

# **¿Puede el sindicalismo adaptarse al trabajo informacional? Un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial.**

Hugo Ferpozzi y Mariano Zukerfeld.

Cita:

Hugo Ferpozzi y Mariano Zukerfeld (2011). *¿Puede el sindicalismo adaptarse al trabajo informacional? Un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial.* IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/693>

## **¿Puede el sindicalismo adaptarse al trabajo informacional? Un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial**

Autores: **Hugo Ferpozzi, Mariano Zukerfeld**

Pertenencia Institucional: UBA PRI-R10-279. El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia titulada y enmarcada por el Proyecto de Reconocimiento Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, R10-279. Los integrantes del equipo de investigación son Lucila Dughera, Hugo Ferpozzi, Nahuel Mura, Agustín Segura, Guillermina Yansen y Mariano Zukerfeld. Más información sobre esta investigación puede encontrarse en <http://trabajoinformacional.wordpress.com/>

[hpzzi@yahoo.com.ar](mailto:hpzzi@yahoo.com.ar)

[marianozukerfeld@gmail.com](mailto:marianozukerfeld@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 nuestro trabajo de campo sobre procesos productivos de software en la ciudad de Buenos Aires<sup>1</sup>.

Palabras clave: Trabajo Informacional, Software, Sindicalismo

### INTRODUCCIÓN

Desde mediados de la década de 1970 el sistema capitalista mundial exhibe de manera nítida un conjunto de profundas transformaciones. Siguiendo a Manuel Castells, entendemos que ocurre un pasaje desde el Capitalismo Industrial hacia el Capitalismo Informacional (Castells, 2006). 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 al relativo a la producción de software en particular, es necesario introducir algunas nociones.

Los procesos productivos informacionales, como otros cualesquiera, se han analizado en la bibliografía en base a dos enfoques: el sectorial y el laboral. Sobre ambos hay un conjunto importante de antecedentes. Aquí nos

basta, apenas, con recuperar algunos conceptos que hemos discutido en trabajos previos. Ellos parten de una perspectiva materialista respecto de los flujos de conocimientos y de una crítica a otros aportes conceptuales (especialmente a la inclusión de estas modalidades en el sector servicios)<sup>2</sup>. Llamamos *bienes informacionales primarios* a aquellos que están hechos puramente de información digital (música, películas, textos, datos y, ciertamente, software). Los *bienes informacionales secundarios*, en cambio, son aquellos que procesan, transmiten y/o almacenan información digital (como PC's, smartphones u otras tecnologías digitales). Denominamos *Sector Información* a aquél compuesto por el conjunto de unidades productivas cuyo output principal son bienes informacionales primarios. Se trata de un cuarto sector, que se adiciona a la división usual entre agricultura, industria y servicios. Algunos ejemplos de esas unidades productivas son los estudios de grabación de música, las consultoras, los call centers, las microempresas dedicadas al diseño gráfico, las firmas abocadas al diseño industrial, y las empresas de software (pero también las unidades productivas no mercantiles, como las redes que elaboran software libre), entre otras. En cambio, usamos 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 y que obtienen como producto un bien informacional primario. Diseñadores gráficos, 'data entry', músicos, periodistas y, por supuesto, programadores, representan ejemplos de este tipo de trabajadores. 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, partimos de aceptar que 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. Por supuesto, creemos que el Trabajo Informacional y el Sector Información tienen una fisonomía propia, y hemos planteado un conjunto de hipótesis respecto de ellos en otros artículos<sup>3</sup>. Pero aquí nos interesa preguntarnos por la relación entre un el trabajo informacional y el mundo sindical. Específicamente, utilizaremos nuestro trabajo de campo con productores de software. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que cuando avancemos sobre esa actividad puntual, estaremos concibiéndola como una pieza del puzzle del trabajo informacional y el sector información, y no como una curiosa isla del archipiélago del sector servicios o de la industria.

