mantuvo la estructura educativa anterior, creándose la Escuela Superior de Capacitación Sindical, que volvió al proyecto de las Escuelas Sindicales y del Curso de Elevación Cultural. En este periodo colaboró el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), dependiente del CONICET estatal. Hacia fin del periodo, la CGTRA planeaba la extensión universitaria de los egresados a sus cursos y la creación de un instituto de estudios.[5]

Con la normalización de la CGTRA en 1986, durante el siguiente gobierno democrático, se creó el Departamento de Cultura y Capacitación, que realizó actividades esporádicas, basadas sobre todo en apoyo externo (Fundación Ebert, OIT-UIL; véase sección D). En este periodo se destacó también el trabajo de dos ONGs sindicales, que contaban para ello con apoyo sindical internacional (Italia, Holanda, Alemania): el Centro de Estudios Laborales (CEDEL), dependiente del sindicato de empleados de tabaco (SUETRA), y el Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS), creada por una seccional de los trabajadores metalúrgicos (UOM-Villa Constitución). En ambos casos, además de las actividades formativas para el propio sector, los cursos se abrían a otras organizaciones.

B. Formación sindical confederal

1. Marco general

Los años noventa han traído cambios de gran magnitud en la sociedad argentina, a partir de decisiones políticas sobre el modelo económico aplicado en el largo plazo. Ello repercutió en la estructura sindical, tanto desde el punto de vista de su relación entre la política estatal en educación formal y formación profesional como en la aparición de diferencias internas en el alineamiento sindical confederal de características distintas a las del pasado, ya no encuadradas en la idea de la central única.

En los años 1990, se suceden nuevos cambios en materia de educación formal y profesional, a partir de la vigencia de la Ley de Descentralización Educativa y la Ley Federal de Educación:

- Se disuelve la DINEA y el CONET, transfiriéndose los Centros de ambos organismos a las provincias y la Municipalidad de Buenos Aires.
- Se crea el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), en reemplazo del CONET, como ámbito de vinculación entre las carteras de Educación, Trabajo y Economía, con representantes empresariales y de los trabajadores. En este nuevo escenario, se crea el Consejo Nacional de Empleo y Trabajo (CNET), con participación sindical.
- Se da ingerencia al MTSS en la formación profesional, creándose estructuras funcionales a cargo simultáneamente de políticas de

empleo y de capacitación laboral, con financiamiento de la nueva Ley Nacional de Empleo y de la cooperación internacional. Los nuevos programas vuelven a introducir a las organizaciones sindicales como ejecutoras y beneficiarias, creándose ahora las figuras de Centros Nacionales de Formación Profesional (CNFP) y Centros de Formación para Nuevas Tecnologías (CFNT).

- Se dicta la ley 24444 (1995), que introduce nuevas concepciones sobre formación profesional en la negociación colectiva y en la empresa.
- Se apoya la realización de formación profesional desde las empresas, mediante un programa de crédito fiscal que permite deducir hasta el 1% de la masa salarial pagada por año en cursos de capacitación para sus trabajadores.

Desde la perspectiva sindical, en esta década las actividades de formación profesional y educación formal se recanalizaron en función de los cambios en la política estatal, en cuanto a:

- Un nuevo ciclo de participación directa, como coejecutores de los programas del MTSS y titulares de los Centros.
- Convenios sindicales con el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), para el aprovechamiento de sus cursos para funcionarios.
- Una nueva generación de convenios con Universidades nacionales, sobre todo del Conurbano Bonaerense.

La menor disponibilidad global de recursos estatales canalizados a través de los convenios, parece haber reducido el volumen de trabajo sindical en esta materia, pero al mismo tiempo habría permitido el inicio de una tendencia hacia mayor autonomía sindical en su ejecución, en los casos en que estas actividades fueron mantenidas. Sin embargo, ello va junto con su precarización, expresado en una menor estabilidad, una más corta duración y una direccionalidad hacia demandas puntuales del mercado de trabajo. (Cf los resultados de una encuesta sobre este tema realizada por el Instituto Jauretche de CGT, por convenio con el MCE, en 1997).

En el plano estrictamente sindical, la aparición de una nueva central, la CTA, y de un alineamiento crítico de la CGT, el MTA, alejado de la conducción, diversificó la oferta de formación sindical. Previamente, ya se habían desarrollado instancias intersindicales de trabajo formativo, que en sí mismas eran manifestación de cambios. También debería agregarse que es en este periodo en que crece la cooperación sindical internacional y de ACTRAV- OIT, acompañada en este último caso por CINTERFOR-OIT en el plano de la formación profesional.

2. Formación sindical desde la CGTRA

En 1994, la unificación de la CGT, luego de tres años de dos conducciones paralelas, derivó en una nueva reforma estatutaria que retomó el criterio utilizado en 1947 de aumentar el rango de las actividades educativas, al crear la Secretaría de Cultura y Capacitación, desdoblando la de Prensa (Actas ya había desaparecido en la reforma de 1992). Sus atribuciones eran:

- Definir planes de difusión cultural entre los afiliados, tomando siempre como base la capacitación de la clase trabajadora, para mejorar su formación política, social y cultural.
- Organizar y fomentar actividades de capacitación, conjuntamente con organismos internacionales afines.
- Organizar y auspiciar actividades de formación profesional para los trabajadores.
- Suscribir convenios con organismos gubernamentales.
- Suscribir convenios con organismos gubernamentales y no gubernamentales tendientes a mejorar o actualizar la oferta de actividades de formación profesional para los trabajadores.
- Organizar y fomentar actividades artísticas.
- Organizar la biblioteca.

Tanto en el estatuto de 1992 como en el de 1994 se incluía también al Instituto Arturo Jauretche (IAJ). En el primero se lo denominaba de Estudios Sociales y Económicos, con el

objetivo de llegar a un "conocimiento cabal y permanentemente actualizado de la situación socioeconómica de la población argentina y especialmente la referente a los trabajadores, sus derechos y los de su grupo familiar. A tal fin, el Instituto deberá orientar sobre las medidas a tomar en el campo político, económico y social para revertir los procesos perjudiciales para los trabajadores y el afianzamiento de los que impliquen crear condiciones de trabajo, convivencia y participación que dignifiquen su condición". En el nuevo estatuto, el Instituto cambiaba su denominación a de Investigaciones Económicas y Sociales.[6]

A comienzos de 1994, la Secretaría de Cultura y Capacitación, conducida por la federación de trabajadores de comercio y servicios (FAECYS), propuso lineamientos y un plan de acción al Consejo Directivo, el cual lo aprobó y le encomendó su dirección. El enfoque adoptado modificaba el criterio inicial, convirtiendo al IAJ en área de capacitación, con los siguientes objetivos:

- Auspiciar en nombre de la CGT las actividades que realizan las Secretarías de Capacitación u otras similares de las organizaciones integrantes de la CGT, así como de otras instituciones de apoyo al sindicalismo (fundaciones, foros, institutos, centros, etc.).
- Propiciar una mayor coordinación entre las actividades que, siendo objeto del IAJ, se realicen en los diversos ámbitos sindicales.
- Realizar actividades de educación, investigación y comunicación de carácter interdisciplinario, para beneficio de las organizaciones integrantes de CGT.
- Asistir técnicamente a las organizaciones integrantes de la CGT que lo soliciten.
- Colaborar con las otras Secretarías de la CGT y el Instituto de la Mujer.
- Realizar acuerdos con organismos públicos y privados a efectos de desarrollar acciones de asistencia mutua a los fines educativos previstos.
- Establecer, conjuntamente con la Secretaría de Relaciones Internacionales, relaciones solidarias de intercambio y cooperación con instituciones afines que integren o estén vinculadas a organizaciones sindicales del exterior.
- Gestionar ante la OIT y la CIOSL (mediante su regional ORIT), la obtención de asistencia técnica y financiera para un mayor desarrollo de las actividades previstas.

Se definieron también tres áreas operativas del IAJ: Departamento de Educación Sindical e Investigación, Departamento de Formación Profesional Ocupacional y Educación Formal y Departamento de Archivo y Estudios Históricos. Este último absorbió al Centro de Documentación Eva Perón, creado en 1987, el cual ya dependía de la Secretaría. Sus autoridades eran dos directores generales y un encargado por área. Inicialmente, se creó un Consejo Asesor integrado por más de 20 sindicatos, el cual no llegó a operar.

La CGT no ha incluido al Instituto en su programación presupuestaria, limitándose a cubrir regularmente los gastos de funcionamiento e infraestructura física. Por lo tanto, los recursos básicos del IAJ han sido aportados por FAECYS, como titular de la Secretaría, en cuanto al pago de salarios y otros gastos administrativos. El IAJ también ha recibido aportes monetarios puntuales de otras organizaciones, particularmente de la OIT, a través del área de actividades con los trabajadores (ACTRAV), véase sección D.

Las funciones educativas son el capitulo central del IAJ, enunciadas de la siguiente forma:

a) En relación con las organizaciones sindicales que forman parte de la CGT

- Establecer criterios para la puesta en marcha de áreas educativas en las organizaciones que no las posean, tomando en consideración las características sectoriales y la composición de la entidad gremial (mujeres, jóvenes, perfil laboral).
- Colaborar con el desarrollo de las actividades educativas, tanto mediante el auspicio y difusión, como mediante el asesoramiento y la participación directa.

- Establecer un mecanismo de coordinación orgánica permanente entre los sindicatos, con participación activa de la CGT en la elaboración de líneas generales para la acción.
- Realizar actividades educativas sindicales desde el propio IAJ, para cuadros medios de las organizaciones.
- Efectuar un relevamiento exhaustivo de las actuales modalidades educativas desarrolladas por el conjunto de los sindicatos, mediante acciones propias o convenios con el sector público y privado.
- Realizar proyectos de investigación en temas educativos y su vinculación con el mundo del trabajo, y la elaboración de material de apoyo a las actividades educativas.
- Extender las actividades educativas y culturales a un mayor número de mujeres sindicalizadas, a la tercera edad, y a sectores carenciados (desocupados, trabajadores informales en tareas de subsistencia).
- Fomentar la ampliación de los mecanismos de articulación vertical y horizontal entre las diversas modalidades educativas.
- Fomentar la capacitación laboral en materia de negociación de convenios colectivos de trabajo.

b) En relación con las actividades públicas en el área educativa y laboral, y con el sector productivo privado

- Relevar necesidades específicas de educación en todos los niveles y modalidades, mediante acciones en común con organismos públicos o privados, primordialmente en los niveles de la educación formal y de la formación profesional.
- Analizar los contenidos de las actividades educativas públicas, para proponer las revisiones que sean necesarias desde un planteamiento actualizado.
- Promocionar y gestionar proyectos específicos de formación profesional ocupacional para las organizaciones sindicales ante el MTSS, el MCE, y las municipalidades.
- Propender a que el Estado genere nuevas alternativas de educación formal cogestionadas con el movimiento sindical, en modalidades que se adapten a las diferentes realidades que presentan diversos sectores de trabajadores, y que generen oportunidades educativas que les aseguren a los trabajadores condiciones de aprendizaje equivalentes a las del resto de la población.
- Proponer la inclusión de un tratamiento sistemático de la temática laboral y sindical en las currículas de la educación formal, preferentemente en el nivel medio. Dicho tratamiento debiera incluir: aspectos conceptuales de la problemática laboral; información estadística general sobre las temáticas vinculadas al mundo del trabajo, e historia y actualidad de las organizaciones obreras.
- Promover la difusión en los convenios colectivos del capítulo educativo y de licencias pagas por estudios, con base en el Convenio 140 de la OIT.

c) En relación a otras organizaciones

- Promocionar y gestionar proyectos específicos de educación sindical ante ACTRAV-OIT y el Departamento de Educación de ORIT-CIOSL, para su aprovechamiento por el sindicalismo local.
- Establecer relaciones de intercambio y cooperación en temas laborales con ONGs, fundaciones, centros de investigación y cualquier otro tipo de organización que se considere conveniente.

La programación educativa del Instituto se ha centrado en el plan de trabajo fijado anualmente con OIT alrededor de seminarios educativos abiertos a las organizaciones afiliadas. A posteriori, el Instituto ha convertido los contenidos desarrollados en material educativo y en módulos ofrecidos a otras organizaciones. También ha desarrollado algunas actividades de este tipo con el área educativa de ORIT-CIOSL.

El IAJ ha combinado actividades en sus instalaciones en la sede de la CGT con otras en algunas provincias (Tucumán, Santa Fe, Mendoza) y en partidos del Conurbano Bonaerense, particularmente La Matanza, distrito

de base industrial con dos millones de habitantes, en el cual la CGT tiene una Regional. En esta área se aplicaron varios de los seminarios apoyados por la OIT (sobre políticas de empleo y negociación colectiva), y se desarrollaron charlas de actualización sobre otros temas puntuales para un grupo permanente de delegados sindicales del área, así como un programa de difusión de historia del movimiento obrero en colegios secundarios nocturnos para adultos de la zona.

