

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Un análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires

No more labor unions in informational capitalism? An analysis of union resources for software developers in Buenos Aires

Edición Nº 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 23 de 2012

AUTORES

Hugo Ferpozzi

Licenciado en Sociología Universidad de Buenos Aires.

Investigador - Becario doctoral ANPCYT-MINCYT

CCTS – Universidad Maimónides

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: hpzzi@yahoo.com.ar

Mariano Zukerfeld

Doctor en Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires

Investigador CONICET CCTS – Universidad Maimónides

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: marianozuckerfeld@gmail.com

Resumen

Los trabajadores del sector informático constituyen un punto de ruptura significativo, no exclusivo, en la tradición de pertenencia a colectivos de organización de trabajadores en Argentina. Lejos de los esquemas institucionales habituales, la gran mayoría de los trabajadores del sector software y las tecnologías informáticas no pertenecen a ningún sindicato que los agremie en cuanto tales. Discutir por qué ocurre esto es el objetivo central de este artículo. Para eso contamos, por un lado, con hipótesis teóricas basadas en la naturaleza particular del trabajo informacional (que incluye pero excede al de los trabajadores informáticos). Por otro, recurrimos a elementos empíricos provenientes de un trabajo de

investigación sobre procesos productivos de software en la ciudad de Buenos Aires (Proyecto de Reconocimiento Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA, R10-279)ⁱ.

Palabras claves: trabajo informacional, sindicatos, capitalismo informacional.

Abstract

Workers from the IT sector represent a significant, non-exclusive turning point as regards to labor and professional unions. Far from traditional institutional arrangements, the vast majority of workers in software and computer technologies does not belong to a labor union as such. One of the purposes of this paper is discussing reasons for this lack of relation. The hypothesis held in this study is that one of the intervening factors is the specific nature of informational labor (which includes, though exceeds, that of IT workers). Furthermore, we rely on empirical evidence from our research project on software production processes in Buenos Aires City (Proyecto de Reconocimiento Institucional, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, R10-279).

Keywords: informational labor, labor unions, informational capitalism.

I. Antecedentes

Desde mediados de 1970, el sistema capitalista mundial exhibe de manera nítida un conjunto de profundas transformaciones. Siguiendo a Manuel Castells (2006), se trata de un pasaje desde el Capitalismo Industrial hacia el Capitalismo Informacional. Naturalmente, este tránsito implica enormes cambios en los procesos productivos y, ciertamente, en la relación entre trabajo y capital. Para analizar como esas transformaciones afectan al sindicalismo en general y en relación a la producción de software en particular, es necesario introducir algunas nociones.

Este artículo utiliza la categoría de *trabajo Informacional* para referir a las *tareas* productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo un *bien*

informacional secundario (o sea, tecnologías digitales, dispositivos que procesan información digital: computadoras personales, tablets, samplers, etc.) y que obtienen como producto un *bien informacional primario* (es decir, un bien constituido puramente por información digital, como lo puede ser una pieza de software). Diseñadores gráficos, *data entrysts*, músicos, y, por supuesto, programadores, representan algunos ejemplos. Aunque el trabajo informacional ocurra mayormente en el sector información, ambas nociones deben ser distinguidas. Hay, crecientemente, trabajo informacional en otros sectores de la economía (programadores en empresas industriales) y, en menor medida, formas de trabajo no informacional dentro del sector información (el personal de limpieza de una empresa de software). En síntesis, el capitalismo informacional implica dos movimientos sobre los procesos productivos: la extensión de trabajo informacional en todos los sectores de la economía y la constitución de un sector específico, el sector información. El Trabajo Informacional y el Sector Información tienen una fisonomía propia, y se han planteado un conjunto de hipótesis respecto de ellos en otros artículos (ver Zukerfeld 2010a: Cap. IX y 2010b). Aquí, no obstante, interesa preguntarse puntualmente por *la relación entre el trabajo informacional y el mundo sindical*.

En relación al ámbito laboral, una serie de textos de amplia difusión (Castells, 2006; Rifkin, 2002; Bauman, 2009) señalan un conjunto de tendencias claras en el capitalismo informacional: crecimiento del subempleo y desempleo, inestabilidad en el puesto de trabajo, incremento del trabajo temporal, precarización, la reprogramación de los saberes subjetivos del trabajador y, en determinados espacios, la consolidación de sectores sobrantes para el metabolismo capitalista (Iñigo Carrera, 2003). Una de las modalidades asociadas a la flexibilidad que adoptan las empresas en el capitalismo informacional es la del trabajo temporal. Alrededor de un pequeño núcleo de trabajadores estables, o aún sin él, las firmas contratan cada vez más personal por tiempo acotado y parcialⁱⁱ.

A su vez, la pérdida del nexo con la sociedad, por el despido, por la inestabilidad laboral, por la tensión en la empresa, se manifiesta, entre otras formas, en los crecientes casos de violencia laboral (Rifkin, 2002): ésta no sólo redundaría en la pérdida de la identificación con el ámbito laboral, representado en el "antiguo supervisor" sino en el distanciamiento con el representante sindical, con el gremio, con la herramienta de los trabajadores a la hora de enfrentar a los intereses de las empresas. Los cambios en el mundo del trabajo afectan, efectivamente, a las asociaciones sindicales. Es así que, *más allá*

de las múltiples causas, desde 1970 hasta la actualidad, la tasa de sindicalización ha caído en los países de la OCDE, contrariamente a lo que ocurría en el capitalismo industrialⁱⁱⁱ.

