

**Grupo 8: Descentralización productiva y tercerización:
sus efectos sobre los procesos y relaciones de trabajo.**

**Subcontratación, modulación del salario y apropiación de saberes en el
trabajo informático**

Dr. PABLO MIGUEZ

UNGS-UNSAM-CONICET

pablofmiguez@yahoo.com.ar

Introducción

El trabajo informático es resultado de una colaboración social explícita o implícita cuya organización implica la formación de equipos, el trabajo en redes y la realización de proyectos de todo tipo, en un continuum que va desde el desarrollo de software a medida, la consultoría y las simulaciones hasta los videojuegos. En este proceso de trabajo complejo la subcontratación esta a la orden del día - cualquiera sea el tipo de producto que se realice- y genera los mismos problemas que en el sector industrial.

Para analizar el tema nos apoyamos en numerosas entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores informáticos, junto con la observación en los lugares de trabajo. El trabajo permite ver la gran heterogeneidad de saberes y competencias de los trabajadores puestos en juego y formas de organización del trabajo en torno a una actividad que atraviesa de manera transversal a todos los sectores productivos.

Encontramos que sus efectos son similares a los de todo proceso de tercerización con el agregado de que la naturaleza del producto muchas veces habilita su realización por razones técnicas e incluso se verifica en la exportación de software y servicios informáticos, que se hacen de manera desventajosa para los trabajadores en términos de salarios y de la apropiación de los saberes generados.

Apenas dos décadas atrás la mayoría de los contratos de trabajo se caracterizaban por tratarse de contratos por tiempo indeterminados, en parte gracias a los derechos laborales obtenidos por los trabajadores durante el siglo XX. La flexibilización laboral impuesta durante la década de los años '90 hecho por tierra un buen número de derechos adquiridos y permitió la generalización de viejas prácticas precarizantes de la condición laboral, como el intento de asimilar la relación laboral a un contrato entre contratantes y proveedores de servicios. Como señala adecuadamente Palomino: “Lo característico del trabajo concebido como “servicio” es su diferencia con el trabajo asalariado: mientras que a través de la relación salarial el capital adquiere la disposición de la fuerza de trabajo, la adquisición de un “servicio” (de trabajo) es similar a la adquisición de un bien. Esto implica que el intercambio de trabajo por dinero no se regula aquí por el derecho del trabajo sino por un contrato mercantil que puede adoptar formas diversas: un contrato comercial de compra-venta en la que la transacción se realiza por el fruto del trabajo, regulado por el derecho comercial, un “contrato de locación de servicios” o de “locación de obra”, regulados por el derecho civil, en fin, en algunos casos límite, un “contrato de locación de cosas” en donde se borra de la transacción el trabajo mismo y el eje del intercambio pasa por el usufructo temporal de un bien”. (Palomino, 2000) En el trabajo informático ese bien puede ser, como señalan algunos entrevistados, “tu capacidad lógica”, o sea, la objetivación del trabajo mental.

No se trata de dos partes que contratan en condiciones de igualdad ya que la autonomía del trabajador no sólo es relativa sino que suele estar sujeta a la voluntad y condiciones impuestas por el empleador, como es el caso de la realización de aportes a la seguridad social o de asegurarse la cobertura médica. Entre esas atribuciones que se toma el empleador figura también la posibilidad de echar mano a la subcontratación. Se trata de un retorno a prácticas pasadas pero investidas de una impronta “moderna”, como subraya Palomino nuevamente: “La subcontratación ha constituido desde siempre una

forma típica de inserción laboral en actividades como las de cosecha agrícola, los trabajos de estiba en los mercados y en el transporte, en la industria de la construcción. Se trata de actividades en las que prevalecen requerimientos temporarios de mano de obra, en virtud de los cuales se movilizan estacionalmente trabajadores en disponibilidad flotantes (ocupados y subocupados). Las cadenas de subcontratación se difundieron en las últimas dos décadas en múltiples actividades industriales, comerciales y de servicios, al ritmo impuesto por las tendencias de cambio organizativo en las empresas.”(Palomino, 2000).