El Instituto también:

- Ha realizado otras actividades con contenido educativo desde su Departamento de Documentación y Estudios Históricos, como la celebración del 50ª Aniversario del 17 de octubre de 1945, fecha emblemática del peronismo y el sindicalismo, y el Congreso de Historia del Movimiento Obrero en 1997, el cual se realiza por convenio con la Biblioteca Nacional, y en el que se presentaron más de cien trabajos de investigación en sus dos primeras ediciones (1997-98).
- Ha apoyado técnicamente a la Secretaría de Relaciones Internacionales en actividades educativas, de asesoramiento e investigación en materia de relaciones laborales internacionales (véase sección D).
- Ha estimulado la creación de la Comisión Intersindical en Trabajo Infantil, como resultado de la realización de actividades educativas sobre el tema, que desarrolla actividades en sus instalaciones, incluyendo algunas de carácter formativo.
- Intentó una generalización del aprovechamiento sindical de las actividades del INAP, al firmar un convenio explícito en la materia, si bien luego no lo aplicó.
- Integró desde el comienzo a otra estructura intersindical preexistente especializada en actividades de educación sindical formal y formación profesional: el Foro Sindical por la Formación Integral del Trabajador. El Foro había sido creado en 1989 (coincidentemente con la división de la CGTRA en dos conducciones) como asociación civil por veinte organizaciones que participaban en estas tareas por convenios con el MCE. La conducción está a cargo de FAECYS, a través de su principal sindicato (Capital) y los metalúrgicos (UOM), incluyendo organizaciones actualmente alineadas en el MTA. El Foro se ha encargado del tema en el IAJ, combinando la responsabilidad de la dirección del Departamento especializado, la representación de la CGT en el CNET y en el CINTERFOR-OIT, la realización de actividades de formación sindical en la materia, y el levantamiento de una encuesta sobre la práctica sindical, por convenio con el MCE. En los últimos años, el Foro creó un entro de investigaciones de nuevos perfiles profesionales, ingresó a la práctica concreta de acciones de formación profesional, con la organización del Curso de Analista Sociolaboral, y creó una red sindical informática sobre el tema de su especialidad.

Un aspecto adicional a señalar es que no parece haber una articulación profunda entre el trabajo de la secretaría especializada en educación con otras de potencial importancia para un trabajo más integral. Es el caso de Prensa, agravado por el hecho de que la CGT no dispone de un medio gráfico permanente para la comunicación social,[7] y de Relaciones Internacionales, en lo referido a las actividades educativas con la OIT y el sindicalismo internacional, por la confluencia de las dos dimensiones, que no alcanzan a articularse. En contraste, existe una mayor interacción con las áreas encargadas de la mujer.

3. Formación sindical desde otras instancias vinculadas a la CGTRA

El panorama de la formación sindical se completa con otras iniciativas de carácter intersindical:

- La Fundación Sindical. Es una entidad creada en 1992 por equipos técnicos del sindicalismo, y financiada con cuotas aportadas por las organizaciones de primero y segundo grado. Desde su inicio, firmó un convenio de colaboración con la CGT, que derivó en el apoyo institucional de ésta a sus actividades de formación, incluyendo publicidad conjunta, con la contraparte de un esquema de asesoramiento integral interdisciplinario.

En el periodo analizado, la Fundación estaba integrada por más de 200 organizaciones, entre sindicatos, asociaciones, federaciones, uniones y centros, que participaban a través de un Consejo Sindical. La principal contrapartida ha sido la posibilidad de participar de un Curso Interdisciplinario de Capacitación y Formación Sindical, de duración semestral, a cargo de docentes universitarios, funcionarios y dirigentes sindicales. Los beneficiarios son afiliados a las organizaciones integrantes (hasta un máximo de diez), entregándoseles diploma a quienes asistieron regularmente. La Fundación también ha publicado una revista de coyuntura y boletín sobre temas de salud. Un objetivo de mayor aliento de la Fundación ha sido la creación de una Universidad del Trabajo.

En su momento de mayor actividad (coincidente con el periodo de la encuesta), el curso alcanzó a realizar trece charlas, con cincuenta participantes promedio. Los temas han sido: Situación Socioeconómica; Trabajo y Seguridad Industrial; Salud y Obras Sociales; Desocupación y Pobreza; Situación Internacional; Educación y Filosofía; Ciencia y Tecnología; Mutualismo y Cooperativismo; Flexibilidad Laboral en Argentina y el Mundo; Impuestos; Nuevas Tecnologías y Empleo; Derechos Sociales; Ecología y Medio Ambiente.

- El Centro de Estudios Sociales y Sindicales (CESS). Es un organismo creado en 1994 por el MTA, centrado en una experiencia de trabajo técnico-estratégico, con contenido de educación sindical para dirigentes nacionales de sus organizaciones. El CESS está dirigido por un consejo sindical, integrado por titulares de sus organizaciones adheridas. Un comité asesor reúne a los técnicos y profesionales relacionados.

  Las actividades vinculadas a lo sindical representan el 80% del total. El resto corresponde a acciones hacia la iglesia parroquial/comunal, a grupos y organizaciones integrantes del sector informal urbano de la economía, población indígena del noreste. Está programado trabajar en relación a discapacitados y a la problemática de género.

  Las actividades educativas se desarrollan según tres modalidades:

- Talleres laborales semanales para el análisis de la coyuntura económica, con proyección a las dimensiones político y social. Los participantes son exclusivamente secretarios generales o adjuntos de las organizaciones vinculadas. El debate se prepara mediante una agenda previa. El taller produce resúmenes de la discusión para circulación interna.
- Charlas económicas para los secretariados nacionales de las organizaciones vinculadas.
- Charlas económicas y de derecho laboral para los delegados de las organizaciones adheridas, incluyendo sus congresos anuales.

  El CESS publica un informe mensual de coyuntura económica y política, incluyendo notas especiales y la reproducción de documentos, así como una base de datos estadísticos, de frecuencia semestral. El CESS también tiene a su cargo la publicación Compañero Trabajador, revista oficial del MTA y desde 1999 participa de un programa televisivo por cable que refleja las posiciones sindicales.
- El Foro Argentino de Estudios en Economía del Trabajo (FAEET), creado en 1995, por iniciativa de los bancarios (SEB). Está integrado por cerca de 20 técnicos que colaboran con sindicatos. Se reúne periódicamente para evaluar la coyuntura económico-social y elaborar comunicados de difusión pública sobre temas de actualidad. También ha publicado artículos más detallados (bajo la forma de Cuadernos). En 1996 ha comenzado actividades educativas directas, al realizar un curso intensivo de economía para sindicalistas.

La CGTRA (con participación minoritaria del MTA), también apoya desde 1997 otro emprendimiento educativo, aún en trance de organización definitiva: la Universidad de la Producción y el Trabajo.[8]

4. Formación sindical desde la CTA

Durante sus primeros años, la CTA delegó la tarea de coordinación de la investigación y la formación en el Instituto del Estado y la Participación (IDEP) de ATE. A partir del primer congreso, en 1996, se crea la Secretaría de Capacitación, Estudios, Proyectos y Estadísticas, en cuyo marco se conforma el Instituto de Estudios y Formación (IEF). Por otra parte, la mitad de las Comisiones Ejecutivas Nacionales, que representan a las distintas provincias, tienen secretarías de capacitación propias.

El IEF se rige por un Consejo de dirección con representantes de los centros de estudios de organizaciones afiliadas, que es coordinado por el director del Instituto: la Escuela Marina Vilte (CTERA), el Centro de Estudios y Formación Judicial (FJA), el Instituto Scalabrini Ortiz (FOETRA Buenos Aires), el Espacio de Reflexión y Formación (UTPBA), el Centro de Estudios de APA, y el Area de formación de la Federación de la Tierra, Vivienda y Hábitat.

En su fundamentación, el Instituto propone la combinación de estudios y formación, investigación y docencia, conformando un área de educación popular que trabaje con lenguajes que permitan la mayor expansión posible del mensaje, confluyendo con otros sectores en la construcción de una Universidad Popular, que considere la situación particular que presenta actualmente la universidad pública. Se plantea como estrategia la búsqueda de cuotas de autonomía en el pensamiento, generando producción propia en el terreno intelectual. También se señala que hay que romper la dicotomía existente entre el mundo intelectual y el de los trabajadores articulando ambos mundos, para que cobre sentido el desarrollo de una práctica técnica que aborde la transformación de la sociedad. En este marco, la tarea del Instituto se dirige a cuatro objetivos: desmontar el diagnóstico dominante, bosquejar una idea de futuro, alimentar el debate sobre la construcción política de CTA, y apuntalar el desarrollo gremial de la CTA. Los núcleos de discusión son: estudio del bloque dominante, estudio de los sectores populares, evaluación del sistema internacional, y la cuestión del Estado (en camino a la idea de una "sociedad diferente").

Se aclara también que la formación revela su máxima eficacia cuando funciona en directa relación con las prioridades y objetivos que plantea el desarrollo gremial y organizativo. En este marco se requiere analizar cuestiones especificas ligadas con la estructuración de la CTA en federaciones: industria, salud, seguridad social, educación, energía, servicios públicos privatizados, tierra y vivienda, comunicación, transporte. También se destaca la importancia del trabajo en el interior del país, dirigido a capacitar a grupos humanos que garanticen la formación permanente en el lugar. Para ello se plantea la formación de formadores y la educación a distancia.

Además, se ha destacado que un nuevo modelo de organización permite generar comunicación, cultura e información propia. En este marco se piensa construir una rama específica de la Central, una red nacional de información, y centros culturales en cada local, para promover las actitudes creativas y de expresión de los afiliados y de la comunidad, incluyendo actividades de capacitación y formación en esta materia.

En la práctica de la CTA, la formación sindical, definida ampliamente, está vinculada a actividades estratégicas y organizativas: ha sido sustento de tareas de preparación de sus Congresos, mediante eventos provinciales y regionales que incentivan la participación en las mesas de trabajo posteriores. Posteriormente, en éstas mesas también se aplica, durante el Congreso, metodologías educativas. En 1998, esta tarea culminó con la realización del primer Encuentro por el Nuevo Pensamiento en la Argentina de fin de siglo, con eje en Trabajo y Política. Esta línea de trabajo se prolonga en 1999, con un segundo encuentro referido a Democracia, Estado y Desigualdad.

El IEF utiliza metodologías de trabajo en formación sindical tomadas de la educación popular de adultos, así como planeación estratégica, siguiendo una tradición de ATE (véase sección C.2)

Asimismo, la Secretaria de Organización ha utilizado técnicas educativas para actividades político-sindicales de apoyo al desarrollo de las Federaciones de salud y energía, así como hacia otros sectores organizados bajo formas no sindicales, como el de la vivienda. Por ejemplo, en 1997, se concretaron cuatro encuentros: de chicos de la calle, de organizaciones vinculadas al tema de la tierra y la vivienda, de trabajadores industriales y de los desocupados.

Otros aspectos del trabajo educativo del Instituto son:

- Seminarios educativos con ACTRAV-OIT, desde 1997.
- Una campaña sistemática en materia de presupuesto participativo, con base en la experiencia de la Prefectura de Porto Alegre (Brasil), vinculada al sindicalismo brasileño de la CUT.
- Educación y de adultos, para lo cual ha creado un Centro Educativo en acuerdo con el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que imparte educación primaria a trabajadores integrados a la Central en los sectores más vulnerables (desocupados, meretrices). También se llevan adelante estrategias de alfabetización con poblaciones indígenas y marginales, en acuerdo con la Organización Que Vivan los Chicos, en las provincias del Nordeste.
- Formación profesional, coordinando experiencias de los distintos gremios, y realizando actividades educativas con CINTERFOR-OIT.
- Su política editorial, que incluye documentos sobre desindustrialización, nuevas relaciones laborales y condiciones de trabajo, cambio técnico, productividad, competitividad y beneficio empresario, flexibilización laboral o emergencia social, crisis del sector externo, privatizaciones, reconversión y capacitación, la reforma de la salud, el movimiento de los Sin Tierra en Brasil. Una segunda serie se refiere a trabajos de Educación Popular, sobre algunos de los temas mencionados y otros como derechos del consumidor, derechos individuales frente a la actuación judicial, rejubilación, accidentes de trabajo. Finalmente, el IEF tiene un acuerdo con la editorial de la Universidad de Buenos Aires (EUDEBA), que a dado lugar a la publicación de las ponencias al Encuentro ya mencionado y a la experiencia brasileña participativa.

C. Formación sindical en organizaciones de menor grado

Al margen de las actividades de formación sindical confederal o intersindical, son las propias organizaciones de primer y segundo grado las que realizan la mayor parte de las actividades educativas de este tipo. Para ilustrar sobre esta dimensión de la formación sindical, se efectuó una doble encuesta, la primera centrada en la existencia de estructuras directa o indirectamente vinculadas a la formación sindical, y la segunda dedicada a un análisis más detallado sobre las actividades concretas realizadas en un lapso cercano. El primer estudio se concretó mediante comunicaciones telefónicas, y el segundo se aplicó a las organizaciones que habían respondido afirmativamente a la anterior, mediante comunicaciones escritas y posterior seguimiento telefónico y/o personal.[9]

1. Estructuras

En un balance global proveniente de la encuesta mencionada, las estructuras organizativas del sindicalismo en Argentina tienen los dos siguientes núcleos:

- Secretarías: General, Adjunta, Administrativa, Gremial (del Interior), Actas, Tesorería (Hacienda-Finanzas), Prensa y Propaganda (Difusión);
- Secretarías vinculadas con tareas sociales: Acción Social (y Servicios Sociales/Previsión Social), Vivienda, Turismo, Recreación y Deportes, Acciones Mutuales, Asistencia Social, e incluso Mujer, Juventud, Higiene, Desarrollo Humano y Derechos Humanos.

Otro campo vinculado al anterior, de directo interés para este estudio, es el referido a Cultura, Educación y Capacitación Sindical. En ocasiones también se agregan secretarias como Relaciones

Laborales, Asuntos Legales (y Laborales), Planificación, Relaciones Públicas, Estadística y Análisis, Asuntos Internacionales.

El Cuadro 1 resume los resultados de la encuesta. Sobre 146 organizaciones para las cuales se obtuvo información (equivalente a más del 80% del total confederado), el 14% (20) tiene áreas específicas (Capacitación y en algunos casos Educación) y el 29% (42) áreas vinculadas (Cultura), con lo que el total que comprende una u otra forma alcanza al 43% (62).