Hipotéticamente, el descenso de la sindicalización puede asociarse al retroceso de la sociedad industrial. Al fin y al cabo, los modelos sindicales tal actuales son una creación de ese tipo de sociedades. Y como se ha planteado en otros trabajos (por ejemplo, Zukerfeld, 2010 b), el capitalismo informacional envía a las masas industriales y su prole hacia dos nuevos polos: i) ser trabajadores desempleados crónicos o altamente precarizados y ii) ser trabajadores informacionales. La hipótesis de trabajo aquí propuesta es que ambos están, por motivos en parte diversos y en parte afines, alejados del mundo sindical. *En ambos casos, el problema es que la lógica institucional y organizativa de las agrupaciones gremiales del industrialismo resultan obsoletas.* Por ejemplo, éstas no pueden sostenerse con aportes patronales, si quieren representar a trabajadores que laboran de forma no registrada. Naturalmente, este trabajo no se concentra en aquel segmento de población obrera sobrante consolidada, sino en los trabajadores informacionales: para ellos, hay algunas dificultades específicas a la hora de vincularse con el mundo sindical. El aspecto decisivo, no obstante, radica en el hecho de que *al no reconocerse a nivel masivo la existencia del trabajo informacional y del sector información, los trabajadores que habitan este último no tienen una referencia sindical clara. Más aún, los trabajadores que hacen tareas similares no se ven como parte del mismo colectivo.* Así como las estadísticas arrastran su división trisectorial (hija del industrialismo), los añejos sindicatos de los rubros más diversos intentan subsumir a los trabajadores informacionales bajo sus alas. Esta operación, claro, está destinada al fracaso. *Así, el objetivo científico de adecuar la división sectorial del capitalismo industrial a lo que ocurre en el informacional tiene también vocación política: se necesitan nuevas instituciones jurídicas, gremiales, e incluso patronales (aunque estas son siempre más veloces que las anteriores) para encuadrar al trabajo informacional.*

Por supuesto, el no reconocimiento del trabajo informacional y del sector información no bastan para comprender las particularidades de la vinculación entre los trabajadores del software y el mundo sindical. Por ejemplo, Montes Cató (2010: 86 y ss.) insiste correctamente en que las políticas empresariales tendientes a la *individualización* (en términos salariales, entre otros) dificultan la acción colectiva. Sin embargo, las perspectivas basadas en esos argumentos tienen algunos puntos polémicos. Uno de ellos es que no

distinguen entre diversos sectores de la economía. El fenómeno de la individualización laboral, en efecto, actúa en todas las ramas, en mayor o menor medida. Pero el problema principal de esta visión es que todos los obstáculos a la sindicalización parecen ser levantados por las empresas. Esto opaca los problemas con los que tropieza, por las suyas, el modelo sindical del industrialismo cuando enfrenta al trabajo informacional. En este sentido, es rescatable el trabajo del Colectivo Quién Habla (2006) sobre algunos call centers de la ciudad de Buenos Aires. Allí quedó claro que las divisiones y la lógica del sindicalismo industrial no pueden dar cuenta de los reclamos y las dinámicas organizativas de los trabajadores informacionales. Los autores del texto citado, sin embargo, parecen reacios a aceptar cualquier forma de sindicalismo. Siguiendo perspectivas posestructuralistas y autonomistas, entienden que en la presente etapa la lógica sindical tiene limitaciones inherentes e insalvables que la distancian de la dinámica de las “multitudes” en todos los sectores económicos. Nuestra propuesta, por el contrario, presenta dos diferencias respecto de los extremos mentados. La primera es que rechaza la homogeneización sectorial en la que incurren tales posiciones. Las ideas, aparentemente ajenas, de que una ofensiva individualizadora del capital o de que una autonomización de los *multi* respecto de instituciones anquilosadas, habrían resultado en la pérdida de peso de los sindicatos, comparten el silenciar la diversidad sectorial y, especialmente, la existencia de un sector información. Ambos tipos de enfoques siguen creyendo –naturalizando conceptos de perspectivas que creen criticar– que, por ejemplo, los trabajadores informáticos integran el sector servicios. En la perspectiva del presente trabajo, resulta fundamental acentuar la hipótesis de que el vínculo con la sindicalización varía drásticamente en distintos tipos de actividades.

La segunda diferencia, en conexión con la anterior, es que no creemos que el sindicalismo sea una “bendición” para los trabajadores, ni que deba rechazarse totalmente, como lo cree la segunda perspectiva. Más bien, parece necesario preguntarse respecto de cuáles son las potencialidades específicas, las limitaciones prácticas y las modalidades organizativas posibles de una o varias herramientas gremiales *particularmente diseñadas para los trabajadores informacionales*.