## I.

### **CAPITALISMO INFORMACIONAL, TRABAJO Y SINDICALISMO**

Las transformaciones en el mundo del trabajo que han ocurrido conjuntamente con la configuración del capitalismo informacional exceden con mucho a aquellas vinculadas de manera lineal a los bienes informacionales. Una serie de textos de amplia difusión (Castel, 1997; Sennett, 2000, Rifkin, 2002; Bauman, 2005, 2009) señalan un conjunto de tendencias claras respecto del ámbito laboral en el capitalismo informacional: crecimiento del subempleo y desempleo, inestabilidad en el puesto de trabajo, incremento del trabajo

temporal, precarización, la permanente reprogramación de los saberes subjetivos del trabajador y, en determinados espacios, la consolidación de sectores permanentemente sobrantes para el metabolismo capitalista (Iñigo Carrera, 2003). Por ejemplo, la estabilidad en una empresa y con una misma formación eran elementos importantes para elaborar una identidad colectiva durante el capitalismo industrial. Sin embargo, en el capitalismo informacional...

... un joven americano puede cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral, y cambiar su base de cualificaciones al menos tres veces durante cuarenta años de trabajo. (Sennett, 2000: 20)

En el mismo sentido, 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 parcial.

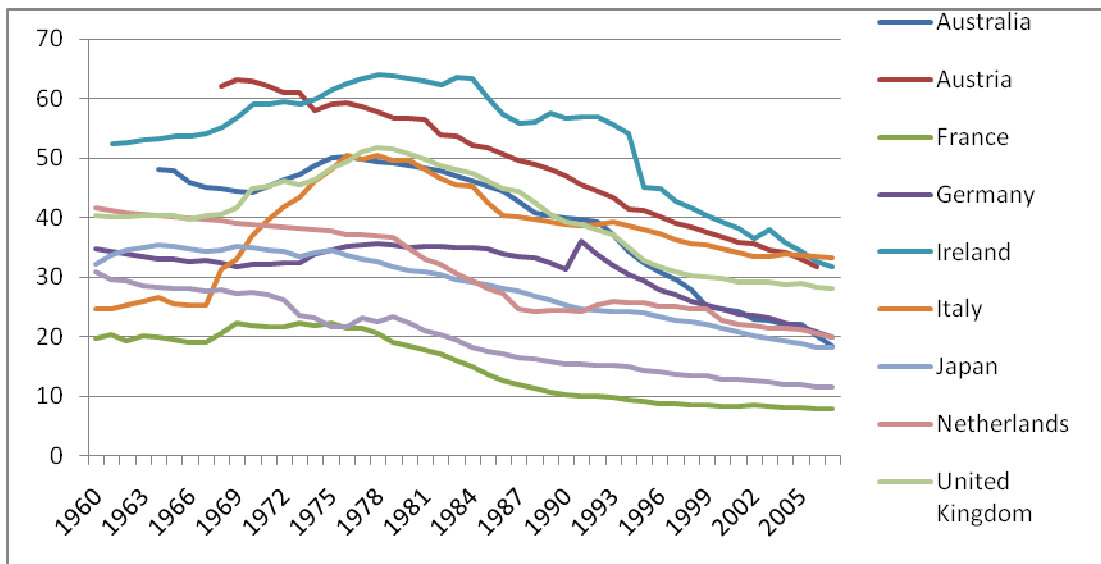
Entre 1982 y 1990 el empleo temporal creció diez veces más rápido que la totalidad del trabajo. En 1992 los empleos temporales representaban dos de cada tres nuevos empleos en los sectores económicos privados. (Rifkin, 2002: 229)<sup>4</sup>

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<sup>5</sup>. Un extremo ilustrativo, que de paso nos sirve de puente argumental, puede verse en el caso de Robery Earl Mack, despedido luego de 25 años de la fábrica General Dynamics Convair, de San Diego.

En una reunión de negociación sobre su reingreso, sacó una pistola calibre 38 y disparó a su antiguo supervisor y al negociador de la central sindical. Cuando se le preguntó por qué lo había hecho, Mack contestó: "Es el único empleo que he tenido en mi vida... ¿cómo podían quitarme todo lo que yo tenía" (Rifkin, 2002: 235)

La metáfora del ejemplo no está sólo 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. Esto nos lleva al punto clave. *Más allá de las múltiples causas, podemos ver en el siguiente gráfico como la tasa de sindicalización ha caído en los países de la OCDE, contrariamente a lo que ocurría en el capitalismo industrial.*

Gráfico nro.1  
Evolución de la tasa de la sindicalización en países elegidos de la OCDE  
(1960-2005)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

Por supuesto, hay que hacer la salvedad de que en otros países la tendencia no se observa tan claramente y que más aún, en algunos casos, ésta se ve contrariada<sup>6</sup>. No obstante, en términos del producto bruto mundial, esto es del peso de las economías, es claro que en aquellas que aportan el grueso de la riqueza, la dirección es la que se muestra en el cuadro.