Como el proceso de trabajo siguen siendo indudablemente el centro de los procesos de valorización del capital todo ello redundando, por cierto, en la producción de plusvalor, de formas novedosas como señala adecuadamente el economista italiano Cristian Marazzi: “Junto al papel de lo financiero en la esfera del consumo, lo que ha sucedido en estos últimos treinta años es una transformación de los procesos mismos de plusvalor. Ha tenido lugar una transformación de los procesos de valorización por la cual éstos ya no circunscriben la extracción de valor a los lugares adscritos a la producción de bienes y servicios sino que la extienden más allá de los portones de las fábricas, entrando directamente en la esfera de la circulación del capital. Se trata de la ampliación de los procesos extracción de valor hacia la esfera de la reproducción y la distribución, un fenómeno-dicho de pasada- bien conocido por las mujeres desde hace ya mucho tiempo. Cada vez más explícitamente, incluso en sitios de elaboración de teoría y estrategia gerenciales, se habla de externalización de procesos de producción, de *crowdsourcing*, es decir, de puesta en valor de la multitud (*crowd*) y de sus formas de vida...Los ejemplos empíricos de externalización de la producción del valor, de su extensión a la esfera reproductiva son, a estas alturas, muchísimos. Desde aquella primera fase de outsourcing empresarial que vio la emergencia del trabajo atípico y del trabajo autónomo de segunda generación, la colonización capitalista de la esfera de la circulación ha procedido sin descanso, hasta transformar al

consumidor en un auténtico productor de valor económico”. (Marazzi, 2009:40-41).

El trabajo informático, a pesar de existir como tal de forma relativamente reciente, no puede ser ajeno a estas transformaciones en los trabajos de índole general. En el trabajo informático la subcontratación es una práctica habitual que tiene consecuencias precarizantes en las condiciones de prestación del trabajo informático, que se ven acentuadas cuando se realiza en el marco de la exportación de software o servicios informáticos. Para dar cuenta de ello analicemos brevemente en que consiste el trabajo informático y veamos en que medida es objeto de subcontratación.

1. Una breve descripción del proceso de trabajo informático

El trabajo informático es un tipo de trabajo complejo que involucra la programación de software y la provisión de servicios informáticos para todo tipo de sistemas, constituyendo una modalidad de trabajo fundamental para el funcionamiento de las organizaciones en la medida que atraviesa de manera transversal a todos los sectores productivos. Este trabajo involucra el manejo de numerosos lenguajes de programación y resulta de una colaboración social explícita o implícita entre numerosos trabajadores cuya organización implica la formación de equipos, el trabajo en redes y la realización de proyectos de todo tipo, desde el desarrollo de software a medida hasta los videojuegos.

El trabajo informático consiste en la construcción de un programa, en la escritura de líneas de código en un lenguaje de programación específico - lo que determina el desarrollo de un software como producto final - con una arquitectura, una coherencia lógica y un carácter inmaterial que lo diferencia de las mercancías tradicionales. Sin embargo, ello no impide que sean susceptibles de ser estudiados a partir de las etapas que comprenden su “ciclo de vida”, al igual que los productos tradicionales ofrecidos por la industria.

Las diferentes etapas involucradas en general en el desarrollo del software son las siguientes: la toma de requisitos del cliente, el diseño, la arquitectura de software, el análisis funcional, las pruebas parciales y de conjunto, la aplicación y el mantenimiento (Castillo, 2009:3). La participación del cliente en todas las etapas del desarrollo es una singularidad del trabajo informático, como lo confirman la mayor parte de nuestros entrevistados:

Entrevistado: en el ciclo de vida, el proceso de desarrollo, la parte de programación y de codificación está más o menos estimada en un 30% del trabajo. El resto, principalmente, es un relevamiento con el cliente.

Entrevistador: Simultáneo o posterior?

Entrevistado: Totalmente anterior. Primero es el análisis, relevamiento, encuestas, herramientas para hacer un buen análisis, ver las problemáticas asociadas. Luego está el diseño y esa parte es más costosa, mucho más costosa, requiere más recursos, mejores recursos...

Entrevistador: A que te referís con "recursos"?

Entrevistado: necesito más programadores, buenos analistas que tengan buen *feeling* con el cliente, trato con la gente, porque ellos son los que están con la persona que tiene el problema. (Martín, desarrollador y socio de una empresa Pyme de desarrollo, 36)

Con el cliente se arregla el cumplimiento de los requerimientos convenidos, tiempos de entrega, funcionalidades de los diferentes módulos que se traducen en una serie de requisitos necesarios para el diseño del programa informático, que podrán pactarse por escrito en un contrato donde se estipulan todas las especificaciones técnicas. A partir de allí se realizarán reuniones entre el responsable del proyecto (generalmente el Líder del proyecto pero también un Analista o ingeniero de software) y el grupo de desarrolladores (programadores junior, senior, analistas, tester, etc.) para compatibilizar los requerimientos y los tiempos de entrega.