El detalle por dos grandes grupos de organizaciones (según tengan más o menos de 10.000 afiliados) refleja claramente un resultado esperable a priori: la relación directa entre el tamaño de las organizaciones y la presencia de estructuras sindicales para la educación: entre las organizaciones con más de 10.000 afiliados las áreas directamente vinculadas están presentes en el 22% de los casos, y las indirectas en un 35% adicional, para un total del 57%. Entre las organizaciones de menor tamaño las proporciones descienden al 8 y 25%, respectivamente, para un total de 33%. El Cuadro 2 presenta el detalle de las organizaciones con áreas específicas.

Este balance es incompleto, en el sentido de que varias organizaciones sin Secretarías específicas para la acción educativa, de todas maneras realizan actividades educativas, en algunos casos muy importantes, utilizando instancias especiales, por ejemplo, institutos o estructuras similares con otra denominación (fundación, escuela, centro) creados al efecto. Generalmente, estas estructuras combinan actividades de formación sindical y formación profesional/educación formal, y algunos también se ocupan de investigación. A continuación se listan los Institutos detectados:

- FATLyF (energía eléctrica): Instituto de Formación Sindical y Capacitación Sindical. Adalberto Wimer. Depende de la Secretaría de Prensa y Relaciones Públicas.
- COEMA (municipales): Departamento de Comunicación y Capacitación, del cuál a su vez depende el Centro de Capacitación, Formación y Entrenamiento Sindical Líderes del siglo XXI. COEMA también ha creado la Fundación de Estudios Municipales y Sociales (FEMS), que colabora en las actividades educativas y publica la revista Debate Abierto, especialidad en desarrollo económico local.
- UOCRA (construcción): Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción (FEyCTC).
- UEJN (judiciales): Instituto de Formación y Capacitación.
- UPCN (estatales): Area de Educación, Cultura y Capacitación (Sección Capital).
- FUVA (viajantes): Instituto de Capacitación.
- SEB (bancarios): Instituto de Estudios Sociales Bancarios (ISEB).
- FAAPROME (agentes de propaganda médica): Instituto de Investigaciones Farmo-industria de la República Argentina (IIFA).
- APUBA (personal de la Universidad de Buenos Aires): Instituto de Capacitación.

Otras organizaciones han creado estructuras similares directamente en función de programas de formación profesional apoyados por áreas gubernamentales y/o acuerdos con empleadores del sector:

- FENTOS (obras sanitarias): Centro de Capacitación y Emprendimiento Laboral (con el MTSS y la Secretaría de Recursos Naturales y Desarrollo Sustentable).
- SSRA (trabajadores del seguro): Centro de Formación para la Reconversión Laboral y Nuevas Tecnologías (con el MTSS).
- FATSA (trabajadores de la salud): la Fundación Docencia e Investigación para la Salud, junto a la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados (CONFECLISA).
- ASIMRA (supervisores metalúrgicos): Instituto Superior de Capacitación y la Fundación FIMA, por un convenio de complementación educativa con la Asociación de Industriales Metalúrgicos (ADIMRA), con proyección hacia actividades de investigación.

En la misma dirección de una diversidad de formas educativas institucionales, las organizaciones realizan actividades educativas desde diversas áreas internas, según la especialización temática. Por ejemplo, las actividades educativas de FAECyS pueden provenir no sólo de su secretaría de Cultura y

Capacitación, sino también de las secretarías de la Mujer, de Organización, y de Relaciones Internacionales. En el caso de los trabajadores municipales de UPCN, las actividades educativas provienen también de la Secretaría de la Juventud de su Sección Capital, que ha creado la Escuela de Realizadores. Esta combina formación sindical, la publicación de una revista y debates, cursos, conferencias, proyecciones, concursos de dibujo y pintura, muestras culturales y artísticas.

Además de estas estructuras de organizaciones afiliadas a la CGTRA, en la CTA se destacan dos organizaciones: ATE y CTERA. La primera creó en 1985 el Instituto del Estado y la Participación (IDEP), que integra acciones de formación, investigación, información, estudio, capacitación laboral y cultura, e incluye un equipo de formación, encuestas y de intelectuales. En el caso de CTERA existe una Secretaría de Educación y Estadística, dentro de cual opera la Escuela y el Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Vilte Varias de las restantes organizaciones sindicales de la CTA también tiene actividades educativas, a partir de las estructuras mencionadas en la sección C.2.

2. Actividades

La encuesta realizada por esta investigación permite obtener un perfil general sobre las actividades educativas de las organizaciones sindicales de primero y segundo grado en Argentina.

a) Destinatarios

Los destinatarios principales de los cursos son los cuadros medios de la organización, en particular delegados del personal. Cuando la actividad es parte de actividades de formación profesional, el público se extiende al conjunto de afiliados y sus familiares. Un interesante ejemplo de apertura hacia la población en general es el programa Conciencia Tributaria de la AEDGI, que realiza charlas con jóvenes que cursan el nivel medio formal, para esclarecer la importancia de un comportamiento correcto de la población contribuyente, y al mismo tiempo destacar la importancia de las organizaciones sindicales.[10]

b) Temas

Los temas de formación sindical priorizados son: derecho individual y colectivo de trabajo, con énfasis en los cambios recientes en materia de flexibilidad laboral, obras sociales sindicales, y condiciones y medio ambiente de trabajo. Frecuentemente se incluyen también actividades sobre historia del movimiento obrero, generalmente limitadas al caso argentino y al propio gremio, sin avanzar hacia el componente internacional. Un caso especialmente destacado es el de FATERyH, quien desarrolla un curso completo de dos cuatrimestres sobre historia político-sindical de Argentina.

En varios gremios se da también formación sobre elementos generales de la estructura sindical y aspectos prácticos para el trabajo de los delegados: organización sindical, asociaciones profesionales, aplicación del convenio colectivo, función y elección del delegado, oratoria, y mediación.

En algunos casos se introduce también el debate sobre cuestiones vinculadas a la transformación sindical, por ejemplo: "El nuevo Modelo Sindical" (SADOP) y "Cuadros dirigenciales para el neosindicalismo (UOCRA)".

Cuadro 1

ESTRUCTURAS SINDICALES PARA LA EDUCACION SINDICAL EN ORGANIZACIONES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO AFILIADAS A LA CGTRA. CANTIDAD 1997

	Organizaciones con:	Más de 10 000 afiliados	Menos de 10 000 afiliados	Total de Organizaciones
NUMERO DE ORGANIZACIONES Y PORCENTAJE DEL TOTAL	- Total encuestado	60	86	146
	- Con una u otra área	34	28	62
	- Con áreas específicas	14	7	21
	- Con áreas vinculadas	20	21	41
PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES CON AREAS	- Total	57	33	43
	- Específicas	23	8	14
	- Vinculadas	34	25	29

Fuente: Encuesta del estudio IAJ-CGT.

Cuadro 2

ESTRUCTURAS SINDICALES PARA LA EDUCACION SINDICAL EN ORGANIZACIONES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO AFILIADAS A LA CGTRA
Denominación
1997

Primer Grupo
Areas específicas sobre Capacitación
(Secretarias de Capacitación Sindical)

I. ORGANIZACIONES CON MAS DE 10 000 AFILIADOS

FAECYS	Cultura y Capacitación
Industria Automotriz/SMATA	Cultura y Capacitación Sindical
Carne	Cultura y Capacitación Sindical
Docentes Particulares/SADOP	Cultura y Capacitación Sindical
Empleados Públicos/UPCN	Cultura y Capacitación
Plásticos	Capacitación y Relaciones Internacionales
Trabajadores de Prensa/FATPREN	Capacitación (también Cultura por separado)
Seguridad / UPSRA	Cultura y Capacitación Técnica
Telefónicos / FOEESITRA	Cultura y Capacitación
Trabajadores Universitarios/FATUN	Prensa y Capacitación
Supervisores Metalúrgicos/ASIMRA	Educación y Capacitación
Bancarios/SEB	Organización y Capacitación
Viales	Capacitación y Cultura
Petroleros/SUPE	Relaciones Exteriores y Capacitación

II. ORGANIZACIONES CON MENOS DE 10 000 AFILIADOS

Carga y Descarga	Prensa, Cultura y Capacitación
Gas Natural	Cultura y Capacitación
Ladrilleros	Capacitación Sindical e Higiene y Seguridad
Empleados del Tabaco / SUETRA	Capacitación Sindical
Televisión / SAT	Capacitación
Electricistas Navales	Cultura y Educación
Judiciales / UEJN	Capacitación

Segundo Grupo
Areas potencialmente vinculadas
(Secretarías de Cultura)

I. ORGANIZACIONES CON MAS DE 10 000 AFILIADOS

Metalúrgicos / UOM	Prensa, Propaganda y Cultura
Camioneros	Prensa y Cultura
Sanidad / FATSA	Cultura
Municipales/COEMA	Cultura y Actas
Calzado / UTICRA	Cultura
Correos y Telecomunicaciones/FOECYT	Prensa y Cultura
Cuero/FATICA	Cultura y Deportes
Gastronómicos / UTGRA	Prensa y Cultura
Gráficos / SGA	Prensa y Cultura
Industria Lechera/ATILRA	Cultura, Prensa y Propaganda
Marítimos / SOMU	Prensa y Cultura
Mineros / AOMA	Prensa y Cultura
Empleados de las Fuerzas Armadas/PECIFA	Prensa y Cultura
Obras Sanitarias / FENTOS	Prensa y Cultura
Industria Química	Prensa, Propaganda y Cultura
Textiles / AOT	Prensa, Propaganda y Cultura
Transporte / UTA	Cultura
Viajantes / FUVA	Prensa y Cultura
Alimentación/FTIA	Prensa, Cultura y Propaganda
Empleados Textiles/ SETIA	Prensa y Cultura

II. ORGANIZACIONES CON MENOS DE 10 000 AFILIADOS

Obr. y Empl. de la Educación Pública / SAEOEP	Cultura
Espectáculos Públicos/SUTEP	Prensa, Cultura y Relaciones Públicas
Fideeros/FATIF	Prensa y Cultura
Imprenta/FATIDA	Prensa y Cultura
Modelos / AMA	Cultura
Empleados del Vidrio	Cultura y Recreación
Refinerías de Maíz	Prensa y Cultura
Vareadores	Prensa, Cultura y Deportes
Azulejistas	Cultura y Deportes
Músicos / SADEM	Cultura
Visitadores Médicos /F AAPM	Asistencia Social, Cultura y Difusión
Publicidad	Cultura, Prensa y Propaganda
Turf	Prensa y Cultura
Vendedores Ambulantes / SIVARA	Cultura y turismo
Contratistas de Viña	Organización y Cultura
Encargados y Apuntadores Marítimos	Prensa, Difusión y Cultura
Actores/AAA	Cultura
Obreros de la Fruta (E. Ríos)	Actas y Cultura
Hielo	Cultura y Asistencia Social
Aduana	Cultura
Aeronavegación Privada	Prensa y Cultura

Fuente: Encuesta del estudio con IAJ-CGT.

Los temas internacionales van ganando espacio en el conjunto, desarrollados en las siguientes temáticas: globalización, MERCOSUR, flexibilidad laboral comparada, situación política internacional (ver sección D).

Con menor frecuencia, también se incluyen actividades sobre nuevas tecnologías y empleo, mutualismo y cooperativismo, ONGs, política impositiva, organización del trabajo, ecología y medio ambiente, desocupación y pobreza, cultura del trabajo.

c) Modelos de capacitación sindical

De los resultados obtenidos por la encuesta, se pueden diferenciar cinco modelos de capacitación, desde el punto de vista de la estructura, periodicidad y programación:

- Actividades sistemáticas de formación sindical, como parte de un programa anual. Esta situación se presenta básicamente en grandes gremios (SMATA, FATLyF, COEMA, UPCN). Si bien no respondió a la encuesta, UOM pertenece a este grupo. Un ejemplo destacado entre las organizaciones de menor tamaño es el de SADOP. Otros gremios en similar situación son FATIDA y AVVA.
- Actividades de formación sindical vinculadas a programas de formación profesional. Un número considerable de las organizaciones que realizan formación profesional incluyen como parte de estas uno o más módulos de formación sindical, con una extensión de entre 10% y 20% del tiempo de estudio global. Un ejemplo prototípico es la UOCRA.
- Actividades de formación sindical que son parte de una tarea de intercambio y evaluación de la formación profesional. Este modelo ya fue mencionado en relación al IAJ y Foro Sindical, en la CGTRA, pero también se observa entre federaciones, con relación a las actividades en esta materia de sus seccionales o sindicatos locales. FAECYS es la organización de segundo grado más destacada en este campo.[11]
- Actividades de formación profesional esporádicas y que no forman parte de un programa. Es la situación que se presenta en la mayor parte de las organizaciones. Una expresiva descripción figura en la respuesta de los trabajadores textiles (AOT), "la frecuencia e intensidad de los cursos guardan relaciones estrechas con las necesidades de las Delegaciones... son actividades muy puntuales... fluctúan acorde a cada etapa, sin programas rígidos y esquemáticos, aunque con temas comunes".
- Actividades puntuales de desarrollo estratégico en lo político-sindical con contenido educativo. Las organizaciones encuestadas realizan frecuentes actividades de reflexión estratégica sobre su sector, generalmente desde un punto de vista socio-político más amplio que lo reivindicativo laboral. En sí mismas, estas actividades tienen contenido educativo, a veces explícito, y frecuentemente los contenidos pasan a integrar cursos de formación sindical posteriores. Esta variante se vincula frecuentemente al trabajo sectorial internacional de las organizaciones, tanto sobre MERCOSUR como respecto de la globalización en general, con apoyo de los SPI a los que están integradas las organizaciones o directamente la creación de coordinadoras regionales independientes (véase sección D).

d) Utilización de metodologías no tradicionales

ATE (estatales) parece ser la única organización que utiliza en Argentina metodologías educativas renovadas, en el sentido de partir de una planificación estratégica y de criterios de educación popular de adultos. La formación es considerada una de las prioridades para la planificación estratégica de la Asociación, hacia la integración de sus políticas, junto a lo organizativo-gremial, la investigación, la

prensa y los aspectos administrativo-financieros, cada una con sus características, dinámicas y problemática propias. En particular, se plantea la retroalimentación permanente entre formación e investigación. Uno de los enfoques adoptados es el análisis de la realidad, que incluye tres momentos; coyuntural, estructural y vivencial. Este último se dirige a recuperar explícitamente la ida y experiencia personal y cotidiana, en temas como la familia, el trabajo, la salud, la vivienda y el trabajo, la educación, el sindicato, los partidos políticos, la organización barrial y los sueños y proyectos personales.[12]

e) Actividades intersindicales

Existe una tendencia a la realización de actividades educativas conjuntas entre varias organizaciones, generalmente en función de una homogeneidad sectorial.
Un ejemplo destacable es el de las diez organizaciones sindicales que han creado la Confederación Sindical de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social (COSIMETCOS), que están vinculadas en partes casi iguales a uno u otro de los tres alineamientos sindicales: SAT (televisión), FATPREN (prensa), SADEM (músicos), FATIDA (imprenta), AAA (actores), AATRA (telegrafistas), SUTEP (espectáculos públicos), SUP (publicidad), SICA (cinematografía), SAL (locutores) y UTSA (autores y compositores). La Confederación realiza un trabajo integrado en materia de investigación, asistencia técnica y educación.