Ahora bien, hipotéticamente el descenso de la sindicalización puede asociarse a al retroceso de la sociedad industrial. Al fin y al cabo, los modelos sindicales tal y como los conocemos hoy –más allá de sus ancestros medievales- son una creación de ese tipo de sociedades. Y, como hemos planteado en otros trabajos (Zuckerfeld, 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. Nuestra hipótesis de trabajo 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. Pero en esta ponencia trabajo, naturalmente, no nos concentramos en este 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. Dejemos de lado la alta rotación, la tercerización y el trabajo en relación de dependencia encubierto, la enorme masa de microempresarios, la internalización de la ideología proempresa y otros factores. Y, en cambio, destaquemos un aspecto decisivo: *dado que no se reconoce 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.* Por supuesto, en este no auto-reconocimiento del amplio abanico de que va desde programadores hasta operarios de call centers colabora la inercia sindical del capitalismo industrial. Así como las estadísticas arrastran su división trisectorial hija del industrialismo como una verdad eterna, así los añejos sindicatos de los rubros más diversos intentan subsumir a los

trabajadores informacionales bajo sus alas. Esta operación, claro, está destinada al fracaso. Evidentemente, la cotidianidad, las inquietudes laborales y la subjetividad de un programador no es la misma que la de un viejo operador telefónico, ni la de un operario de call center es la de un empleado de comercio. *Así, el objetivo científico de adecuar la división sectorial del capitalismo industrial a lo que ocurre en el capitalismo 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 sgts.) 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 las dos posiciones mencionadas (entre muchas otras). 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 (y muchos más) siguen creyendo – naturalizando conceptos de perspectivas que creen criticar- que, por ejemplo, los trabajadores informáticos integran el sector servicios. Por nuestra parte, nos 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 –si no fuera obstaculizado por las empresas “malas”- como lo cree la primera perspectiva; ni que deba rechazarse *ex toto* –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.*

Evidentemente, esta inquietud excede a los objetivos de esta ponencia. Esperamos que trabajos posteriores vengan a saldar las deudas que aquí dejemos. Con todo, nuestro material empírico nos permite iniciar algunas reflexiones.

## **II. ELEMENTOS EMPÍRICOS: ENCUADRAMIENTOS Y REPRESENTACIONES DE LOS PRODUCTORES DE SOFTWARE.**

El cuestionario elaborado para realizar las entrevistas a los productores informáticos contaba con un eje temático explícito relativo a la dimensión sindical. 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.

En este sentido, *los aspectos más salientes de las respuestas obtenidas han sido (por su frecuencia y coincidencia) la ausencia de experiencia y la asociación de ventajas con participación sindical.* A continuación, explicamos más en detalle estas cuatro dimensiones para analizar los resultados obtenidos y transcribir algunas de las respuestas que tuvieron lugar:

### 1. Experiencia

Por experiencia nos referimos básicamente a dos cosas: 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, incluimos 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) Así, pudimos ver, en primer lugar, que por lo general los entrevistados han tenido trayectorias laborales lejanas al sindicalismo. Esto es, no se trata de sujetos que antes de llegar a trabajar en labores informáticas de manera no sindicalizada hubieran tenido la experiencia gremial en otras actividades. Esto se debe, por un lado, a la juventud de casi todos nuestros entrevistados. Así, en muchos casos ejercieron como informáticos desde sus inicios en el mundo laboral. Por otro lado, entre quiénes han tenido empleos previos, se destacan

las inserciones precarias en el sector servicios (p.ej, gastronomía) o en el sector información (p.ej. en call centers), sin mayores lazos gremiales.

ii) En segundo lugar, 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. 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 resulta sugerente

[...] Vino una vez [el Sindicato de Empleados de Comercio], me afilió, la verdad que nunca supe para qué servía pero... Vino el tipo ahí, cayó un tipo y nos ofreció afiliarnos al sindicato, por ocho pesos estar afiliados y nos afiliamos todos... era poca guita y tampoco nos quedó muy claro que es lo que nos daban a cambio de eso, pero bueno [...] Consideraba pedir más guita cuando no me alcanzaba la plata, o creía que no me alcanzaba la plata, entonces bueno, fui pero hablé con el que era directamente mi jefe, negociamos una guita...  
- Por fuera del sindicato...  
- Tal vez con algún compañero, algún agite, pero hasta ahí llegó. (RM, programador en Pyme)