II. Metodología utilizada

Para la realización de este trabajo se utilizaron las fuentes primarias surgidas de la investigación antes mencionada. El cuestionario elaborado para realizar las entrevistas a los productores informáticos contaba con un eje temático relativo a la dimensión sindical. A su vez, se consultaron las páginas web de las agrupaciones sindicales y profesionales. Finalmente, se utilizaron comunicados internos de empresas (cuyos nombres aparecen cambiados).

Así, indagamos sobre cuatro aspectos de esta cuestión, a saber: a) vínculos previos con el mundo sindical; b) valoración de esa experiencia (si la hubo); c) pertenencia formal actual a sindicatos (propia y de compañeros); d) representación y evaluación sobre ventajas o desventaja que conllevaría la participación. Reuniendo las respuestas dentro de cada uno de estos campos, pudimos agrupar palabras claves o respuestas típicas que iban apareciendo para reconstruir cuatro núcleos de representaciones y motivaciones que dieran cuenta de la supuesta ruptura: 1. experiencia, real o imaginaria; 2. ventajas de la participación; 3. desventajas; 4. razones por las que no se da la participación.

III. Resultados de la investigación

Siguiendo el esquema del punto anterior, los aspectos más salientes de las respuestas obtenidas han sido *la ausencia de experiencia y la asociación de ventajas con participación sindical*. A continuación, se detallan estas cuatro dimensiones para analizar las respuestas:

1. la *experiencia* refiere básicamente a dos cuestiones: por un lado, al historial de vínculos del entrevistado con el mundo sindical y la reconstrucción de esa memoria, una actualización de la representación; además, se incluye la percepción y representaciones sobre el mundo sindical que portan incluso sin haber participado formalmente: es decir, una construcción y formación de opinión obtenidas de manera más indirecta (a través de los medios de comunicación o del relato de otros).

Respecto de la vinculación con los sindicatos, interrogamos a nuestros entrevistados acerca i) de sus vínculos pasados con los sindicatos; ii) de sus vínculos actuales; iii) de, más allá del propio, cuál era el encuadramiento de sus compañeros de trabajo.

i) Por lo general los entrevistados han tenido trayectorias laborales lejanas al sindicalismo, por lo que no se trata de sujetos que antes de llegar a trabajar en labores informáticas hubieran tenido la experiencia gremial en otras actividades.

ii) Respecto de las inserciones sindicales presentes (o anteriores pero en trabajos específicamente informáticos), el dato destacable es que prácticamente no las hay. Incluso, donde las hubo, respondían a sindicatos completamente ajenos a la actividad, como el Sindicato de Empleados de Comercio o los gremios estatales (UPCN, ATE). Respecto del Sindicato de Empleados de Comercio, es interesante que esté presente en empresas íntegramente dedicadas a la producción de software, y no sólo en pequeñas unidades productivas sino incluso en algunas grandes. ¿Cuál es el vínculo de los productores de software con ese sindicato allí donde existe? La respuesta de un entrevistado resultó sugerente: los trabajadores se habían afiliado porque ello no suponía grandes costos; sin embargo, en esta y otras situaciones, este sindicato en particular no resultó un intermediario efectivo. Reiteradamente se ha visto como, de acuerdo a la mentada individualización de la relación salarial, los trabajadores se vinculaban con sus jefes sin saber o querer interponer al sindicato de comercio. Parece razonable hipotetizar que, entre otros elementos, la ajenezidad de un sindicato de comercio con la producción de software sería un elemento a tener en cuenta. Aquí se ve empíricamente lo ya postulado en términos teóricos: el error de asimilar al trabajo informacional con el sector servicios tiene como consecuencia el encorsetar a los trabajadores con herramientas sindicales que no responden a su cotidianeidad. Naturalmente, a esto se suman los desincentivos de las patronales a la agremiación:

“El mundo de sistemas no tiene vínculos con el mundo sindical... estamos todos inscriptos como empleados de comercio... Sistemas no tiene gremio...” F.G.C.

iii) Esta imagen de ausencia y dislocación se refuerza cuando se adicionan las respuestas relativas a cuál era el encuadramiento de los compañeros del proceso productivo. Nuevamente, la respuesta mayoritaria es la de que no contaban con convenio alguno. Esta ausencia generalizada de representación gremial se verifica no sólo en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales, sino también en algunas multinacionales, aunque los motivos difieran en cada caso. En las empresas de mayor tamaño tiende a emerger un elaborado e ideologizado discurso empresarial que rechaza la injerencia de los sindicatos, que no harían si no perjudicar a trabajadores y empresarios, y en el cual la prohibición

sindical no siempre es disimulada^{iv}.

Entre las unidades productivas que sí tienen alguna presencia sindical, los gremios que aparecen son, además de Comercio y los estatales, Petroleros, “algo de minería” y, apenas en dos casos –de la misma empresa–, CEPETEL:

“Hay un sindicato que quiere comenzar, que es Cepetel, que como es CTA en realidad, todavía no es un sindicato reconocido por la empresa”. B.S.