Esta situación también se presenta en el caso de otros seis gremios de tamaño medio (FUVA, ASIMRA, UTICRA, FATICA, SUTEP y la Federación de la Carne), que han creado en 1997 un Consejo Académico Sindical Pro-Universidad. Algunos gremios de trabajadores estatales van también en esta dirección, como resultado de que sus áreas laborales son fusionadas por decisiones administrativas, como aduana y trabajadores fiscales (SUPARA y AEDGI).

f) Relaciones con áreas estatales

Además de los acuerdos tradicionales con el MCE en educación formal y formación profesional, en los últimos años han avanzado las relaciones entre el sindicalismo y diversas áreas gubernamentales, dirigidas a actividades conjuntas con contenido educativo:

- El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). Este ha canalizado parte de la oferta de sus cursos hacia los sindicatos, a través de una original figura de promotores, por convenio con UPCN. Un recuento de las materias cursadas en el INAP muestra la potencialidad de esta vía educativa para el mundo sindical, en la medida que se la utilice más a pleno en los actuales convenios y se la extienda hacia otras organizaciones.[13]
- La Secretaría de Ciencia y Técnica (SECYT) ha apoyado la formación sindical a través de su Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE), el cual desarrolla desde hace años seminarios intensivos sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Existe una participación importante de sindicalistas en estas actividades (estimada en 15% del total de beneficiarios). El PIETTE también ha colaborado con el Instituto de la Mujer de la CGTRA.[14]
- El Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) realiza con los trabajadores rurales (FATRE) jornadas de formación de capacitadores sobre nuevas tecnologías para el sector.
- La Secretaría de Programación para la Prevención de la Drogadicción y la Lucha contra el Narcotráfico, la cual tiene un programa de capacitación para trabajadores sindicales, estimulando su carácter de agentes multiplicadores, y derivando en la formación de preventores. Además de la Fundación Sindical, otras organizaciones han participado individualmente (FATLyF, SIVARA). De manera similar, el

Ministerio de Salud y Acción Social ha desarrollado el Programa LUSIDA (Lucha contra el Sida), contratando a ONGs para actividades de difusión, incluyendo a organizaciones sindicales (actores, marítimos, sexoservidoras).

g) Relaciones con universidades

Existe un desarrollo creciente de las relaciones entre los gremios y las universidades para la formación sindical, lo que profundiza las asociaciones derivadas del trabajo sindical en el campo terciario. Las nuevas fórmulas se dirigen a obtener apoyo en materia docente para el desarrollo de cursos en las propias instalaciones sindicales. Ejemplo destacado es un curso para los trabajadores municipales de COEMA, pero existen varios otros antecedentes.[15] Este esquema se ha proyectado también a otras entidades académicas como FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), avalada por el MCE, que ha desarrollado un acuerdo con los docentes de UEPC (regional de CTERA).

h) Educación e investigación

Un caso particular que vincula la educación con la investigación es el de la ya mencionada Escuela e Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Vilte de los educadores (CTERA), creado en 1997. En 1998 desarrollaba tres líneas: evaluación formativa en escuelas que atienden sectores populares, aplicando los criterios de que el sujeto evaluador es el colectivo docente y de que debe haber una amplia participación de padres y alumnos; diagnóstico permanente sobre la situación educativa argentina, mediante seminarios con entidades de base; proyecto Carpa Blanca y lucha gremial docente, dirigido a construir una base documental a partir de un seguimiento de los medios gráficos que cubrieron episodios públicos vinculados; y transformaciones culturales, historia reciente y futuro de la educación pública en Argentina (desde 1966). En estos programas participa la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

i) Universidades de los Trabajadores

La concepción sindical tendiente a la creación de universidades propias, ya analizada en el caso de las Confederaciones, se reproduce entre las organizaciones de primero y segundo grado. Según el caso, predomina una u otra de las dimensiones educativas practicadas por el sindicalismo (terciaria, profesional y sindical), habiendo también variantes sobre el grado de formalidad (en cuanto a la regulación del Ministerio de Educación). FATLYF ha puesto en marcha en 1997 la Universidad Latinoamericana de la Seguridad Social, la Empresa y el Trabajo (ULSSET).

j) Foros y congresos temáticos

Otra forma de actividad educativa sindical que está creciendo en los últimos años es la de Foros, para debatir sobre temas vinculados a su sector de actividad con partidos políticos, parlamentarios, empresarios y otros grupos. Como ejemplos, en 1996-97 han sido convocados el Foro de Intendentes y Empresarios del MERCOSUR, por COEMA, el Foro Nacional de la Banca Pública, por la SEB, y el Foro de la Seguridad Social, por la Federación de la Carne. COEMA también ha organizado anualmente desde 1997 (con la FEMS), el Congreso Municipal, con presentación de trabajos por especialistas y representantes de gobiernos locales.

k) Publicaciones y formación sindical a distancia

Existe una tradición bastante desarrollada de publicaciones gremiales de las organizaciones de primero y segundo grado, que incluyen contenido educativo, Cappeletti; Rojas (1987). En los últimos años el sindicalismo ha ingresado a los medios informáticos, al desarrollo de redes

informáticas comunicacionales, que enfatizan lo formativo e incluso van en dirección a educación a distancia:

- Los municipales (COEMA) comenzaron en 1996 a desarrollar su red, concebida como de triple uso: comunicación, gestión y educación. En este último campo, ha definido como eje temático el desarrollo económico local, ofreciendo a sus afiliados los materiales educativos provenientes de sus actividades en materia de investigación, a través de la incorporación a la red de notas y artículos producidos en su propia revista y los aportes a sus Congresos municipales anuales. Para apoyar esta actividad educativa, ha incluido entre sus seminarios al denominado Comunicación Social y Sindical (cinco días de duración), cubriendo los temas Desarrollo y Evolución de la Comunicación, la Comunicación Social y el Sindicato, Relaciones Humanas y Liderazgo Sindical, Sindicato y Sociedad, la Información y el Poder Sindical, Prensa Sindical vs. Medios de Comunicación y Red de Comunicación Social y Sindical. A partir de 1998 ha recibido apoyo de ACTRAV-OIT.
- Los trabajadores bancarios (SEB) han comenzado en 1997 un trabajo como servidores en INTERNET, creando el Centro Regional de Información Sociolaboral (CRISS), ligado a su participación en IROFIET. En su fundamentación, la SEB vincula la iniciativa a lo educativo en el sentido de "utilizar todos los elementos técnicos no para degradar al trabajador sino para capacitarlo y elevarlo en la búsqueda de conocimientos. Se ha planificado el trabajo en las siguientes líneas: Argentina y MERCOSUR, Organizaciones Multilaterales e Internacionales, Actividad Sindical Nacional, Subregional, Regional y por Hemisferio, Educación a Distancia, Participación de la Mujer y la Juventud, y Derechos Humanos.

D. Dos temas complementarios sobre formación sindical

En esta última sección se incorporan análisis sobre dos temas particulares: el acompañamiento de la OIT y del sindicalismo internacional en formación sindical, y la participación de las mujeres en la formación sindical.

1. Participación de la OIT y del sindicalismo internacional en la formación sindical argentina

En esta sección se incorporan elementos descriptivos referidos a la participación de OIT en las actividades educativas sindicales en Argentina, así como a los aportes del sindicalismo internacional en la misma materia.

a) OIT

Las actividades educativas del sindicalismo argentino con la OIT han seguido las fluctuaciones propias del ciclo político-institucional del país y su impacto sobre las organizaciones gremiales. A partir del comienzo del último periodo democrático, OIT participó activamente en el proceso de normalización de la CGT, que concluyó en 1986. En el campo de la formación sindical, OIT colaboró en esos años mediante un proyecto de cooperación específico para Argentina en materia de políticas de empleo, con la central italiana UIL, que implicó actividades educativas y de investigación durante varios años, y con otro de aplicación más esporádica, que formó parte de un proyecto regional que asociaba a la ORIT, regional de la CIOSL en América, con la central italiana CISL.

Es con la creación del Instituto Jauretche que comienza una relación permanente de trabajo con ACTRAV, mediante la asistencia técnica para actividades con los trabajadores con sede en el ETM-Santiago. Inicialmente, los programas fueron coordinados con ORIT-CIOSL. Posteriormente, al crear ésta el ETM

(ver más adelante), los seminarios dependieron del Proyecto con el gobierno español, en cuyo marco se ha realizado este informe.

En los primeros años de este último ciclo, el programa OIT-CGT optó por realizar seminarios puntuales sobre temas estratégicos, que dieran lugar a materiales educativos que permitieran una difusión más amplia. Tales temas fueron: políticas de empleo y política industrial (con énfasis en micro y Pymes), formación profesional y educación formal (con CINTERFOR/OIT), flexibilidad laboral y mercado de trabajo (con énfasis en jóvenes trabajadores), políticas sociales (con énfasis en salud), jóvenes trabajadores, y emprendimientos productivos sindicales. También se concretó un seminario especial sobre trabajo infantil, como parte del programa IPEC. A partir de 1998, se optó por trabajar sobre un tema anual, eligiéndose primero negociación colectiva y luego seguridad social. Este último tema ha tenido un desarrollo adicional con la participación de la CGTRA en la mesa regional latinoamericana de representantes de los trabajadores sobre la reforma de los programas de pensión.

Las relaciones con OIT se han proyectado además a la participación institucional en el Seminario-Taller del ETM-Santiago Relaciones Programáticas entre Centros de Estudio, Organizaciones Sindicales y la OIT. Nuevas Formas de Trabajo (Santiago, 1994), y del Encuentro sobre Exclusión Social en América Latina (Lima, 1995), organizado por la Oficina Regional.

En 1997, OIT solicitó al Instituto una investigación sobre Participación de la Mujer en la Estructura Sindical de Argentina, que fortaleció una interacción en materia educativa con el Departamento de la Mujer y el Instituto de la Mujer de la CGT.

Además, OIT ha apoyado actividades educativas específicas de gremios afiliados a la CGTRA, como los trabajadores municipales (COEMA) en materia de educación a distancia, y los trabajadores de farmacia, en actividades de formación sindical sobre medio ambiente de trabajo.

A partir de 1997, OIT también comenzó a realizar actividades educativas con la CTA, sobre varios temas (desempleo, formación profesional (con CINTERFOR), condiciones y medio ambiente de trabajo).

Respecto del Centro Internacional de Formación de Turín, sus actividades con el sindicalismo argentino se canalizaron a través de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGTRA. En los años noventa, casi 30 sindicalistas participaron de sus seminarios, generalmente centrados en enfoques de formación sindical sobre diversos temas: tecnologías de la información, materiales educativos, negociación colectiva, seguridad y salud, organización de sindicatos, CyMAT, higiene y seguridad, mujer trabajadora, trabajo infantil, ajuste estructural, política económica, competencias educativas. Algunos también participaron de seminarios generales, como el de productividad en las Pymes. El núcleo central de asistentes ha correspondido a UOM y FAECYS. En 1994, la CGTRA presentó al CIF un anteproyecto denominado Fortalecimiento y Modernización de las Organizaciones Sindicales de la Argentina, para que funcionara en el IAJ.

b) Confederaciones Sindicales Internacionales

i) ORIT-CIOSL. A partir de 1988, el Departamento de Cultura y Capacitación de CGT comenzó a realizar actividades educativas con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), regional de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en América. CGT no estaba aún afiliada a esta organización, sino directamente a su matriz CIOSL, aunque desde 1984 había participado como fraternal en las actividades regionales, y en 1986 había sido anfitriona en su Conferencia Internacional Deuda Externa y Desarrollo. En ese periodo, ORIT apoyó un programa educativo para el CEDEL antes mencionado. En 1989, ORIT trasladó su oficina para el Cono

Sur de Brasil a Argentina, por un breve lapso hasta 1992.

Durante 1992-1993, la CGT, a través del IAJ, realizó con ORIT seminarios educativos temáticos, en el marco del mencionado proyecto conjunto con CISL y OIT, sobre seguridad social, flexibilidad laboral, sector social y dimensión social de la integración MERCOSUR. La Secretaría también comenzó a integrarse a la coordinación educativa regional de ORIT, al participar de su Conferencia Regional sobre Educación Sindical (Cartagena.1993) y de la Primera Conferencia Mundial sobre Educación Sindical de CIOSL (Elsinor, 1994). Un seminario especial de este periodo se refirió al trabajo infantil, como parte del Programa Alto al Trabajo Infantil de la CIOSL, en 1995, el cual originó la Comisión Intersindical en Trabajo Infantil.