En este caso, los trabajadores se afiliaron porque ello no suponía grandes costos. Sin embargo, en esta y otras situaciones, este sindicato en particular no resultó un intermediario efectivo. Reiteradamente hemos visto como, de acuerdo a la mentada individualización de la relación salarial, los trabajadores se vinculaban con sus jefes sin saber, querer o poder interponer al sindicato de comercio. Parece razonable hipotetizar que, entre otros elementos, la ajenidad de un sindicato de comercio con la producción de software sería un elemento a tener en cuenta. Aquí vemos empíricamente lo que sugerimos más arriba 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 y en general todas las movidas gremiales que ha habido han sido cagadas a palos.” GCF.

iii) Esta imagen de ausencia y dislocación se refuerza cuando se adicionan las respuestas relativas a cuál era el encuadramiento ya no de los entrevistados, básicamente des-sindicalizados, sino 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. Claro está, los motivos en cada caso difieren. 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 sino perjudicar a trabajadores y empresarios. Ese discurso es, muchas veces, asumido por los trabajadores<sup>7</sup>. De cualquier forma, la prohibición sindical no siempre es disimulada:

...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 frente a la misma: [...] 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, de la empresa BIT, Relaciones Laborales. 29 de Julio de 2010. Énfasis en el original).

Por el contrario, en las empresas más pequeñas encontramos perspectivas como la siguiente: “Qué decirte; en una PYME, ¿viste?, no, como que no hay contexto para eso” (RA, Gerente Pyme).

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.

Volviendo al material relevado en las entrevistas, encontramos algunas referencias a esta situación:

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

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. Es decir, carga con tradiciones y prácticas que no son necesariamente las de los jóvenes informáticos. Volveremos sobre esto más adelante.

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.” BA.

“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.

“Sí, absolutamente... [en cuanto a que conlleva ventajas] Porque conozco la historia de los sindicatos.” SF

## 2. Ventajas

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). Ésta es una de sus menciones:

“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.” SB.

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 claro 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.” GD.

“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.” RB.

“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." AE.

"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." VR.

"Debería tener ventajas. Creo que *tiene-barra-debería* tener ventajas [...] En un centro de investigación... en CITI (organismo estatal) existen tres tipos: está el personal militar, está el personal administrativo y está el personal científico. El centro de investigación existe por razones *científicas*. Sacando a los militares, el personal administrativo está para *dar soporte* al personal científico: el departamento de recursos humanos, el departamento de informática... mucha de la gente que participa en las discusiones sindicales pertenece a este escalafón, y creo que está bueno porque los científicos muchas veces estamos embotados en el día a día y muchas veces no lo hacemos." BL.

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 ahora casi irremediabilmente 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." CA.

"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." OJ.

"en toda relación laboral 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." SF.

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.” AE.

“[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.” SC

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 positiva que desfavorece la participación de los informáticos en estas agrupaciones: las mejores condiciones relativas de trabajo.

### 3. Desventajas

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...”

-¿Y en qué sentido es riesgoso?

“Y 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.” ML.

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. Este punto merece un desarrollo mayor del que podemos darle aquí.

#### 4. Razones por las que no se da la participación

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” (en virtud de eventual incidencia negativa en el curso de los acontecimientos dentro de la empresa y la “pérdida de protección” por parte de jefes y cuadros jerárquicos) 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 vemos 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.” DBJL

“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 [...] Aparte, otro recurso también, es que 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... no te digo que 'ah...' pero está un poco mejor." TM

"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..." GT

"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 los pido y me lo dan. La verdad que de la mayoría de los trabajos que yo tuve y por lo que sé de mis compañeros, la movida siempre fue: -'quiero más plata' - 'bueno'... obviamente, depende... BIT, como son BIT, se dan el lujo de por ahí decirte 'no te doy nada', pero no es lo común, digamos. Si no es BIT, o Moon o Accept que son las más grandes, en general está todo bien... -'me tengo que tomar un día de estudio' -'tomatelo', -'dos días seguidos' -'tomátelo, -'mañana trabajo desde casa', mañana trabajo desde casa..."