Este gremio es uno de los que está intentando nuclear específicamente a los trabajadores informáticos. Sin embargo, arrastra la dificultad de ser un sindicato nacido hacia fines de los '50 para trabajadores telefónicos: carga con tradiciones y prácticas que no son necesariamente las de los jóvenes informáticos. Por otra parte, quienes no han tenido vínculos con el mundo sindical no carecen necesariamente de representaciones sobre este mundo. Así, es interesante cómo aparecen los medios de comunicación para informar (y formar) acerca de la cuestión:

“veo a los sindicatos bancarios y ese tipo de cosas que siempre ligan aumentos a lo loco y digo ‘sería bárbaro ¿no?’. En ese sentido sí, después la verdad que no sé porque nunca estuve involucrado en un sindicato y no tengo mucha idea de qué podría llegar a pasar. Pero sería algo bueno [...] Lo que ves en la televisión, o sea: algún sindicato hace quilombo, otro por ahí no tanto, pero obviamente sus beneficios tiene y sus desventajas debe tener, como todo.” A.B.

“cada tanto sale en el diario que hay conflictos con los petroleros y tienen... logran mejores sueldos justamente porque pertenecen al sindicato. En IT generalmente no hay sindicato que te ampare.” D.G.

2. Más allá de constatar la relativa ausencia de los sindicatos específicos, intentamos averiguar respecto de las expectativas de los trabajadores. Al indagar sobre sí formar parte de una organización que realice reclamos en materia laboral en su unidad productiva conllevaría ventajas, desventajas o si sería indiferente, nada menos que catorce de los veinte entrevistados se inclinaron por que esto conllevaría ventajas. Hubo un solo caso en que se mencionaron desventajas (el cual se detallará más adelante), y dos que manifestaron indiferencia.

Anteriormente destacamos el rol de los medios de comunicación (el diario y la televisión) como informantes. En esta construcción, la relación con los sindicatos parece una posible fuente de ventajas. Pero hay algo más: estas ventajas están asociadas a mejoras salariales. Este fue uno de los núcleos en los que pudimos reagrupar más respuestas obtenidas en este campo (incluyendo las dos anteriores):

“La verdad es que sería bueno. Muy muy bueno. Más que nada porque las empresas internacionales, por lo menos, por lo que yo he visto y vivido hoy por hoy, te tocan mucho el bolsillo. Al principio parece un sueldo prometedor... cuando empezás a trabajar te das cuenta que cualquier otra persona en cualquier otro país está ganando el doble o el triple que vos, y cuando te das cuenta y no te gusta y te querés quejar, medio que sos uno contra la empresa entera.” B.S.

De aquí se desprende otra cuestión de importancia en las respuestas, que tiene que ver con las ventajas de la agrupación en organizaciones de trabajadores, así como la capacidad de contrarrestar la fuerza empresarial, precisamente, derivada de su propia capacidad de organización. Si bien ambos son aspectos complementarios de un mismo problema, es interesante que tantas respuestas hayan sido formuladas con énfasis en un aspecto u otro:

“Creo que habría ventajas [en pertenecer a un sindicato]... es una forma de generar un reclamo en bloque. Porque hoy los reclamos son individuales, si los hay... muchas veces no los hay.” D.G.

“Yo creo que todos los sindicales muchas veces ayudan a que las voces sean mas fuertes porque por ahí de a uno solo no se escuchan y pienso que no sé si todos pero la gran mayoría de los rubros ayuda a sumar mucho.” B.R.

“Hay como una estructura así jerárquica... si bien tenemos vínculos muy cercanos entre todos, porque somos pocos y porque hace mucho que nos conocemos... y creo que no es lo mismo ir a negociar uno que tener una estructura, un aval como para tener así mejores condiciones.” E.A.

“Yo creo que sería bueno que existiera. Porque, como todo, si uno no se organiza, en la vorágine del día a día, uno no presta atención a ciertas cosas que si uno no estuviera organizado podría mejorar la calidad de su trabajo.” R.V.

Formar parte de una estructura, contar con un aval, realizar los reclamos colectivamente, parecen cuestiones que la organización en sindicatos habilita y aventaja por sobre la vehiculización individual de tales reclamos. La misma problemática, vista del reverso, demuestra una conciencia equivalente acerca del incremento cualitativo de fuerzas derivado de la asociación. Pero esta ventaja se inclina a favor de las empresas, en la medida en que los trabajadores del sector no cuenten con organización para contrarrestarla:

“Mirá por ejemplo lo que está pasando entre las empresas. Los gerentes de diferentes empresas antes de contratar a una persona se ponen en contacto con la empresa en la que trabajaba y le pregunta si está bien tomarla. Por eso deberíamos sindicalizarnos, además nos están tercerizando.” A.C.

“No había un grupo organizado, se armaban grupos informales... reclamos. Lo que te digo es que recursos humanos... ejercía una presión opuesta o distinta en el sentido de traer, no sé, evaluar los sueldos y el desempeño y las categorías laborales usando... como se dice... metodologías externas a la empresa... foráneas a la empresa y esto chocaba con la proyección que uno tenía adentro.” J.O.

“en casi toda relación laboral se genera una asimetría de poder entre el empleador y el empleado y una forma de compensar esa asimetría es agrupándose. Sumando a eso todas las profesiones que justamente por ese motivo establece la ley para los sindicatos y sus representantes.” F.S.

En línea con lo anterior, hay un tercer elemento que se esgrime como argumento de las

ventajas de pertenecer a sindicatos: son las mejoras en las condiciones de trabajo.