El Instituto formó parte, desde 1995, del Plan Escuela Temática Metodológica (PETM) de la ORIT, acompañando los seminarios regionales y subregionales, algunos vinculados con su Departamento de Derechos Humanos.[16] La participación de la CGT en este proyecto fue inestable, tendiendo a desaparecer en los últimos años. También participó en el Curso sobre Economía para Sindicalistas que se desarrolló por convenio entre ORIT, el Banco Interamericano de Desarrollo y, en el caso del Cono Sur, la Universidad de Campinas (Brasil).

ii) INCASUR-CLAT. La Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), brazo regional de la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT), ha desarrollado actividades educativas en Argentina desde los años setenta, mediante el INFORCCAS (Instituto de Formación del Consejo Coordinador Argentino Sindical), que nuclea sindicatos y agrupaciones vinculadas, y del Instituto de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR), con sede en Buenos Aires pero encargado también de las actividades subregionales en el Cono Sur.

La CLAT ha realizado actividades educativas locales de carácter sectorial y general, para un conjunto de gremios vinculados sectoriales y generales (trabajadores estatales, docentes particulares, bancarios, radiotelegrafistas, agentes de propaganda médica, guardavidas, trabajadores del fisco, personales de aseguradoras de fondos de pensión, trabajadores autónomos). Dos temas recurrentes han sido MERCOSUR y generación de empleo a través de microemprendimientos.

c) Secretariados Profesionales Internacionales (SPI)

Además de la relación con las Confederaciones internacionales, el sindicalismo argentino tiene una presencia muy activa en las estructuras verticales por sector de actividad, los SPI, incluyendo la titularidad de varias secciones. En algunos casos, también ha sido promotor o forma parte de mecanismos ad-hoc de articulación subregional en el MERCOSUR, total o parcialmente vinculados a estos secretariados. Como resultado, se ha desarrollado en los años noventa una intensa actividad educativa, bajo la forma de seminarios tradicionales o, frecuentemente, de encuentros centrados en el debate y decisiones sobre perspectivas político-sindicales estratégicas para el sector, no limitadas a la dirigencia cupular sino extendida también al nivel intermedio, y utilizando metodologías educativas.

Hay que tener en cuenta que los SPI tienen alianzas estratégicas mundiales con la CIOSL, por lo que los gremios nacionales que participan son básicamente aquellos vinculados a la CGTRA. Por ello, buena parte de este trabajo se ha volcado bajo la forma de la participación de las organizaciones de primero y segundo grado en la Comisión MERCOSUR, que dirige la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGTRA, que se desarrolla sin diferenciaciones en cuanto al grado de alineamiento interno en el MTA. Los gremios más cercanos a la CLAT desarrollan un trabajo de parecidas características con estructuras propias de esta Confederación, similares a los Secretariados, pero su proyección cuantitativa es bastante menor.

El siguiente es un detalle sectorial clasificado por SPI, a partir de información dispersa:

i) FITIM/FLATIM. Los trabajadores siderometalúrgicos y de la industria del automóvil del MERCOSUR han creado una Comisión, y realizan encuentros sindicales y tripartitos desde 1992. Participan los metalúrgicos (UOMRA), los trabajadores de la industria automotriz (SMATA), los supervisores metalúrgicos (ASIMRA), y los mineros (AOMA).

ii) IROFIET. La regional de empleados y técnicos contiene seis secciones, que tienen relativa independencia en cuanto a su trabajo sectorial. Los trabajadores bancarios y del seguro (SEB y SSRA) han realizado varias actividades educativas sobre Mercosur desde 1991, luego de que IROFIET organizara una Conferencia Regional sobre dimensión social de la integración, en Buenos Aires. Los trabajadores del comercio (FAECyS) han organizado actividades sobre su sector en áreas de frontera con los otros países del MERCOSUR, dando lugar a la creación de una Comisión subregional. Los gremios de sanidad (FATSA) y de trabajadores de edificios (FATERyH) han trabajado más bien profundizar en aspectos generales de su sector.

iii) FITCM. Los trabajadores de la construcción (UOCRA y UECARA) han realizado actividades vinculadas al MERCOSUR, primero como Sección Cono Sur del Secretariado, y luego al crear la Comisión Sindical del MERCOSUR en 1995.

iv) IPCTT. Los trabajadores de la energía (FATLYF), tiene a su cargo la oficina de la Sección Energía de IPCTT, en cuyo marco ha organizado, desde 1993, encuentros sobre MERCOSUR y luego una coordinadora, con encargados rotativos, a partir de la cual se participa en el Subgrupo temático del Grupo Mercado Común del MERCOSUR. También es titular de la Coordinadora del Sector Eléctrico Americano, creada en 1996, como resultado de un encuentro continental con participación del sindicalismo sectorial de varios países de otras subregiones. Este enfoque también ha sido adoptado por el sindicato de telefonistas (FOEESITRA), a partir de un encuentro en 1997, que dio lugar a una Comisión Permanente Ejecutiva para Negociaciones con Multinacionales. Junto a organizaciones de EEUU, Canadá, México y Chile, en el MERCOSUR y NAFTA.

v) ICEM. Los trabajadores papeleros han realizado actividades educativas sobre las empresas multinacionales del sector y ha acompañado la creación de la Federación de Entidades Sindicales de Trabajadores Papeleros del MERCOSUR (FESPAM), con sede en Sao Paulo.

vi) FIP, FGI Y PANARTES. Ya se ha mencionado la experiencia de la COSITMECOS, la cual ha realizado, con apoyo de estos SPIs el seminario Concentración y globalización en los Medios de Comunicación, con apoyo internacional, en 1996. Estas actividades se vinculan al Comité Internacional de Sindicatos del Espectáculo y los Medios de Comunicación (ICEMU), a través de la Federación Panamericana de Sindicatos de Artes, Medios de Comunicación y Espectáculos (PANARTES), así como los SPI de Periodistas (FIP) y de Gráficos (FGI). PANARTES también concretó, con sus afiliados, el seminario Medios de Comunicación, Trabajadores del Sector y MERCOSUR. Hacia una Estrategia Nacional, en 1997, con apoyo de la FES. En este mismo marco, los autores (UTSA) y trabajadores de espectáculos públicos (SUTEP) han realizado encuentros sobre sociedades de gestión y propiedad intelectual, con sindicatos brasileros. Los trabajadores gráficos (FATIDA) han trabajado en relación a la FGI en actividades educativas sobre negociación colectiva. Los trabajadores de prensa (FATPREN), ha participado de seminarios de la FIP sobre el papel de los medios de comunicación en el MERCOSUR.

vii) ITF. La Federación de Camioneros ha realizado actividades educativas sobre su sector desde su secretaría general en la Confederación de Trabajadores del Transporte Terrestre de Cargas del MERCOSUR, creada en 1996 y de la cual es secretaría general.

viii) ISP. La seccional UPCN de Santa Fe tiene a su cargo el apoyo a actividades educativas de ISP en el país. Los trabajadores municipales (COEMA) han sido los promotores y titulares de ULAT-MUN, coordinadora latinoamericana de gremios del sector municipal creada en 1994 en vinculación a la SIP, con actividades educativas anuales.

Este esquema se repite para FITTVCC-ORI, en el sector textil y UITA, en el sector de alimentación y bebidas. Los trabajadores fiscales (AEDGI) también realizan actividades comunes con sus pares brasileños. En la CTA, su Federación de trabajadores de la energía (CETERA) ha coordinado actividades educativas con los otros gremios sectoriales del MERCOSUR.

d) Otras organizaciones

i) CCSCS. El trabajo sindical intersectorial en el MERCOSUR se ha desarrollado en los años noventa a través de la CCSCS, la cual ha acumulado alrededor de 25 actividades desde fines de 1990, en que comenzaron a realizarse reuniones temáticas, con apoyo de la solidaridad internacional de FNV, canalizada por CIOSL-ORIT.

Un listado de los temas tratados incluye: Políticas Neoliberales, Dimensión Social (Cartas y Cláusulas Sociales), Seguridad Social, Políticas de Empleo, Formación Profesional y Migraciones, Mujer Trabajadora, Empleo y Flexibilidad Laboral, Hidrovía, Política Industrial, Política Agrícola, Foro Consultivo Económico y Social, y Subgrupo Diez.

La CGT ha estado representada en estas actividades por su Secretaría de Relaciones Internacionales, la cual ha creado la Comisión MERCOSUR, integrada por alrededor de treinta gremios. La CGTRA ha organizado seis de estas actividades, en Buenos Aires.

En el marco de la CCSCS, también ha habido dos actividades especificas de formación sindical subregionales, por iniciativa de la CUT Brasil (en 1992 y 1995).

ii) FES. La Fundación Friedrich Ebert (FES) es un organismo a fin al Partido Social-Demócrata Alemán, encargado de la formación, investigación y cooperación al desarrollo, en vinculación con el sindicalismo de ese país (DGB).

Las actividades de la Fundación en el país comenzaron en 1984. Luego de un período inicial de trabajo directo con la CGTRA, se ha centrado en organizaciones de segundo grado, particularmente los metalúrgicos y los camioneros, además del apoyo al ya mencionado CEDEL, lo que implicó la apertura de actividades educativas hacia otros sectores.

La FES local tiene una especialización temática en cuestiones de género, negociación colectiva, reestructuración económica y globalización, habiendo también introducido elementos del "nuevo modelo sindical". También realiza foros sindicales y workshops transmitiendo la experiencia alemana en regulación y flexibilización del mercado de trabajo y la negociación colectiva. El trabajo formativo se proyecta a seminarios coorganizados con diversos SPIs en Argentina y en la subregión, sobre los mismos temas. Desde 1998 esta última línea incluye un programa de tres años centrado en el MERCOSUR, al cual acompaña ORIT y la CCSCS.

iii) IADSL/AFL-CIO. El Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL) fue fundado en el año 1962, como iniciativa dél sindicalismo norteamericano (AFL-CIO), en el marco del trabajo con los actores sociales que se realizaba desde la Alianza para el Progreso, junto a los empleadores. Más tarde, fue eliminada la participación de los empleadores, y la Agencia Internacional de Desarrollo (AID) de EEUU siguió financiando las actividades del Instituto. El programa ha incluido, en sus primeros años, tanto la capacitación de dirigentes sindicales como la asistencia a planes de construcción de viviendas, el desarrollo de instituciones de crédito y el apoyo a cooperativas de campesinos.

El Instituto se instaló en Argentina en 1964, con actividades de alcance subregional que se mantuvieron hasta 1997, cuando la oficina fue trasladada a Paraguay.

El Instituto ha apoyado actividades educativas de los trabajadores de la vestimenta, del seguro, del calzado, y municipales. En los últimos años las ofertas educativas del Instituto se concentraron en temas vinculados a la integración económica, difundiendo la perspectiva del sindicalismo norteamericano sobre el NAFTA, y su proyección al MERCOSUR.

Un capitulo importante de su oferta educativa ha sido canalizada hacia los programas permanentes del IADSL en su centro de formación en Washington. A partir de 1993, comenzó un nuevo sistema de selección de participantes, al establecer un punto de enlace en la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGTRA.

Una nueva actividad del sindicalismo norteamericano, con implicancia educativa, se desarrolla desde 1997 a través de los fondos de pensión sindicales de ese país (Unión Labor Life Insurance Co., ULLICO), al crearse la Fundación Interamericana para el Desarrollo y Formación de Fondos de Pensiones Laborales, con sede en la UOCRA y la participación de FATSA y FATLyF, además del sindicalismo chileno.

2. *La temática de género y la participación de la mujer en actividades de formación sindical*

La mujer trabajadora está incorporada a la estructura ocupacional formal en una proporción comparativamente alta para la región, por una combinación de factores demográficos, culturales, y de conformación sectorial de la producción. En el plano sindical, la afiliación se dio tempranamente, en un relativo plano de igualdad, teniendo en cuenta que, simultáneamente, la mujer avanzada en el campo de la ciudadanía política y social, a través del derecho a voto y de la validación que se hacía de su rol como madre en una política social que enfatizaba la familia. Como reflejo, las estructuras sindicales actuales tienen una proporción bastante grande de áreas específicas para la mujer, y los temas de género aparecen frecuentemente en los contenidos educativos.[17] En esta sección se presentan algunos datos ilustrativos.

a) Confederaciones

La CGTRA tiene una sola dirigente (vocal) en su consejo directivo, pero dos estructuras especializadas en temas de la mujer trabajadora y sindicalizada: el Departamento de la Mujer (DM), que forma parte de la Secretaría de Acción Social desde 1986, y el Instituto de la Mujer (IM), que depende del Consejo Directivo desde 1994.

El DM está conducido por 16 sindicatos, que se reparten la presidencia y una mesa ejecutiva, a cargo de temas específicos, entre otros: infancia y minoridad, juventud y recreación, tercera edad, ayuda social. El DM realiza tareas educativas (por ejemplo, sobre SIDA y drogadicción), junto a otras referidas a asesoramiento psicológico/pedagógico, jurídico, salida laboral y orientación vocacional. También facilita apoyo social a escuelas de frontera y recreación para niños de bajos recursos, desde las seccionales de las organizaciones que participan del Departamento. En 1997, organizó el Foro de Debate Tripartito Mujer: Discriminación e Igualdad de Oportunidades, con el apoyo del PNUD y CIOSL, y el auspicio del MTSS Y PNUD.