-“¿Y vos creés que no lo necesitan porque realmente lo que pedís te lo dan, o además, el cómo funcionan los sindicatos tiene alguna ventaja o desventaja con respecto a eso?”

"No, 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 por así decirlo [...] Si vos entrás y te vendes como que sos experto, compran y sos experto; si vos llegás y decís 'yo no sé nada', bueno, no sabés nada y te pagan como si no supieras nada." GCF

Las instancias de identificación de los productores con su actividad productiva nos interesan por varios motivos: uno es el de explorar los componentes subjetivos, émicos 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 nos 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.

Por su parte, las mejores condiciones estructurales desfavorecen las disposiciones subjetivas para la participación. Ahora bien, 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:

"Gente de mierda, jodida, que comparte muy poco de lo que podría compartir. Por eso no nos podemos agremiar." SC
--

Hablamos también de motivos que llamamos 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 lo desarrollamos en el siguiente apartado, donde repasamos brevemente el testimonio de los entrevistados para luego confrontar con documentos que evidencian tomas de posición institucional (sindicatos y empresas), las disputas que expresan estas tensiones, y sus posibles resultados.

### III.

#### **LAS HERRAMIENTAS SINDICALES DE LOS PRODUCTORES DE SOFTWARE EN DEBATE: SITUACIÓN A COMIENZOS DE 2011.**

Además de la perspectiva teórica y macro de la primera sección, y de la visión micro de nuestros entrevistados de la segunda sección, quisiéramos mirar ahora al mismo problema pero desde la perspectiva de las herramientas gremiales concretas. Nos adentramos ahora en lo que llamamos factores “coyunturales”, a saber, en la configuración particular, política e institucional, en la que transcurren estos procesos.

En este sentido, han ocurrido una serie de transformaciones recientes que aún están definiendo el curso de los acontecimientos. Examinamos dos de ellas: 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<sup>8</sup>. 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.

¿A qué se debe esta escisión? No existieron declaraciones acerca de por qué los delegados de Cepetel decidieron fundar una nueva asociación sindical en el marco de la CGT; tampoco, desde su formación, se ha producido una distinción expresa respecto de la primera, aunque de hecho se distancie con la declaración anterior. Sí, en cambio, el hecho fue comentado por Cepetel en un comunicado titulado *Nuestra posición sindical*:

“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 claro, se apuran tiempos y procesos.” (Cepetel Rama Informática. *Nuestra posición sindical*. Abril de 2011)

Insistimos en que las transformaciones son recientes y por tanto no podemos más que hipotetizar algunas de las implicancias de este movimiento más allá de la perspectiva y diagnóstico de los actores involucrados. Para eso no se requiere tanto del tiempo histórico como de una investigación más específica que aborde la cuestión de BIT, donde se gesta esta lucha institucional por la representación de los trabajadores, y que sin duda engloba problemas más amplios como los de la legitimidad, los esquemas de poder y la pertinencia de distintos modelos de organización que buscan definir algunos parámetros en la distribución del producto y las condiciones de la producción (al menos, el marco de las relaciones de trabajo asalariadas). En este sentido, 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<sup>9</sup>; 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<sup>10</sup>.

Todavía no podemos decir 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 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”<sup>11</sup>, nunca antes habían acudido representantes empresariales a las convocatorias de diálogo o negociación realizados formalmente 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 (con una fuerte retórica moral, de preservación de una imagen corporativa, de la supuesta defensa de los intereses individuales de sus empleados y velando por el bienestar de la economía en su conjunto<sup>12</sup>) 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, en ese marco, 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 y espacios 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, en este y otros textos, 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, una bajísimo 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 los obstáculos empresariales, legales, ideológicos, etc, 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, vimos que pese a todo, parece haber espacio para la acción de gremios que se enfoquen en la actividad informática. Naturalmente, este boceto ha dejado más interrogantes que certezas. De hecho, en esta breve presentación anidan varias discusiones que no hemos podido abordar. Esperamos poder volver sobre ellas a la brevedad.