“tener una estructura, un aval como para tener así mejores condiciones. Que no me quejo de las condiciones pero bueno, siempre son mejorables.” E.A.

“[Deberíamos] empezar a agremiar, porque deberíamos tener leyes laborales y es un trabajo insalubre. Porque un tipo que programa toda su vida le queda la cabeza quemada. Debería haber más gente laburando en sistemas, las empresas deberían pagar capacitaciones. Las condiciones de laburo son bastante jodidas.” C. S.

Este es un punto particularmente llamativo y que quizás merece ser indagado más en profundidad. Porque lo que aquí se plantea como algo que puede ser mejorado a través de la organización sindical, aparece también como una cuestión que desfavorece la participación de los informáticos en estas agrupaciones: las mejores condiciones relativas de trabajo.

3. Las desventajas de pertenecer a grupos organizados capaces de movilizar reclamos laborales aparecen en un único caso. No se menciona explícitamente, pero sí se hace referencia a consecuencias desfavorables en las que las desventajas están implicadas:

“Al momento de hoy yo lo veo que es medio riesgoso por ahí, porque nosotros, dentro de la empresa, estamos en una parte que es importante que estemos todos laburando todo el tiempo y acatando las reglas, y si arrancamos mucho con la iniciativa de Cepetel, para mí que *por ahora*, es como que sobresalta mucho [...] No te van a hacer nada, no te van a venir a patotear ni nada de eso, en esta empresa no creo... este pibe fue elegido delegado y no tuvo ningún quilombo. Y es más, se fue bien, no es que lo echaron o lo apretaron para que se vaya...” L.M.

“[Es riesgoso] porque ganás una visibilidad innecesaria para mí. Porque, ponele, acá te podés equivocar alevosamente y causas pérdidas de mucha guita afuera... y por ahí, por como está armado esto, como que te protege muchas capas de gente antes de que llegue a vos. Y si vos sobresaltás así, vos no estás generando nada raro, pero por ahí hacés que las decisiones de esa capa de gente cuando te mandás una cagada hagan que pasen más rápido.” L.M.

Claramente, aquí la evaluación negativa de la pertenencia a sindicatos esta directamente ligada a la posibilidad de una represalia empresarial (al menos, hay una cierta contradicción en este punto donde no deja de asomar este temor). Si bien parece un caso más bien aislado (acaso particular del proceso productivo del que participa y de la empresa que lo emplea), cabe preguntarse si no es una cuestión común de algunas situaciones laborales. De cualquier manera, disponemos de comunicaciones oficiales de parte de la misma empresa para con sus empleados en materia de “política sindical” y su postura frente a la participación de los empleados en este tipo de actividades para dilucidar mejor esta cuestión más adelante. No faltan elementos para encontrar una cierta relación entre el tipo de unidad productiva en la que se desempeñan los trabajadores-productores y sus representaciones

sobre el mundo sindical.

4. Naturalmente, los motivos principales por los cuáles no hay participación sindical son los que se señalaron más arriba: no hay una adecuación de la oferta sindical al trabajo informacional. No obstante, hay otros factores objetivos y subjetivos que vale la pena mencionar. El argumento a partir del cual se considera a la participación en sindicatos como “riesgosa” fue un contrapunto claro en relación al resto de los entrevistados y su percepción ventajosa sobre la posibilidad de formar parte de organizaciones que representen colectivamente a los trabajadores y a sus reclamos. Es, asimismo, un contrapunto con las demás razones aducidas respecto de la no vinculación con los sindicatos por parte del sector informático. Hay motivos de diverso orden surgidos en esta dimensión: estructurales (salarios altos, buenas condiciones de trabajo); subjetivos (cualidades de los productores de software y trabajadores del sector en general); y coyunturales / institucionales (figura gremial de Cepetel, la PYME como ambiente inadecuado).

Las razones estructurales y las de orden más subjetivo están profundamente imbricadas. Desde la perspectiva de algunos entrevistados, la autopercepción particular que portarían los informáticos es un producto de condiciones de trabajo más satisfactorias y niveles de sueldo relativamente altos. Aquí se ven en detalle estos dos puntos y su interconexión:

“en el área de informática hay una cuestión bastante particular: como la gente en teoría es bien paga, digamos, no hay un concepto de, o no se creen a sí mismos trabajadores, u obreros, llámalos como quieras, entonces es difícil que... Igual en los últimos tiempos, en las grandes empresas, se está empezando a ver cierto movimiento.” J.L.D.B.

“En sistemas, en general, siempre vivimos como en una burbujita bastante feliz. Como que siempre, por ejemplo, al sanatorio yo llegaba todos los días media hora tarde (que después lo recuperaba por mi lado, porque estaba estudiando) y nunca nadie me dijo nada. En cambio, yo tenía compañeros que faltaban media hora en el mes y les bajaban el presentismo [...] tengo amigos que no son del mundo informático y con el tema sueldos y así, como que sistemas está un poquito mejor que la media...” M.T.

“Sería muy bueno. Yo tengo varios amigos que trabajamos en computación, algunos son administrador de servidor, otros programador y decimos ‘el día que armemos un sindicato...’ esta lleno de gente que... todos los que estamos en software, nadie está comprometido con nada...” T.G.