Según la complejidad del proyecto se constituye el equipo de trabajo y se establecen los módulos, los archivos a "entregar", se prueba la adecuación del software, casi siempre con una interacción más o menos fluida del cliente para comprobar que se cumplan las rutinas que desarrollan los programas, esto es, que se ajusten a sus expectativas. Por lo general, el líder de proyecto es el encargado de coordinar las tareas, asignar los tiempos y "motivar" a los

desarrolladores, verificar el testeo e implementarlo de manera exitosa. Normalmente es una tarea encargada a alguien con mucha experiencia en desarrollo, que debe conocer al menos los tiempos mínimos en que los desarrolladores pueden llevar adelante sus tareas. El líder o responsable no conoce con exactitud estos tiempos porque no puede conocer toda la complejidad del proceso hasta el nivel de las líneas de código que deben ser escritas pero sí debe tener una idea aproximada de los tiempos mínimos y máximos admisibles del tiempo de trabajo de los desarrolladores y procurar que éstos no retaceen su tarea ni tampoco se “desmotiven”, como ocurre en el caso de los trabajos relativamente rutinarios (Míguez, 2009a).

Entrevistado: eso depende también de la empresa. Si la empresa va a hacer un presupuesto va a ver para qué lenguaje, va a tener que hacer un relevamiento previo, van a hacer un contrato donde se detallen las tareas pactadas y después si surgen diferencias se ven en cada caso y se ve quien se hace cargo de esos costos.

Entrevistador: Por ejemplo para desarrollar una aplicación que vos sabés que puede tardar 300 horas, se puede desagregar con tanto nivel de detalles?

Entrevistado: Uno lo mide en ciertas etapas: uno mensura cuanto va a llevar la parte de análisis, del relevamiento, luego la parte o las tareas de diseño, luego las tareas de desarrollo y finalmente las tareas de entrega, instalación, implementación. Después tiene niveles de desagregación cada una de esa ramas ¿A que nivel de detalle podemos llegar? Obviamente no se llega a la línea de código pero podemos inventarle etapas en el medio a cada uno de esos grandes grupos, al menos cuando hacemos la estimación

Entrevistador: porque por ejemplo, en la industria vos decís.. “ésta máquina tiene un rendimiento de tantos productos por hora”, eso no me resulta que sea asimilable a “ voy a escribir tanto de código”?

Entrevistado: No, pero según la metodología aplicada podés estimar por la historia que venís teniendo con los desarrollos previos cuanto te va llevar (Martín, desarrollador y socio de una empresa Pyme de desarrollo, 36)

No obstante esta descripción de tipo general, la organización del trabajo depende de muchas otras variables y podemos diferenciarla por el tipo de actividad que realiza (Desarrollo de Software, Consultoría o Infraestructura de software), por el tipo de producto que realiza o mantiene (hardware, software “paquetizado” o software a medida, sea tradicional -como un software de gestión- o no tradicional como los videojuegos), por el destino del producto (realización de desarrollos propios o subcontratada) o por el tamaño de la empresa (grande, mediana o pequeña). Considerando los aspectos relevantes

de este tipo de trabajo que inciden en el control y en la productividad (metodologías, certificaciones y otros elementos)¹, desarrollamos una tipología no exhaustiva pero que permite delinear algunas tendencias en el tipo de trabajo que se desarrolla en cada una de ellas (tipos de equipos y diferentes etapas del proceso de trabajo informático)².

Tipos de trabajo informático

	Tipo de TI	Lenguajes	Etapas	Metodologías	Certificaciones
Software “a medida”	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollador - Analista - Arquitecto 	<ul style="list-style-type: none"> -C -C++ -Visual Basic -Delphi -Java -Java Script -etc. 	<ul style="list-style-type: none"> 1-Toma de requerimientos. 2- Análisis 3-diseño 4-desarrollo 5- Implementación 6-Testeo Mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> -Métodos ortodoxos (en desuso) -Métodos ágiles 	ISO, CMM, CMMI
Software “enlatado”	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollador -Consultor 	Ej: ABAP en el caso de SAP.	<ul style="list-style-type: none"> 1- Análisis 2-desarrollo 3-Testeo 4-capacitacion 5-Salida en producción 	Las propias de cada software.	ISO
Videojuegos	<ul style="list-style-type: none"> Game designer Level Designer Artista 2d Artista 3d 	<ul style="list-style-type: none"> - Java -Flash -Punto Net -C++ 	No hay etapas definidas	-Métodos ágiles	No operan (salvo raras excepciones)

La empresa arquetípica es la empresa de desarrollo de software, que cuando tiene un tamaño importante se suele denominar Software Factory. En general, encontramos una gran cantidad de empresas de desarrollo en Argentina,

¹ Desarrollar estas cuestiones fundamentales excedería los límites de este trabajo. Fueron trabajadas en Míguez, Pablo (2011): Tesis doctoral: “El trabajo inmaterial en la organización del trabajo. Un estudio sobre el caso de los trabajadores informáticos en Argentina.” (mimeo).