El IM está integrado por una mesa directiva de 36 representantes de igual número de gremios. Tiene un mayor contenido de actividades educativas que el DM, con base en conferencias y pequeños cursos, cuyo contenido se reparte entre temas similares a los incorporados a la programación educativa general y otros considerados más afines o cercanos a la condición de género: sexualidad,

SIDA, salud laboral, violencia doméstica y laboral. El IM, junto con UPCN, ha realizado y publicado una encuesta sobre acoso sexual en el trabajo. El Instituto tiene relaciones permanentes con el Consejo Nacional de la Mujer y un programa sobre mujer y formación profesional con el MTSS.

En otro orden, la participación de mujeres en actividades de formación sindical del Instituto Jauretche y la Fundación Sindical, ha promediado 25%.

En la CTA, la secretaría adjunta está desempeñada por una dirigente de CTERA. Asimismo, en casi todas las Comisiones Ejecutivas Nacionales (74 sobre 78) están integradas alrededor de 200 mujeres, 30 de las cuales son secretarias generales o adjuntas. Asimismo, las mujeres dirigen frecuentemente las áreas de capacitación. En contrapartida, la Central no ha incorporado una estructura específica en su diseño definitivo, aun cuando realizó un intento en su etapa preliminar.

b) Organizaciones de primero y segundo grado

Una proporción alta de las respuestas recibidas a la encuesta (alrededor del 40%) no han dado información sobre este aspecto, tal vez por su falta de registración. Para el análisis, hay que diferenciar dos situaciones:

- Actividades exclusivamente para afiliadas de la organización, generalmente desde las áreas especializadas.
- Actividades de tipo general. En este caso hay que tener en cuenta, como elemento contextual, la característica estructural del sector, en cuanto al peso relativo de la mujer en la ocupación total.

Las primeras tienen directa relación con la existencia de áreas especializadas (secretarias o departamentos) en la temática de mujer y género que, de acuerdo a la encuesta, estarían presentes en alrededor del 20% de las organizaciones.

En la segunda variante, se han registrado altos índices (35-80%) en gremios con proporcionalmente más mujeres, como modelos, vestidos, docentes particulares, pasteleros, autores, espectáculos públicos, agentes de lotería. A la inversa, organizaciones como las de trabajadores del vidrio, aceiteros y molineros han señalado la irrelevancia de la participación, por la misma razón estructural.

En un conjunto de organizaciones que respondieron a la encuesta (AMA, FATLyF, ASIMRA, FATRE, SEB, SMATA, SGA, FATIDA) se repite el patrón mencionado en relación al IM de la CGTRA en cuanto a un equilibrio entre los dos grandes ejes temáticos.

En general, las organizaciones de primero y segundo grado tienen una participación femenina importante en las actividades culturales con implicancias educativas, y las vinculadas directamente con la política social de la organización (por ejemplo, guarderías).

FAECyS, a través de su Secretaría de la Mujer (creada en 1989), es quien más actividades educativas realiza en este campo, con un promedio de 12 actividades (50 participantes por curso) anuales de capacitación, casi todos en organizaciones locales. Los temas tratados (con publicaciones didácticas de base) repiten los de tipo general con otros específicos (violencia, rol social de la mujer, mujer y trabajo, medio ambiente). La Secretaría realiza también actividades de extensión educativa a través de talleres de reflexión, utilizando técnicas de acción grupal, en temas como embarazo, maternidad, climaterio, violencia familiar y social, adicciones, enfermedades transmisibles de origen sexual, y desarrolla actividades en el campo de la salud (paternidad responsable, planificación familiar, prevención del embarazo no deseado), a través de los Consultorios de la Mujer y la Familia de la Federación.

Entre las organizaciones que trabajan con el sindicalismo, la FES tiene un Programa de Capacitación Sindical para Mujeres, dirigentes medias y delegadas en organizaciones de Buenos Aires, cuyos temas de base son violencia contra la mujer y discriminación y equiparación en el mercado de trabajo y en los

sindicatos. También organiza el Foro Cono Sur de Mujeres Sindicalistas.

E. Síntesis y conclusiones

a) La investigación encontró una importante actividad de formación sindical en Argentina. Su impulso principal se ubica directamente en organizaciones de primero y segundo grado, sobre todo en las de mayor tamaño y antigüedad. Por el contrario, el trabajo formativo de la principal confederación (la CGTRA) tiene un papel relegado.

La escasa presencia se verifica tanto en la ejecución de actividades educativas directas como en tareas de difusión, coordinación y articulación, lo que favorece entonces que el escenario general sea de fragmentación y poca interacción entre las distintas organizaciones en materia de formación sindical.

En su período de mayor crecimiento y desarrollo, en los años cuarenta, la CGTRA había diseñado una ambiciosa política educativa, expresada en la creación de una Secretaría de Educación y Cultura, una Comisión Educacional, y una Escuela Sindical, así como una política de difusión de escuelas de capacitación sindical en las delegaciones regionales.

En los treinta años que van desde mediados de los cincuenta y los ochenta, las sucesivas interrupciones de la democracia política fueron un factor clave en la perdida de este impulso, ya que incluyeron la intervención de las organizaciones sindicales y el entorpecimiento de sus actividades. Aún así, en los breves periodos de normalidad institucional de los años sesenta y setenta recomenzaba con fuerza el proyecto educativo. Es en el nuevo ciclo iniciado en los ochenta de estabilidad política en que parece haberse cortado esta tendencia estructural.

Un factor adicional que está influyendo en esta última etapa es la división sindical, expresada en la creación de una central alternativa (CTA) y en un alineamiento interno de la CGT critico de la conducción (MTA), que tiene características de cuasicentral. De hecho, ambos agrupamientos muestran interesantes experiencias educativas propias, no vinculadas con las de la mayoría cegetista.

b) Un primer rasgo distintivo de la formación sindical en Argentina es que forma parte de un conjunto más amplio de acciones educativas, que incluyen la formación profesional, la educación formal y actividades culturales con contenido educativo. Los propios contenidos de la formación sindical van en dirección a reconocer esta articulación conceptual, beneficiándose de las estructuras específicas de las formas alternativas mencionadas, para extender y potenciar la cobertura, al complementar la formación para el trabajo con la propiamente político-sindical. Interesa agregar que, a diferencia de la formación sindical, en este campo sí existen mecanismos de coordinación creados por las propias organizaciones que activan en este campo, que posteriormente han sido incorporados a la CGTRA.

c) Otra característica de la actual formación sindical en Argentina es la ausencia generalizada de nuevos enfoques teórico-metodológicos, manteniéndose un estilo de trabajo empirista y espontaneísta, con escasa autoevaluación y seguimiento. ATE (trabajadores estatales) es una excepción, con reflejo en el proyecto de la CTA.

d) En cuanto a la CGTRA, se observa también una falta de articulación interna en formación sindical entre diversas secretarías (prensa, relaciones internacionales), cuyo involucramiento junto a la específica de capacitación mejoraría los resultados. Más en general, en términos dinámicos y comparativos con la década anterior, los años noventa tienen como hecho positivo una nueva formalidad estatutaria y una práctica concreta con elementos de interés en cuanto a la apertura temática y formas de trabajo. Ambos elementos pueden convertirse en un punto de partida para ingresar a etapas más avanzadas de trabajo en esta materia.

e) De la encuesta realizada a las organizaciones de primero y segundo grado surgen varios rasgos destacados de la formación sindical, en cuanto a su potencialidad de desarrollo local, y para el análisis comparativo. Algunas incluso pueden considerarse indicativas de un cambio de tendencia en materia de fragmentación y descoordinación:

- Mayor riqueza de contenido temático.
- Actividades conjuntas entre organizaciones de primero y segundo grado. Frecuentemente, la motivación principal parece provenir de un común alineamiento a estructuras internacionales verticales, como los secretariados profesionales internacionales por sector de actividad, pero también se encuentran ejemplos autónomos de este elemento.
- Desarrollo de investigaciones vinculadas a la formación.
- Comienzo de incorporación de la informática a la educación sindical.
- Apertura hacia otras instituciones públicas, como las universidades y organismos estatales, y hacia la población en general.
- Incorporación de la temática internacional. Hay que tener presente que el sindicalismo argentino acompañó durante décadas a las tendencias políticas y económicas relativamente aislacionistas, durante el periodo de auge y madurez de la industrialización sustitutiva de importaciones. A inicios de los años 50, la CGT fue incluso la creadora de la ATLAS, una central regional autónoma de las Confederaciones Internacionales. Recién en 1975 la CGT se afilió a la CIOSL (y en 1993 a su regional ORIT).
- Vinculado al punto anterior, mayor interacción en formación sindical con organizaciones de otros países, particularmente los de MERCOSUR.
- Avances en la participación de la mujer en las actividades generales y específicas de formación.

f) En cuanto a la OIT, en los últimos años se ha obtenido una mayor presencia de ACTRAV en el campo específico de la formación sindical, ejercitando una fórmula que combina la relación tradicional con el área internacional de las Confederaciones con otra nueva, dirigida a las áreas formativas.

Notas

[1] Este capitulo se sustenta en el enfoque de Filmus (1988), e incluye información obtenida de Belloni (1973), así como de una entrevista a Julio Neffa y Héctor Cordone. Se ha optado por iniciar este breve análisis histórico con la CGT, si bien existen antecedentes sobre el aspecto educativo sindical desde fines de siglo pasado en organizaciones de primer grado, y desde comienzos de éste en las primeras centrales obreras anarquistas y socialistas "Cf. también Nieva y Serrao (1994) y Godio (1986)".

[2] La biblioteca reuniría todo lo escrito sobre el trabajo (libros, publicaciones, diarios, revistas, comunicados), enviados por entidades oficiales y los propios sindicatos. Tendría un cuerpo técnico encargado de resumir materiales y enviar los extractos a los periódicos sindicales, y de organizar concursos y conferencias en colaboración con la Escuela de Capacitación Sindical. Para financiar la Biblioteca, se contaría con un aporte anual de 0.10$ a cargo de cada afiliado a la Central, que se haría efectivo en enero de cada año. La CGT también haría un aporte y aceptaría donaciones. La Biblioteca sería habilitada en horarios adaptados al ritmo de vida del trabajador. La Biblioteca propendería a la creación de otras en todos los gremios, aportando materiales y directivas.

[3] El plan de estudios de la Escuela Sindical, aplicado en turnos nocturnos, se inició con dos cursos, según los participantes hubieran alcanzado o no el sexto grado. Los cursos se desarrollaban a partir de las 19 horas. Las asignaturas del ciclo básico eran Lenguaje, Redacción, Historia Argentina

(hasta 1853), Problemas argentinos, Organización sindical y Legislación del trabajo. El segundo curso comprendía: Historia argentina (hasta 1948), Política económica argentina, Sindicalismo y medicina del trabajo. El curso de Sindicalismo constaba de una primera parte sobre aspectos organizativos y otro general sobre aspectos históricos, incluyendo la dimensión internacional. El programa de Medicina del Trabajo contenía temas como higiene en el trabajo, la fatiga, la nutrición, protección en el trabajo, luz, temperatura y medio ambiente, tareas peligrosas, asistencia social, enfermedades profesionales, anatomía y fisiología, alimentación y alcoholismo.

[4] Los bloques del curso eran Conducción Sindical A y B, Auxiliar Social Sindical, Administración Sindical, y Periodismo Sindical. Las materias impartidas incluían: análisis e interpretación del proceso histórico y social argentino; estructura económica y social argentina; estructura y técnica de la organización y conducción sindical; cooperativismo, sociología, filosofía social, derecho comercial, social y del trabajo, estadísticas, biología e higiene, técnicas de investigación social, promoción de comunidades, contabilidad, técnicas de organización y administración, diagramación, y bibliotecología.

Los cursos de la última etapa estaban divididos en dos partes:

- El desarrollo económico argentino, integrado por: teoría general del desarrollo, nociones de macroeconomía, diagnóstico de la economía argentina, estudio global y regional de los problemas del crecimiento económico nacional, programa del desarrollo económico-social, organismos de programación en Argentina, confección y evaluación de proyectos, participación del movimiento obrero, Declaración de Cundinamarca y recomendaciones del CIES, política económica del crecimiento, y la industria de base y los servicios dinámicos.
- Participación del movimiento obrero en el proceso de desarrollo económico-social, con las siguientes materias: prensa obrera y relaciones públicas, estructura y funcionamiento de la OEA, papel del COSATE, participación obrera en los programas de la APEP, examen de la situación laboral en Argentina, seguridad social, recursos humanos, derechos y relaciones laborales, estructura y funcionamiento de la OIT.

El énfasis internacional durante los años sesenta se vinculaba a un convenio de colaboración con el Departamento de Asuntos Sociales de la OEA, que desarrollaba un programa de capacitación sindical que formaba parte de la Alianza para el Progreso. En este marco, la CGT otorgaba también becas a los mejores calificados para visitas a países europeos y EEUU.

[5] También se creó un Consejo Nacional Asesor de Capacitación Sindical, con dos escuelas de capacitación, para las delegaciones regionales y las federaciones y organizaciones gremiales adheridas. El plan de trabajo incluía dos niveles: el primero se reservaba para miembros de conducciones nacionales, en clases extraordinarias a cargo de autoridades del gobierno nacional con responsabilidad de ejecución. El curso llegó a ser inaugurado por el Presidente de la Nación, en abril de 1974. El segundo consistía en un ciclo de 21 módulos, a razón de seminarios de un día dos veces por mes para dirigentes de delegaciones regionales de la CGT y las organizaciones afiliadas. Los temas incluían: prensa, propaganda e información sindical, técnicas de administración sindical, desarrollo de comunidades urbano-rurales para trabajadores voluntarios sindicales, conducción sindical, nuevas formas de administración de empresas, obras sociales sindicales, teoría del Estado, desarrollo social, planificación económica y social, planificación y ejecución de viviendas para gremios, e higiene y seguridad industrial, geopolítica, estructuras sindicales latinoamericanas y europeas.