#### Referencias:

- CASTELLS, Manuel, (2006) *La era de la información, tomo I*, México DF, Siglo XXI.
- COLECTIVO ¿Quién Habla? (2006) *¿Quién habla? Lucha contra la explotación del alma en los call centers*, Buenos Aires, Tinta Limón
- HILL, Peter (1999). Tangibles, Intangibles and Service: A New Taxonomy for the Classification of Output. *The Canadian Journal of Economics*, 32(2), 426-446.
- IÑIGO CARRERA, Juan, (2003) *El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia*, Buenos Aires, Ediciones cooperativas.
- KENESSEY, Zoltan (1987) "The primary, secondary, tertiary and Quaternary sectors of the economy" en [Review of Income and Wealth](#), 1987, vol. 33, issue 4, pages 359-85
- LAZZARATO, Mauricio, (1996), "Inmaterial Labor" en Virno y Hardt (comps) *Radical Thought in Italy*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- \_\_\_\_\_ y NEGRI, Antonio (2001) *Trabajo inmaterial Formas de vida y producción de subjetividad*, Río de Janeiro, DP&A Editora.
- 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.
- PYÖRIÄ, Pasi (2006). Understanding Work in the Age of Information. Finland

in Focus. Academic Dissertation. University of Tampere. Department of Sociology and Social Psychology. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 518. Tampere 2006.

RIFKIN, Jeremy (1996) *El fin del trabajo*, Barcelona: Paidós.

RIFKIN, Jeremy (2000) *La era del acceso: la revolución de la nueva economía*, Barcelona: Paidós.

ROLDÁN, Martha (2005) "Nueva División Internacional-Informacional del Trabajo (NDIIT), Configuraciones Tempo-Espaciales y Organización del Trabajo. Explorando algunas dimensiones clave del desarrollo ausente argentino' (1990s- 2000s)" en *Estudios del Trabajo, nueva época* 5. Madrid.

VIRNO, Paolo, (2003) *Virtuosismo y revolución, La acción política en la era del desencanto*, Traficantes de Sueños, Madrid ZUKERFELD, Mariano (2010a) *Capitalismo y conocimiento*

\_\_\_\_\_ (2004) *Cuando el verbo se hace carne*, Cactus, Buenos Aires.

ZUKERFELD, Mariano (2010a) *Capitalismo y Conocimiento: Materialismo Cognitivo, Propiedad Intelectual y Capitalismo Informacional*, Volúmenes I, II y III. Disponible en: [capitalismoyconocimiento.wordpress.com](http://capitalismoyconocimiento.wordpress.com)

\_\_\_\_\_ (2010b), "Cinco hipótesis sobre el trabajo informacional", *Revista Gestión de Personas y Tecnología*, número 8, Santiago de Chile.

---

<sup>1</sup> El trabajo de campo de esta investigación consistió en la realización de 24 entrevistas en profundidad a productores de software y una entrevista en profundidad a un informante clave. Se realizó entre septiembre y diciembre de 2010 en la Ciudad de Buenos Aires.

<sup>2</sup> Los trabajos que han intentado caracterizar un (sub)sector información (con este u otro nombre) arrastran un conjunto de dificultades devenidas de considerarlo como un grupo al interior del sector servicios y, peor, de mezclar en él la producción de bienes y la de servicios. Como señalan varios autores (Hill, 1977, 1999; Castells, 2007) los que aquí llamamos Bienes Informacionales no tienen ninguna característica de los servicios y tienen todas las de los bienes –no se consumen en el momento de su producción, pueden circular independientemente de este momento, y pueden asignarse derechos de propiedad sobre ellos-. Sin embargo, se trata de bienes con propiedades económicas, regulaciones legales y procesos productivos que los distinguen de los bienes agropecuarios o industriales. En consecuencia, parece lógico plantear un esquema de cuatro sectores (Kenessey, 1987), definiendo provisoriamente al Sector Información como aquél compuesto por el conjunto unidades productivas cuyo output principal son Bienes Informacionales primarios. (todo ente hecho puramente de información digital: software, videos, música, imágenes, datos, etc. Vid. Zukerfeld, 2007).