“El tema con el mundo de sistemas es que nos pagan bien, hay mucho más trabajo del que podemos hacer y se requieren muchos más profesionales de los que hay... si yo necesito algo, lo pido y me lo dan. [...] probablemente si hubiese un gremio de sistemas estaríamos mejor todavía... Hay alguna movida en algún lugar de gente de sistemas que quiere declararlo insalubre, por ejemplo. Yo no creo que se los den, obviamente. Es bastante insalubre igual, pero digamos que insalubre es el trabajo en el subte, la basura, algún trabajo de la química es insalubre... que se yo. Por ahí el salario sería mejor y trabajaría seis horas en vez de nueve como todo el mundo, pero yo siento que no es grave. Lo que sí, las empresas, sobre todo las grandes, se abusan

mucho el tema de... *seniority* se llama: no es antigüedad, es la cantidad de años que hace que estás trabajando en eso, como tu experiencia. Se abusan con eso y de pronto, vos trabajaste como cinco años en Java, por decir una tecnología en particular, Y en BIT sos junior, o semi-senior, y vas a cualquier otra empresa y sos experto y te rinden pleitesía los demás. Las empresas más grandes son Dios, digamos, y se cagan en tu antigüedad, no hay ningún parámetro de cuándo te tienen que subir de categoría” F.G.C.

Las instancias de identificación de los productores con su actividad productiva interesan por varios motivos: uno es el de explorar los componentes subjetivos de los productores de software que forman parte del distanciamiento de la galaxia industrial con la informacional (y eventualmente discutir la propuesta teórica original a la luz de estos resultados). Pero en este trabajo interesa más específicamente el supuesto distanciamiento de un mundo informacional –el de la producción de software– con la actividad sindical. ¿Se altera en algo la percepción de los productores como trabajadores? Más aun, ¿dejan de verse a sí mismos como obreros allí donde la producción se da puramente en relación de dependencia? Por ahora sólo encontramos un caso que transcribimos en el apartado anterior, en donde no identificarse con un obrero obedece a los salarios relativamente más altos que perciben (razón invocada frecuentemente para explicar la no participación, como ya hemos visto) y no a las discontinuidades que introduce la producción de información digital.

El último testimonio desagrega situaciones bajo las cuales se dan mejores o peores condiciones de trabajo: tienen que ver con el tipo de unidades productivas y la clase de inserción que los productores tienen en las mismas. Éstas siguen sin favorecer la participación, pero cuanto mejores sean, tanto menos parece posible la vinculación con el mundo sindical.

Anteriormente también transcribimos un caso en el que son precisamente las malas condiciones de trabajo las que abrirían paso a las ventajas derivadas de contar con protección sindical. Es aquí donde la no participación –necesaria, en virtud de esa carencia– sí se explicaría, en parte, por las características subjetivas y actitudinales de los involucrados, pero que no necesariamente tiene que ver con su falta de identificación como trabajadores.

Los llamados motivos *coyunturales* tienen que ver con una situación de inadecuación institucional de los sindicatos, un posicionamiento en el espacio legal y político que en cierta forma antecede al accionar de las organizaciones de trabajadores y reduce su capacidad de respuesta en cuanto tales. Este punto se desarrolla en el siguiente apartado, donde se repasa el testimonio de los entrevistados para luego confrontarlo con documentos que

evidencian tomas de posición institucional (sindicatos y empresas), las disputas que expresan estas tensiones, y sus posibles resultados.

En este sentido, han ocurrido una serie de transformaciones recientes que aún están definiendo el curso de los acontecimientos. Una es la creación en marzo de 2011 de una nueva asociación sindical en representación de los trabajadores informáticos, la Unión Informática (UI); la otra es la de una lucha concreta, en la que estuvo involucrada la presión sindical. Ambas cosas ocurrieron en el seno de la misma empresa multinacional.

Respecto de la primera de estas transformaciones, la UI fue constituida como un nuevo sindicato por ex delegados de Cepetel en BIT, ahora alineados formal y políticamente a la Confederación General de los Trabajadores (CGT). Para esta organización, existe una alta demanda y calificación de los trabajadores que no es retribuida con el nivel salarial correspondiente, lo cual deprecia material y simbólicamente a la profesión, y en consecuencia, perjudica al sector en su conjunto^v. En esta disyuntiva, la UI viene a ser un mediador corporativo, entre la empresa y los trabajadores, intercediendo en las negociaciones salariales a través del establecimiento de convenios colectivos de trabajo, pero que también mantiene pretensión de moldear los contornos profesionales y productivos del sector globalmente.

No existieron declaraciones acerca de por qué los delegados de Cepetel decidieron fundar una nueva asociación en el marco de la CGT ni se ha producido una distinción expresa respecto de la primera (aunque de hecho se distancie con la declaración anterior). En cambio, el hecho fue comentado por Cepetel en un comunicado titulado *Nuestra posición sindical*^{vi}.