En 1975 la CGTRA planificó también una proyección hacia el nivel universitario para los egresados de la escuela, al obtener la aprobación por parte de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de una licenciatura en relaciones laborales. En igual dirección, la Asociación Bancaria obtuvo, en 1976, autorización para crear una universidad. También se propuso la creación del Instituto de Estudios para la Reconstrucción Nacional J.I. Rucci, en homenaje al secretario general recientemente asesinado.

[6] En rigor, el IAJ tuvo una primera fundación hacia fines de 1992, con relación al apoyo de un proyecto de cooperación sindical internacional, a cargo de la central italiana UIL. Sin embargo, esta iniciativa se detuvo casi inmediatamente.

Las tareas básicas asignadas en el proyecto inicial del IAJ eran de estudios: sociales y laborales, proyectos legislativos, jurisprudencia y doctrina, economía, estructura de costos y productividad, planeamiento y control de educación social y económica. El resto de

funciones se referían a relaciones publicas, conferencias, reuniones científicas y técnicas y publicaciones, sin mencionar el elemento formativo.

[7] El IAJ planificó una publicación propia en 1995, que no llegó a concretarse. Recién en 1998, el IAJ ha comenzado a preparar una utilización de los instrumentos informáticos para la comunicación y educación. Como antecedentes, en 1990, la Secretaría de Prensa y Cultura había elaborado un Proyecto de Sistema Integrado de Informática Laboral (SIL), basado en una red de teleinformática, el cual no fue efectivizado. En general, se observa el predominio de iniciativas privadas en materia de comunicación sindical: dado que la CGTRA no tiene una publicación propia, existen varias revistas sindicales que canalizan la información del sector. Igualmente, en el medio sindical argentino funciona la denominada Sindical Net- El sitio sindical argentino, que es un emprendimiento privado. (Véase sección C.2 sobre Educación a Distancia).

[8] La Fundación Pro Universidad de la Producción y del Trabajo es una iniciativa conjunta de entidades sindicales y empresarias. El Consejo de Administración de 16 miembros está integrado por dirigentes sindicales de siete organizaciones: FATSA, UOCRA, FAECYS, SMATA, UTGRA, STIA, FATLYF, FENTOS, SADOP y trabajadores de la industria química. FAECYS ha proporcionado un local propio para la instalación de la entidad. Los empresarios están vinculados a la Confederación General de la Industria (CGI). En 1999, UNESCO declaró su interés por el proyecto, para avalarlo ante las autoridades públicas de Argentina.

Los fines de la futura Universidad son "la investigación y estudio de los factores vinculados con la actividad productiva de las micro, pequeñas y medianas empresas, y con la actividad laboral de los trabajadores, a los efectos de formar y perfeccionar profesionales capacitados para promover y fomentar una mejor y mayor desarrollo de las empresas nacionales, así como la elevación del nivel de vida de los trabajadores". La propuesta académica está basada en la creación de dos facultades, de Tecnología para la Producción y Políticas para el Desarrollo. También se planifica la creación de un Departamento de Educación a Distancia, de un Centro de Investigación y Postgrado (que incluye un Instituto del Derecho del Trabajo), de un Instituto de Vinculación Tecnológica, y de un Instituto de Educación para el Trabajo y del Derecho del Trabajo. La Fundación realizará además cursos, foros, conferencias, seminarios, mesas redondas y paneles, adjudicará becas e intercambiará becarios, publicará material escrito, formará centros de documentación, bancos de datos y otros medios. Se ofrecerá también un sistema de educación a distancia, en convenio con otros países.

[9] La encuesta se realizó sobre la base del padrón de la CGTRA, cubriendo el universo de las organizaciones con más de 10 000 afiliados y una selección de las de menor tamaño. A este conjunto se le agregaron otras organizaciones no alineadas, e información tomada de revistas sindicales.

El grueso de la encuesta fue por fax (todas las organizaciones lo tienen), dando seguimiento a través de llamadas telefónicas. El texto de la encuesta solicitaba conocer las actividades de capacitación/actualización sindical desarrolladas por la organización a lo largo de 1996 (un año completo) y el primer semestre de 1997, y el número de participantes (y de ser posible también el porcentaje de mujeres).

Las organizaciones encuestadas dèl padrón cegetista fueron 122, en partes casi iguales entre las que tienen más y menos de 10 000 afiliados (63 y 59, respectivamente). Las respuestas representaban el 35 (29% del total), repartidas en 23 del grupo de organizaciones mayores (37%) y 12 de las menores (6%). No se obtuvieron respuestas, a pesar de insistir en la gestión, por parte de algunas de las principales organizaciones de la CGT: UOM, FATSA, FTIA, UTGRA, Camioneros, y UTA. En el anexo se presenta el listado de organizaciones incluidas en el análisis por una u otra vía.

[10] Los resultados de la encuesta no permiten estimar apropiadamente el volumen global de beneficiarios directos de las actividades de formación reportadas, ya que un numero importante de respuestas no incluyó esta información, y las magnitudes no siempre son comparables, cuando la formación está combinada con la capacitación profesional Una organización de tamaño medio (SADOP) es un ejemplo interesante de estrategia de cobertura múltiple en su formación sindical, al mantener cuatro líneas simultáneas para dirigentes y cuadros nacionales y provinciales, y docentes privados afiliados. Este enfoque le ha permitido alcanzar una alta proporción relativa de beneficiarios (25% anual de sus 25 000 afiliados).

[11] El seminario Los Sindicatos de Comercio y la Capacitación Integral del Trabajador (1995, con el apoyo del SPI IROFIET, utilizó como guía un cuestionario que buscaba reunir información sobre la oferta educativa de la filial en cada una de las tres especialidades, material didáctico utilizado, evaluación de los resultados de la acción educativa (tendencias de la deserción con relación a la matrícula, nivel de conocimientos alcanzado, inserción laboral), equipo docente, infraestructura y equipamiento, necesidades educativas de la zona de actuación de la filial, y dificultades (internas, cuando la tarea educativa es menospreciada o subestimada por otros miembros de la comisión directiva; y externas, en relación al Estado, los empresarios, u otros sectores de la comunidad).

En un análisis de los resultados de este seminario, se observa que se le da contenido educativo a temas poco comunes en la materia, algunos emparentados con la estrategia organizativa: la educación sobre alimentación, a aplicar en la política del gremio sobre proveedurías, y sobre la provisión de elementos educativos para los hijos de los afiliados, a través de cooperadoras; "escuelas del pibe", como superación de la guardería tradicional, para hijos de afiliados, con educación en idiomas y facilidades para hacer los deberes; el apoyo a centros de estudiantes que participan de las actividades del gremio, y la promoción de relaciones similares con otros sectores no sindicales. Asimismo, se discutió sobre las formas no comunes de cobertura de otros beneficiarios además de los afiliados, que ya realiza el gremio: de los trabajadores asalariados del propio gremio, de los familiares de los agremiados en general y de sus hijos en particular, en este ultimo caso a través de los "departamentos del pibe", como superación de la guardería tradicional, incluyendo educación en idiomas y facilidades para hacer los deberes, y cursos adicionales de informática para niños en nivel primario, mediante convenio con una escuela estatal cercana. Los jóvenes también disponen de escuela nocturna. Se consideraron también evaluaciones sobre la operatoria de las actividades educativas sindicales, como: problemas de abuso patronal en el cambio de horarios de trabajo, que impiden la asistencia regular a los cursos y aumentan la deserción; evaluación sobre la baratura relativa de los cursos sindicales en comparación con los privados que se ofrecen en la misma área sobre iguales temas; falta de espacio físico para atender a la demanda creciente; problemas vinculados a la calidad de la educación previa de los asistentes; política permisiva de no cobro de la cuota adicional fijada inicialmente, en atención a déficits de ingresos; demandas temáticas de los afiliados, en campos no vinculados al sector comercio; posibilidad de extensión de las actividades educativas hacia desocupados de otros sectores.

La política educativa de los gremios de comercio se proyecta también hacia convenios con editoriales para editar material educativo; servicios de fotocopiado gratuito para los apuntes de los alumnos, bibliotecas circulantes, y convenios con ministerios locales sobre especialidades no vinculadas al sector, pero sobre las cuales se detectó una demanda: escuelas de vendedores, de gastronomía, panadería y camioneros transportistas. Durante el seminario, también se tocaron temas como la política del gremio en materia de salud, de recreación, y de jardines materno-infantiles.

[12] "Por un lado, la acción política y gremial general de ATE pone en escena aspectos y cuestiones, temas y problemáticas que es necesario retomar desde el espacio de la investigación y el estudio. Por otro, la dinámica propia de formación debe permitir la definición de aquello que emerge de la realidad concreta de la organización, de su desarrollo y dificultades, en el plano interno y externo, y que debe ser procesado por la reflexión y el estudio, la instrumentación de técnicas y metodologías, y la producción de los conocimientos necesarios. Finalmente, los espacios de formación son ámbitos para "hacer carne" los materiales y procesos de investigación y estudio, para poner los datos en el contexto del trabajo y la lucha cotidiana. La información sobre ATE proviene de una entrevista con su responsable educativa, Alicia Crescini. Al respecto, ver ATE (1993 y 1998).

[13] Los cursos del INAP son: taller de formación de instructores para capacitación laboral (para agentes en áreas de capacitación y recursos humanos), administración de recursos humanos, administración de redes organizativas, comunicación como recurso de gestión, creatividad en grupo y liderazgo innovador, negociación y mediación, cultura, diagnóstico y cambio organizacional, formación y evaluación de programas y proyectos, competencias estratégicas para la conducción, planeamiento estratégico, reforma constitucional, resolución de problemas, toma de decisiones, descentralización del Estado, relaciones institucionales, evaluación de impacto para la calidad de la capacitación, gestión para la

calidad y productividad, atención al público, gestión administrativa, administración municipal, comunicación escrita eficaz, introducción a la administración financiera, análisis de políticas publicas, aprendizaje autodirigido, procedimientos administrativos, revolución tecnológica, integración y empleo, tendencias recientes en el proceso de globalización y transnacionalización, políticas de integración económica: MERCOSUR, educación, ciencia y tecnología en la producción argentina, análisis y evaluación de la información, técnica y práctica archivista básica.

[14] Durante 1997, el PIETTE organizó los siguientes cursos: De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo; Empleo: modelos y trayectorias; La desocupación en Europa y EEUU; Calificaciones, Competencia y Empleo: descentralización del Estado y regulación institucional; Emergencia de nuevos modelos industriales: las transformaciones de la industria automotriz a nivel mundial; Teoría y práctica de las relaciones de trabajo: la experiencia europea reciente.

[15] El curso para trabajadores municipales se desarrolla en la escuela sindical de COEMA, a cargo de docentes del Instituto de Administración Municipal y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Lomas (Provincia de Buenos Aires). El curso consta de 16 módulos, que se cursan dos días de cada mes a lo largo de 8 meses, proporcionando elementos generales sobre la actividad municipal, incluyendo marco institucional, estructura y organización, reforma del sector público, nuevos enfoques y roles, gestión y capacitación, presupuesto y gasto, empleo municipal, economías locales. Los dos últimos módulos son sobre acción gremial de base y formación y planificación gremial. El curso incluye trabajos prácticos y la participación de dirigentes del gremio en bloques de actualización sindical. Lomas también ha apoyado a UPSRA (trabajadores de la seguridad). ATE y UPCN han establecido convenios con la Universidad de Gral. San Martín (también de la provincia de Buenos Aires. Además, los judiciales (UEJN) han concretado un convenio con la Universidad de Salta.

En otro orden, la Universidad de Quilmes inició en 1997, aunque no tuvo continuidad, la construcción de una Red Laboral (REDLAB), con presencia sindical, pero fue de corta duración. Otras formas de vinculación incluyen la utilización por el sindicalismo de locales universitarios, por ejemplo, UEJN (judiciales) y SSRA (trabajadores del seguro), que realizan actividades (conferencias, entrega de certificados de formación profesional) en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

[16] El PETM se centra en la formación de un pequeño colectivo de formadores surgido de representantes propuestos por las centrales afiliadas a la ORIT, para que trabajen conjuntamente, en sucesivos encuentros, a nivel continental y subregional, en camino a su preparación para un trabajo nacional articulado de educación para la organización y la acción. La PETM considera que la educación sindical comprende también otros ámbitos no tradicionales, como la formación profesional y en general la educación formal para los trabajadores.

La consigna interna es "aprender a aprender", interpretado como pensamiento abstracto, pensamiento sistemático (reconociendo causa y efecto), experimentación (aprendizaje por prueba y error) y colaboración (capacidad de trabajar en equipo). La formación sindical es vista como un proceso y no como hechos aislados, trabajando con programas, apoyados por proyectos, y no por actividades.

Se trabaja con la concepción de proceso, tomando en cuenta las personas como sujetos de la acción, las instituciones como organismos vivos, las crisis y los cambios como algo positivo, incentivando procesos de transformación.

La metodología educativa es concebida como un proceso de transformación del individuo, donde al respetarse sus conocimientos, experiencia de vida, comportamiento y valores, es posible, a través de su reflexión crítica de la realidad, potenciar su concienciación y autorealización, promoviendo así su propio desarrollo. Este proceso es individual y colectivo con intercambio entre los sujetos, reflexionando de forma crítica sobre la práctica cotidiana y teorizando, para que puedan producir acciones transformadores sobre sí mismos y sobre la realidad.

El objetivo es cambiar el método de trabajo y de planeación de la formación sindical, incidir en la transformación de la práctica sindical, preparando cuadros sindicales con capacidad de describir, analizar, criticar, proponer, programar y ejecutar propuestas político-sindicales, analizar y reconocer a la vez el mundo interno (las estructuras sindicales) y externo al sindicalismo, reconociendo el entorno político, económico y social, y al mismo tiempo el

entorno de la estructura sindical, y la readecuación que necesita. Al respecto, se dedica atención a la construcción de una nueva cultura en la gerencia social y gestión de las organizaciones sindicales.