Respecto de los enfoques sobre la relación entre trabajo y tecnologías digitales, los conceptos de teletrabajo, trabajo inmaterial o trabajadores del conocimiento aportan elementos valiosos que conviene aunar. No obstante, es necesario puntualizar algunas limitaciones. En este sentido, una objeción importante a las nociones de Trabajadores del Conocimiento y Trabajo Inmaterial surge de lo mencionado más arriba: mezclan procesos productivos de BI con servicios (altamente calificados en un caso, afectivos, en el otro). Esa operación opaca la especificidad del trabajo informacional y la novedad de la presente etapa. A su vez, es evidente que el trabajo informacional no es una "actividad sin obra" (Virno, 2003, 2004), ni es "inmaterial" (Lazaratto y Negri, 2001), si por ello se entiende que no se objetiva. Por el contrario, por definición, esta actividad en todos los casos se materializa como Bien Informacional. Además, la noción de trabajo inmaterial tiene el serio defecto de carecer de aplicaciones empíricas (Zukerfeld, 2008a). Pero si el recorte que ofrecen los dos primeros conceptos es muy amplio, el que presenta la idea de Teletrabajo es demasiado estrecho: el énfasis en el criterio locativo deja fuera de consideración, por ejemplo, a los operadores de los call centres y a los programadores que trabajan en los domicilios de las empresas. Finalmente, y de manera llamativa, ninguno de los tres enfoques identifica con claridad la particular relación que hay entre la producción de Bienes Informacionales, su replicabilidad, y las relaciones de producción

---

basadas en los distintos derechos de propiedad intelectual. Frente a esto, hemos comenzado a delinear una noción, la de Trabajo Informacional (Zukerfeld, 2008a, el término, con un significado distinto, puede encontrarse en Roldán, 2005 y con uno más parecido en Pyoria, 2006).

- <sup>3</sup> a) El hecho de que el Sector Información produzca ante todo bienes informacionales primarios lleva a que su regulación está principalmente signada por los derechos de propiedad intelectual y otros mecanismos alternativos a la propiedad privada física. Sin embargo, una parte creciente de las empresas del sector concede menos importancia a los derechos de autor y que aún a las a las trademarks, los secretos industriales, las patentes y otros mecanismos de gestión de los conocimientos productivos (Zukerfeld, 2010a: Cap IX).
- b) Los trabajadores informacionales están lejos de configurar una categoría homogénea. Contrariamente a las visiones que los asocian automáticamente a una alta calificación, alta productividad, altos salarios altas tasas de formalidad, etc., esta clase de trabajo presenta una amplia gama de situaciones respecto de esas y otras variables. En parte, esa distribución diferencial puede covariar con la locación geográfica de los trabajadores. Más aún, hipotetizamos que a nivel mundial se está produciendo un importante incremento cuantitativo, dentro del trabajo informacional, en actividades de baja calificación, bajos salarios, etc.
- c) El medio de trabajo –PC’s o artefactos similares- es ambivalente: es utilizado por fuera de la jornada laboral para fines distintos de la producción económica. A su vez, la propiedad de los medios de producción no es el factor principal que explica la estratificación ni la explotación de los Trabajadores Informacionales (Zukerfeld, 2008)
- d) Los Trabajadores Informacionales poseen una Subjetividad Windows: están preparados para recibir y manipular una serie enorme de estímulos efímeros y variables, en dos planos temporales. En términos diacrónicos, se trata de la capacitación permanente, la flexibilidad, etc. En términos sincrónicos, se obra la división de la atención entre una serie de estímulos simultáneos, de ventanas abiertas, en sentido metafórico y real. (Zukerfeld, 2010b)
- e) El mecanismo de poder prototípico del Trabajo Informacional es el Control: la gestión por resultados, la libertad del proceso, el gesto descontracturado. Sin embargo, en algunas formas de Trabajo Informacional se combina con la Disciplina de manera complementaria (Zukerfeld, 2010b).

<sup>4</sup> Esto se expresa en la expansión de las agencias de empleo temporal. Manpower, la segunda más grande del mundo, cuenta con 4100 oficinas en 82 países del mundo y provee de personal a 400.000 empresas clientes (Manpower, 2009). Según Rifkin, en 1993 la empresa era la contratista intermediaria de 560.000 trabajadores, constituyéndose en el principal empleador de los EE.UU. (Rifkin, 2002: 229). En ese mismo año, el total de estadounidenses que estaban contratados por estas firmas de empleo temporal eran 34 millones. El empleo temporal no es sólo cosa de los trabajadores menos calificados: afecta crecientemente a los profesionales en general y aún a los científicos (Rifkin, 2002: 232).