Una primera lectura sugiere que el espacio que ocupa Cepetel, es un espacio más bien indeterminado en muchos aspectos. ¿Acaso esta falta de reconocimiento formal le impide capitalizar sus eventuales logros? ¿Es su inscripción en la CTA, el modelo sindical alternativo, lo que lleva a los delegados a replantear su lucha en un ámbito más legitimado como la CGT? A pesar de las declaraciones abiertamente antisindicales de BIT, lo cierto es que algunas de las demandas que Cepetel venía expresando a esta compañía fueron en cierta forma satisfechas por la empresa hacia diciembre de 2010. Éstas incluían: efectivización de los trabajadores: (un 60% de BIT estaba tercerizado); consecuente

incremento de sueldo^{vii}; pago de días feriado; reducción de la jornada de 12 horas a un máximo de 9 en turnos rotativos y a 7 horas para la jornada nocturna. ¿Pueden adjudicarse estos logros a la presión ejercida por Cepetel? Aunque no contemos manifestaciones expresas de esta conexión, este proceso tuvo lugar tras una intensidad y adhesión crecientes en las acciones de lucha por parte del sindicato; luego, hacia fines de 2010 y principios de 2011, la actividad sindical de Cepetel en la empresa disminuyó considerablemente hasta el mes de marzo^{viii}.

Todavía no es posible estimar qué efecto tendrá la inscripción de la UI en la CGT. Pero es necesario tener en cuenta, además de la figura legal, del papel histórico que ésta ha jugado en las pujas de poder y en las negociaciones sindicales con las empresas, en las disputas por sostener el monopolio legítimo y exclusivo de representación sindical, y en su apoyo explícito al gobierno nacional argentino y los modelos económicos puestos en marcha (y que sin duda incluye a la CGT en la construcción de la hegemonía gubernamental). A este respecto, cabe destacar que la única instancia en la que partes de BIT se han presentado a dialogar con representantes sindicales fue en la primera y única convocatoria de la UI ante el Ministerio de Trabajo. Y si bien allí BIT ratificó su posición “antisindical”^{ix}, nunca antes habían acudido representantes empresariales a las convocatorias de negociación realizadas por Cepetel.

Así, encontramos que la conformación de herramientas gremiales específicas puede resultar favorable para los trabajadores informacionales. Naturalmente, se trata de procesos eminentemente abiertos; procesos políticos e institucionales, en el que las acciones y el discurso empresario y patronal^x terminan de hecho definiendo en gran medida este proceso y sus resultados. Con ello, la toma de decisión o la inacción de la autoridad política estatal acelera las transformaciones o reproduce, en mayor o menor grado, la dinámica actual. Pero no todo se reduce al juego institucional formal. La presión de sindicatos no reconocidos puede, cuanto menos, llevar a especulaciones en la política laboral y salarial de las empresas. La historia del movimiento obrero y la lucha por mejores condiciones de trabajo, por mayor participación en el producto y en la producción social, por el reconocimiento formal y simbólico, se dio precisamente fuera del ámbito formal y legalmente instituido. Es que ese era el desafío: redefinir los términos de lo que se considera legal, legítimo y aceptable; de lo contrario, las condiciones de trabajo y la situación laboral de los asalariados habría de

permanecer inamovible en la medida en que los empresarios no aceptasen, discrecionalmente, abrir canales formales de participación para las asociaciones sindicales. Históricamente, ha ocurrido más bien lo contrario.

Conclusiones

En esta ponencia exploratoria hemos intentado tres tareas: en primer lugar, describimos las transformaciones en curso en el Capitalismo Informacional en relación al mundo del trabajo. La presencia sindical no es ajena a esas transformaciones, y hemos mostrado que nivel mundial se está produciendo un retroceso desde mediados de los 70. Sugerimos la necesidad de considerar un Sector Información y al Trabajo Informacional como el sector y el tipo de trabajo prototípicos de la presente etapa. De hecho, parte del retroceso en las tasas de sindicalización tiene una “afinidad electiva” -aunque de ninguna forma una relación causal- con el crecimiento del trabajo informacional. *El punto clave de esta sección consistió en hipotetizar que el no reconocimiento estadístico, institucional, político e incluso académico del sector información y del trabajo informacional redundaba en dificultar la identificación de trabajadores que realizan tareas similares y, consecuentemente, en la configuración de herramientas sindicales.* En segundo lugar, apoyados en nuestro trabajo de campo con productores de software de la ciudad de Buenos Aires, analizamos la perspectiva subjetiva de éstos. Encontramos, a la vez, un muy bajo nivel de experiencia sindical, una vinculación hegemónica con sindicatos ajenos a la actividad informática y la representación de que contar con una herramienta gremial sería un elemento favorable. ¿Por qué, entonces, no se produce la sindicalización? Además de obstáculos empresariales, legales, o ideológicos que están presentes en toda la economía, aquí parece ser importante la baja extensión de los gremios específicos. Consecuentemente, en tercer lugar nos asomamos a los sindicatos específicos efectivamente existentes en la rama del software. Allí, basándonos en hechos recientes en una empresa multinacional, parece haber espacio para la acción de gremios que se enfoquen en la actividad informática. Naturalmente, este boceto ha dejado más interrogantes que certezas y sobre los que esperamos volver.