El PETM busca ser un proceso de construcción de una nueva realidad laboral, sindical y política, entendiendo que se realiza la formación para actuar en la realidad social, en el corto, mediano y largo plazo.

[17] Comparativamente, puede considerarse que la presencia femenina en el nivel directivo de las organizaciones sindicales está más atrasada. Otra dimensión de la participación sindical de la mujer, en un sentido amplio, es en el campo de las políticas sociales del propio sindicalismo: el régimen de obras sociales sindicales implica una forma adicional de vinculación de la mujer a la organización, ahora en su carácter de cónyuges de trabajadores hombres afiliados. Cf A.Orsatti (1997): Participación de la mujer en la estructura sindical de Argentina (OIT, no publicado).

Anexo I

ESTRUCTURA DEL SINDICALISMO ARGENTINO

1. Datos generales

a) Cantidad de organizaciones

La estadísticas del MTSS registran en 1998 2 700 organizaciones, con inscripción gremial. De estas, algo más de 1 200 tienen personería. Otras 700 tienen iniciado tramite de inscripción. Alrededor de 170 tienen a todo el territorio nacional como zona de actuación geográfica. Del resto, hay proporciones importantes de entidades que se desempeñan en una provincia (menos del 30%), grupo de partidos o departamentos (25%), un partido o departamento (casi 20%) y una ciudad (11%).
De acuerdo al número de afiliados, 14 tienen más de 50 000 (7 más de 100 000) y otras 113 entidades más de 5 000 (58 entre 10 000 y 49 999 y 55 entre 5 000 y 9 999).

b) Afiliación global

Las estadísticas oficiales, basadas en autodeclaraciones que se presume poco actualizadas, registran 4.4 millones de trabajadores sindicalizados. De este total, 1.7 millones (el 39%) se concentra en entidades de 50000 y más miembros (1.2 millones en entidades con más de 100 000 afiliados, con zona de actuación nacional). Otros 1.1 millones (25%) son miembros de entidades con entre 10 000 y 49 999 afiliados.

c) Tasa de Sindicalización

El sindicalismo argentino ha tenido estructuralmente una alta tasa de sindicalización (proporción de sindicalizados respecto de la población económicamente activa total o asalariada). Con base en los datos oficiales sobre afiliación, esta proporción debería ser estimada en 40% de la ocupación total y 58%, si la relación se establece directamente con los asalariados.

Este cálculo debería ser modificado hacia la baja, por la ya mencionada sobreestimación en el volumen de trabajadores afiliados.

Una reciente encuesta gubernamental (Secretaría de Desarrollo Social) ha encuestado a la población sobre si se le realiza descuento sindical, con resultados que, para 1997, están en el rango de las medidas anteriores: el total de 3.5 millones de trabajadores sindicalizados equivale al 34% de tasa de sindicalización respecto de la ocupación total (excluyendo el empleo doméstico) y 48% de los asalariados. Las proporciones a nivel nacional son algo menores ya que este cálculo no registra a los trabajadores residentes en localidades de menos de 5 000 habitantes y en áreas rurales dispersas.

En cualquier caso, la densidad sindical en Argentina es la más alta de América y superior a la mayor parte de los principales países industrializados (EUA, Japón, Italia, Alemania, España Francia). Para una perspectiva histórica, Orsatti; Lamadrid (1991).

d) Agrupamiento en Confederaciones

La Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), fundaba en 1930 y con estatutos desde 1936, obtuvo la personería gremial en 1946. A lo largo de su existencia ha tenido varias divisiones coyunturales, que llevaron a la existencia de conducciones paralelas. La primera escisión formal se dio en 1992, al crearse el Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA), la cual obtuvo inscripción gremial en 1997, cambiando su denominación a Central de Trabajadores Argentinos. También, en 1994, se produjo un cuasidesprendimiento, con el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), cuyas organizaciones no se han desafiliado de la CGT, pero no participan de su conducción y, en algunas de sus manifestaciones (comunicación social, política alianzas con CTA), actúa como una organización de tercer grado de hecho.

2. Confederaciones

a) CGTRA

La CGT representa al conjunto de trabajadores organizados en entidades con personería gremial, de cualquier actividad productiva o de servicios, ya sean sindicatos, uniones, asociaciones o federaciones de cualquier actividad productiva o de servicios, con zona de actuación en todo el territorio nacional. También representa, desde 1974, a los trabajadores en los casos en que no existan asociaciones profesionales de grado inferior que hagan esta tarea.

La CGT R.A. se integra por alrededor de 170 entidades, de las cuales 70 tienen más de 10 000 afiliados. Además, el 20% representan actividades localizadas en determinadas áreas provinciales (la mayor parte del sector agroindustrial). El número de afiliados ha sido estimado entre 3 y 3 millones.

Las quince principales organizaciones, que reúnen alrededor del 80% del total, son las siguientes: empleados de comercio y servicios (FAECYS); obreros y empleados municipales (COEMA); obreros de la construcción (UOCRA); estatales (UPCN); trabajadores de la salud (FATSA); obreros metalúrgicos (UOM), gastronómicos (UTGRA); trabajadores de la alimentación (FTIA), camioneros y obreros del transporte automotor, trabajadores rurales (UATRE), bancarios (SEB); trabajadores de la industria automotriz (SMATA), conductores de transporte automotor de personas (UTA), trabajadores de edificios (FATERyH), y trabajadores de las empresas energéticas (FATLyF).

En materia de gobierno y administración, la CGTRA se compone de un congreso nacional, un comité central confederal y un consejo directivo y secretariado. También forman parte más de sesenta regionales. La representación de cada organización es proporcional a su cantidad de cotizantes, según una escala que comienza con un delegado desde 300 hasta 2 000 cotizantes, para el congreso nacional. En cuanto al régimen electoral, los delegados al congreso son elegidos por cada organización adherente de la forma que establezcan sus estatutos, generalmente por las conducciones de los gremios. La conducción central es elegida por el método indirecto, a través del congreso nacional.

En 1994, al asumir una nueva conducción de la CGT, un grupo de organizaciones se retiraron de cargos en el Consejo Directivo, creando el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA). En un balance actualizado, el MTA está integrado sobre la base de veinte gremios afilados a CGT y alrededor de treinta seccionales de la misma Confederación. Esta situación se mantuvo en los siguientes años, excepto un breve lapso en 1996. También agrupa a otros quince gremios independientes. Está dirigido

por los dos grandes gremios del transporte mencionados en el listado anterior. El MTA ha realizado congresos anuales, publica un periódico, y se ha aliado con el CTA en determinadas movilizaciones.

b) CTA

La CTA se ha construido sobre el eje de dos grandes organizaciones sindicales del sector público (ATE y CTERA, estos últimos docentes). Sus principales características organizativas son, además de la incorporación de otras organizaciones sindicales de menor tamaño (algunas seccionales o federaciones de gremios que siguen formando parte de la CGT), la inclusión de un número elevado de organizaciones no sindicales de la sociedad civil y la afiliación directa de trabajadores. El carácter sectorial de las organizaciones no sindicales es amplio: trabajadores desocupados, sexoservidoras, jubilados, cooperativas, grupos reividicativos de la lucha por la tierra y la vivienda.

Esta estructura resulta de que, si bien la normativa sobre Asociaciones Profesionales y su reglamentación define como trabajador a quien desempeña una actividad licita que se presta a favor de quien tiene facultad de dirigirla, la CTA propone una nueva definición de trabajador, considerando a todos los individuos que con su trabajo personal desarrollan una actividad productiva y creadora dirigida a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales, sin tener a otros trabajadores bajo su dependencia. En consecuencia, pueden afiliarse los trabajadores activos, los sin trabajo, los beneficiarios de alguna de las prestaciones del régimen previsional, y los autónomos y cuentapropistas, en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia. En este marco, la CTA admite la afiliación directa de trabajadores.

Cuando se otorgó la inscripción gremial a la CTA como organización de tercer grado, se hizo compatible su agrupe con la ley considerando su representación con base en los sindicatos de primer grado, uniones y federaciones, en tanto que la representación de personas que excedan el marco de aquella ley, tienen el alcance de simple agrupe estatutario, y por lo tanto exento del control del Ministerio, respetando el principio de libre afiliación, que se extiende a las organizaciones simplemente inscriptas, sin personería gremial.

En materia de gobierno y administración, la CTA se integra por un congreso nacional, un consejo federal, una comisión ejecutiva nacional, congresos provinciales y regionales, comisiones ejecutivas provincias y/o regionales, asambleas locales, y comisiones ejecutivas locales. La representación es un delegado cada cien afiliados, tanto en el caso de las entidades adheridas como los afiliados directos.

En cuanto al régimen electoral, la conducción de la Central es electa por el voto directo y secreto de los afiliados. Los delegados al congreso son elegidos por cada organización adherente de la forma que establezcan sus estatutos. También se incorporan delegados de afiliados que no pertenecen a entidades adheridas, quienes votan a través del territorio o del ámbito subjetivo que los agrupe.

La CTA declara representar alrededor de 700 000 trabajadores, por la combinación de las situaciones organizativas antes mencionadas.

Anexo II

ORGANIZACIONES SINDICALES DE PRIMERO Y SEGUNDO GRADO INCLUIDAS EN EL ESTUDIO

1. Organizaciones con encuestas simples y detalladas

- *Con 10 000 y más afiliados*

COMERCIO/FAECYS
MUNICIPALES/COEMA
ESTATALES/UPCN
ESTATALES/ATE
FEDERACION JUDICIAL ARGENTINA/FJA
DOCENTES ESTATALES/CTERA
DOCENTES PRIVADOS/SADOP
CONSTRUCCION/UOCRA
BANCARIOS/SEB
UNION DE TRABAJADORES DE PRENSA DE BUENOS AIRES/UTPBA
FERROVIARIOS/UF
AUTOMOTRICES/SMATA
EDIFICIOS/FATERYH
VIAJANTES/FUVA
OBREROS TEXTILES/AOT
LUZ Y FUERZA/FATLYF
OBRAS SANITARIAS/FENTOS
CARNE
VESTIDO/FONIVA
SEGURIDAD/UPSRA
METALURGICOS/ASIMRA
PASTELEROS
CORREOS Y TELECOMUNICACIONES/FOECYT
PETROLEROS/SUPE
GRAFICOS/SGA
FARMACIA/FATFA

- *Con 10 000 y menos afiliados*

OBREROS VIDRIO
MUSICOS/SADEM
AERONAVEGANTES/AAA
ACEITEROS
IMPRENTA/FATIDA
ESPECTACULOS PUBLICOS
MODELOS/AMA
CERAMISTAS/FOCRA
AMBULANTES/SIVARA

LOTERIA/AALARA
SANITARIOS
FIDEEROS/FATIF
TINTOREROS
TECNICOS AERONAUTICOS/ATPA
ECONOMIA Y HACIENDA/APEH
ASOCIACION DE PERSONAL AERONAUTICO/APA

2. Organizaciones con encuestas simples

- *Con 10 000 y más afiliados*

METALURGICOS/UOM
ALIMENTACION/STIA
SANIDAD/FATSA
GASTRONOMICOS/UTGRA
CAMIONEROS
TRANSPORTE PASAJEROS/UTA
EMPLEADOS TEXTILES
VIAJANTES/AVVA
UNIVERSITARIOS/FATUN
QUIMICOS
PLASTICOS
TELEFONICOS/FOOESITRA
CALZADO/UTICRA
VIALES
PASTELEROS
LECHE
PRENSA/FATPREN
CUEROS/FATICA
PERSONAL CIVIL/PECIFA
MINEROS/AOMA
MARITIMOS/SOMU

- *Con 10 000 y menos afiliados*

TELEVISION/SAT
FRUTA
IMPOSITIVA/AEDGI
ACTORES
GAS NATURAL
JUSTICIA/UEJN
TURF
ADUANA/SUPARA
HIELO
PROPAGANDA MEDICA/FAAPM

PUBLICIDAD
EMPLEADOS TABACO/SUETRA
CARGA Y DESCARGA
VAREADORES
LADRILLEROS
EMPLEADOS VIDRIO
CONTRATISTAS DE VIÑA
OBREROS Y EMPLEADOS ENSEÑANZA PRIVADA
ENCARGADOS Y APUNTADORES MARITIMOS
AUTORES
REFINERIAS DE MAIZ
AZULEJOS Y MOSAICOS
ELECTRICISTAS NAVALES/SAEN
SEGURIDAD AERONAVEGACION

BIBLIOGRAFIA

Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) 1993 *Módulo de metodologías de análisis de la realidad* (Buenos Aires, ATE).

-1998 *Prioridades para la planificación estratégica* (Buenos Aires, ATE).

Cappeletti, B.; Rojas, E. 1987 "Objetivos y producción de la prensa sindical: Una encuesta a sus responsables", en *Justicia Social*, N°6 (Buenos Aires)

Belloni, H. 1973 *Educación sindical argentina* (Buenos Aires, Editorial Arauco).

Filmus, D. 1988 *La acción educativa de las organizaciones sindicales* (FLACSO-Buenos Aires). Publicado como libro en 1992.

Godio, J. 1986 *La educación obrera en la Argentina: situación actual y perspectivas* (Buenos Aires, CISEA).

Nieva, O; Serrao, R. 1996 "Las actividades educativas del sindicalismo argentino", en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, N°135 (Montevideo, CINTERFOR), abril-junio.

Orsatti, A.; Lamadrid, A. 1991 "Acerca de la tasa de sindicalización en Argentina", en *Revista Estudios del Trabajo*, N° 2 (Buenos Aires, ASET).

Revista Meridiano Gremial (varios años), (varios números) (Buenos Aires, MAV Producciones).

Revista Noticias Gremiales (varios años), (varios números) (Buenos Aires, Noticias Gremiales S.R.L.).