² La construcción de esta tipología se hizo en función de las características del proceso de trabajo más que por las características de los trabajadores informáticos. Los trabajadores informáticos se suelen clasificar por el tipo y la complejidad del lenguaje, por el nivel de formación (junior, senior, especialista) o de forma más habitual por la manera utilizada en el desarrollo de software a medida (Desarrollador, Analista, arquitecto).

siendo las mayorías Pymes con menos de 20 empleados. Pero también existen numerosas empresas de Consultoría y de Infraestructura de Software de muy diverso tamaño así como grandes unidades de trabajo informático en las áreas de sistemas de los gobiernos nacional, provinciales y municipales, como también en los bancos públicos. El sector financiero es un gran demandante de sistemas informáticos e incluso muchos bancos tienen áreas de desarrollo de software en su propia estructura interna, así como numerosas empresas industriales de tamaño importante, extranjeras o nacionales. También asistimos al crecimiento vertiginoso del sector de desarrollo de videojuegos, pero todavía es muy pequeño en comparación con los sectores establecidos.

2. La subcontratación como forma de precarización del trabajo informático

La evolución permanente de los sistemas hace que muchas empresas cuenten con departamentos especialmente destinados a tal fin, pero a su vez, debido a la gran especificidad de algunas de las tareas, requieren contar con trabajadores independientes especializados.

La naturaleza del producto y la posibilidad de trabajar en módulos independientes facilitan la subcontratación por razones técnicas, razón que permite el trabajo *free lance* de numerosos programadores que participan en diferentes etapas de diversos proyectos, siendo ésta una modalidad de contratación habitual que suele atravesar incluso las fronteras nacionales, como lo verifica el crecimiento exponencial en los últimos años de la exportación de software y servicios informáticos.

Como veremos, estos trabajos se presupuestan en función de las horas de desarrollo que requieren y se pagan en función de arreglos individualizados ya

que la organización colectiva de los trabajadores informáticos es muy incipiente. A su vez, los mecanismos de apropiación del valor de los saberes son muy numerosos y se sofistican crecientemente: “Existen nuevos dispositivos de extracción de valor: compresión del salario directo e indirecto, reducción del trabajo socialmente necesario, creación de trabajo gratuito en la esfera del consumo y la reproducción, y crecientemente intensificación del trabajo cognitivo.: “Los estudios sobre el capitalismo cognitivo, además de evidenciar la centralidad del trabajo cognitivo/inmaterial en la producción de valor agregado, demuestran la creciente pérdida de importancia estratégica del capital fijo (bienes instrumentales físicos) y la transferencia de una serie de funciones productivo-instrumentales al cuerpo vivo de la fuerza de trabajo”. (Marazzi, 2009:43).

Muchas veces la subcontratación obedece a razones técnicas relacionadas con saberes específicos de los programadores, lo que contribuye a que las empresas no crean necesario tener planteles que cubran completamente sus necesidades informáticas del área de sistemas porque es más conveniente la subcontratación temporaria de los trabajadores. Así lo explicaba un joven programador entrevistado:

Entrevistado: justo en este proyecto estamos haciendo un sistema para una empresa que le hace el sistema a un cliente.

Entrevistador: o sea, ustedes son una subcontratada de otra empresa que es la que hace el sistema. ¿ por qué no lo hace ella directamente?

Entrevistado: creo que su capacidad no les da para mucho

Entrevistador: ¿porque es muy difícil?

Entrevistado: no, lo hicieron muy mal cuando lo hicieron. No se, mirá, la verdad que no se ni el nombre de la empresa. Yo me contacto todo el tiempo con un Fernando, digamos, que es el que está en la parte de desarrollo

Entrevistador: ah, vos te contactás entonces no con la empresa que es cliente sino con la empresa contratista