Referencias Bibliográficas

1. Castells, Manuel. 2006. La era de la información. Tomo I. Siglo XXI. México DF.
2. Zukerfeld, Mariano. 2010a. Capitalismo y Conocimiento: Materialismo Cognitivo, Propiedad Intelectual y Capitalismo Informacional, Volúmenes I, II y III. Fuente:

- capitalismoyconocimiento.wordpress.com (Consultado el 29-03-11).
3. Zukerfeld, Mariano. 2010b. Cinco hipótesis sobre el trabajo informacional. Revista Gestión de las Personas y Tecnologías. Vol. 03 No. 8. Chile. Fuente: http://www.revistagpt.usach.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=233&Itemid=152 (Consultado el 03-07-12).
 4. Rifkin, Jeremy. 2002. El fin del trabajo. Paidós. Buenos Aires.
 5. Bauman, Zygmunt. 2009. *Vida líquida*. Paidós. Buenos Aires
 6. Iñigo Carrera, Juan. 2003. El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia. Ediciones cooperativas. Buenos Aires.
 7. Foray, Dominique y Lundvall, Bengt Ake. 1996. The knowledge-based economy: From the economics of knowledge to the learning economy. En OCDE. Employment and growth in the knowledge-based economy. París.
 8. Colectivo ¿Quién Habla?. 2006. ¿Quién habla? Lucha contra la explotación del alma en los call centers. Tinta Limón. Buenos Aires.
 9. Montes Cató, Juan. 2010. Condiciones de explotación y fuerza de trabajo en el sector del software. En Montes Cató (comp.) El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software. Poder y Trabajo. Montevideo.

ⁱ Más información sobre esta investigación puede encontrarse en Aproximaciones al Trabajo informacional. Fuente: <http://trabajoinformacional.wordpress.com/>

ⁱⁱ Entre 1982 y 1990 el empleo temporal creció diez veces más rápido que la totalidad del trabajo. En 1992 los empleos temporales representaban dos de cada tres nuevos empleos en los sectores económicos privados. Según Rifkin, en 1993 la empresa Manpower era la contratista intermediaria de 560.000 trabajadores, constituyéndose en el principal empleador de los EE.UU. En ese mismo año, el total de estadounidenses que estaban contratados por estas firmas de empleo temporal eran 34 millones, afectando crecientemente a los profesionales en general y aún a los científicos (Rifkin, 2002: 229-232).

ⁱⁱⁱ Ver, por ejemplo, Foray y Lundvall (1996).

^{iv} "...ante una nueva convocatoria por parte de Cepetel, asociación gremial **no legitimada** para representar a los trabajadores de la Industria Tecnológica, perteneciente a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA), quisiéramos expresar la posición de BIT [...] Les solicitamos se abstengan de formar parte de convocatorias ilegítimas con el fin de no afectar tanto el normal desarrollo de sus tareas como la de sus compañeros." (Comunicado interno, empresa BIT, Relaciones Laborales. 29-07-2010).

^v Carta de presentación de la Unión Informática. 11-03-11.

^{vi} "Un grupo de ex Delegados de Cepetel ha tomado la decisión unilateral e inconsulta de formar un nuevo sindicato, Unión de Informáticos alineado en la CGT de Hugo Moyano [...] Parece animar a estos compañeros la ilusión de que resignando los principios del funcionamiento democrático y entregándose a los designios de centros de poder sindicales, cuyos intereses no siempre quedan del todo claros, se apuran tiempos y procesos." (Cepetel Rama Informática. Nuestra posición sindical. 04-2011)

^{vii} Cepetel Rama Informática. Fuente: <http://www.gremiodeinformatica.org.ar/> (Consultado: 29-03-11)

^{viii} Se puede seguir el relato en <http://www.gremiodeinformatica.org.ar/>

^{ix} "Por primera vez en sus cerca de 90 años de presencia en nuestro país [...] BIT Argentina fue convocada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a comparecer ante el mismo junto a una asociación sindical: la Unión Informática [...] La pétreo respuesta de la compañía fue, una vez más, la de rechazar cualquier acercamiento con su personal. Aduciendo que su política ha sido históricamente y pretende seguir siendo "unilateral", cerró inmediatamente cualquier canal de diálogo. La empresa expresó, además, que su personal está conforme con la política salarial ejercida, y, alegando su preocupación por el mismo, negó la necesidad de sindicalización." (Unión Informática. *Primera reunión oficial entre la Unión Informática e BIT Argentina en el Ministerio de Trabajo*, 19-05-11).

^x "Con este tipo de comportamientos y actitudes que impiden que podamos desarrollar nuestro trabajo de forma normal, se está poniendo en riesgo nuestros proyectos tanto locales como internacionales y la posibilidad de seguir creciendo y desarrollándonos en el país. [...] la compañía siempre ha respetado las libertades individuales y colectivas de sus profesionales. el derecho a ejercer el trabajo de forma digna. fomentando el desarrollo profesional y el crecimiento y defendiendo los derechos y libertades tanto individuales como colectivas. Con los cortes de calles y autopistas de unos pocos. se está empañando la imagen de la empresa entre nuestros familiares, vecinos. amigos y ante la sociedad argentina en general". (Relaciones Laborales. 06-12-10)