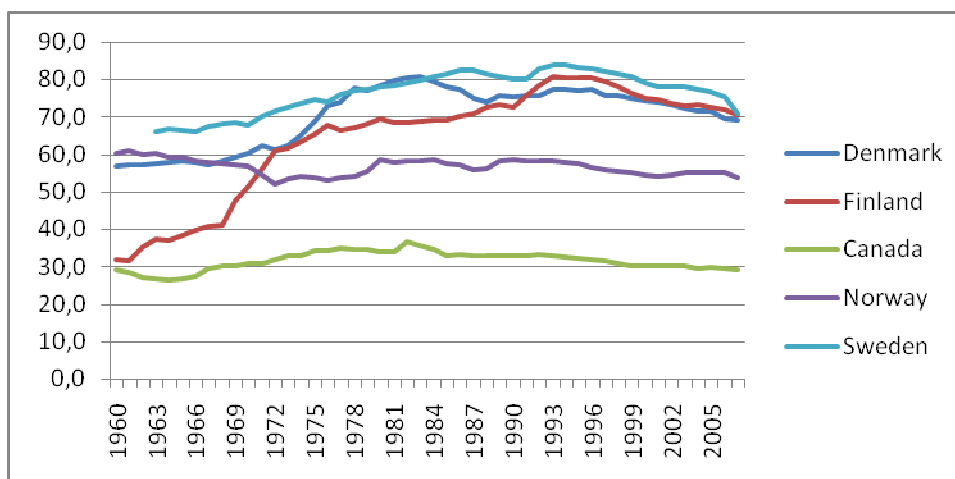
<sup>5</sup> En este sentido:

A U.S. Department of Justice survey indicated that 709 workplace homicides took place across America in 1998 alone, and that nearly two million violent incidents occurred in U.S. businesses from 1993 to 1998, including one million simple assaults and 400,000 aggravated assaults. A 2000 study conducted by Northwestern National Life Insurance, meanwhile, stated that 2,500 of every 100,000 American workers have been attacked on the job, with a full 30 percent of those assaults made by coworkers, supervisors, or ex-employees. In addition, most experts agree that these statistics do not adequately convey the scale of the problem, for most incidents of workplace violence and aggression are never reported. (Hillstrom y Collier Hillstrom, 2006: 1).

<sup>6</sup> Los casos notables son, previsiblemente, los de los países escandinavos y Canadá:

Gráfico nro.VIn27

Tasas de sindicalización en países de la OCDE seleccionados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

<sup>7</sup> Además de nuestro trabajo de campo, en el mismo sentido se expresa Montes Cató, 2010.

<sup>8</sup> "La profesión informática, en otro tiempo adecuadamente recompensada por su alto perfil técnico, hoy es injustamente retribuida por una industria que logra, gracias a la dedicación de su equipo, un rédito extraordinario. Esto es resultado de las reglas de mercado que las distintas oficinas de recursos humanos de la industria fijan en conjunto para evitar una sana competencia por preservar y sumar a sus respectivos equipos personal calificado. [...] muchos deben abandonar una posición que inicialmente estuvieron orgullosos de ocupar [...] es habitual que quienes buscan nuevos rumbos encuentren postulándose para el mismo cargo a colegas que se desempeñan para su actual empleador. Es preciso notar que este cambio es frecuentemente transitorio, y es común que se vuelva a la empresa anterior, o se busque, una vez más, un nuevo destino [...] Nuestra visión es una profesión que recuperó su imagen. Protegida legalmente por un convenio colectivo de trabajo, y gozando de actualizaciones salariales que preserven su poder adquisitivo a través del tiempo. Una asociación sindical fuerte que brinde los beneficios característicos de la agremiación tanto en educación y recreación, como también en otras áreas, logrando una sustancial mejora en la calidad de vida del personal de la industria." (Carta de presentación de la Unión Informática. 11 de Marzo de 2011).

<sup>9</sup> Según su política interna, BIT ajusta el salario de sus empleados anualmente de acuerdo a lo que estima es el nivel salarial del mercado (no así por inflación o productividad), que alcanza también a la remuneración de los tercerizados. En general, todo el personal pasado a planta se benefició de un aumento de más del 20 por ciento cuando en los últimos cuatro años este ajuste no había superado el 8 por ciento.

<sup>10</sup> Se puede seguir el correlato en <http://www.gremiodeinformatica.org.ar/>

<sup>11</sup> "Por primera vez en sus cerca de 90 años de presencia en nuestro país, y ante la denuncia oportunamente presentada sobre los numerosos despidos ocurridos en los últimos meses, 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, a fin de garantizar el diálogo entre las partes. [...] 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 de mayo de 2011.)

<sup>12</sup> "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. 6 de diciembre de 2010)