Entrevistado: si, por mail, porque como estás trabajando sobre algo que ellos hicieron y lo estamos mejorando o haciendo diferente, entonces muchas veces es, “che esto no es así”. O sea, nosotros agarramos cosas que hacen ellos, nos mandan información vía servicios y nosotros con la información que nos llega hacemos cosas. Por ejemplo la base de datos no la tenemos nosotros, la tienen ellos... y si necesitamos ciertas cosas de la base de datos, se les pide a través de una función o un servicio. Entonces muchas veces, “che, no funciona este servicio”, o, “vos nos dijiste que íbamos a hacer tal cosa y no funciona”, ese tipo de trato más que todo. Por ahí como son cosas específicas, cada uno le manda mail con las preguntas que tiene. Pero si, hay toda una

comunicación del Project lider con esa empresa y hablan diariamente, bah, no diariamente, pero se comunican mucho más que nosotros...” (Pablo, 22, desarrollador)

Sin embargo, el fenómeno de la subcontratación es relativamente reciente. En los años noventa el sector de software y servicios informáticos todavía no presentaba la expansión acelerada que iba a tener en la década siguiente. En Argentina, las empresas de Consultoría existen desde los años 80' e incluso antes, pero desde los años 90' comenzaron a proliferar aceleradamente al calor del proceso de apertura externa de la economía propiciada por el Plan de convertibilidad y las privatizaciones de servicios públicos. Muchas veces esas consultoras tenían cierta trayectoria o experiencia en la actividad, sobre todo si eran extranjeras o en ocasiones se creaban en ese momento para la provisión de servicios especializados. Las consultoras internacionales que se posicionaron en Argentina en la década de los años fueron grandes empleadoras de trabajadores informáticos ya que ofrecían servicios en Telecomunicaciones y demás ramas vinculadas a la informática en una década donde las empresas, y el sector público en menor medida, tendían a incorporar las TICs.

Para algunos entrevistados, la subcontratación en los años noventa se trataba más de una moda que de una necesidad. Así nos lo explica un desarrollador de una consultora de primera línea:

Entrevistado: la empresa hacía consultoría de software y tenía los contratos...Eran todos para las privatizadas, Telefónica, Telecom, Aguas Argentinas, Edesur.

Entrevistador: ¿y en esa empresa su departamento de sistemas no era lo suficientemente grande como para no tener que tercerizar tanto la consultoría? o es inevitable la consultoría porque no podés abarcar tanta complejidad?

Entrevistado: para mi, visto de adentro, no se... se tercerizaba porque, estaba de moda la subcontratación. En la década del 90 explotó porque todos mordían... había todo un sistema de quedarse con una tajada de lo que salía el proyecto, porque aparte no solo mordía uno, por ahí el gerente, el subgerente y el dueño de la consultora...

Entrevistador: O sea, no era una necesidad técnica sino que....

Entrevistado: la estaban levantando con pala, las privatizadas a fines de los 90, la estaban levantando con pala, había...yo he hecho sistemas grossos que nunca se usaron para Telecom, por ejemplo (Diego, 38, desarrollador y antropólogo)

La devaluación del peso promovió la subcontratación ya que generó la posibilidad de ofrecer servicios informáticos y desarrollo de software en términos muy favorables para las empresas de informática, aunque estos beneficios no se trasladan en igual proporción para los trabajadores informáticos, como surge de numerosas entrevistas.

Entrevistado: mirá, el 2002 y el 2003 ya fue mi último año en la consultora. Yo ya estaba podrido, me quería ir porque estábamos laburando muchas horas. AB la consultora, por la crisis empezó a exportar servicios. Entonces te mandaban a programas a México, a Brasil o a Chile, te pagaban en dólares en esos tres países. Como acá habían devaluado en el 2002 la onda era mandarte...

Entrevistador: pero te mandaban y en teoría te convendría porque vos cobrabas en dólares

Entrevistado: No, vos cobrabas en pesos

Entrevistador: ¿te pagaban en pesos y te mandaban afuera?

Entrevistado: sí, te mandaban. Ponéle que era un proyecto de seis meses dónde tres meses tenías que estar afuera, tres o cuatro meses viajabas... creo que hacías 21 días allá y una semana acá. La semana acá tenías que ir a laburar a la empresa y después volvías 21 días allá. O sea, la diferencia se la quedaba el que te contrataba, digamos. Allá le pagaban no sé a qué valor y a vos te pagaban en pesos. Y encima iban a un departamento (yo no fui nunca, nunca quise viajar) eso aceleró que yo me fuera también. Eran 6 personas en un departamento conviviendo durante 21 días, viéndose 12 horas, 13 horas en la empresa y después en el departamento a la noche y el sábado y el domingo. (Diego, 38, desarrollador y antropólogo)

La exportación de software muestra un crecimiento exponencial a causa de la depreciación de la moneda local. Necesidad técnica y devaluación hacen de la subcontratación una situación corriente en la actualidad, aunque depende del tipo de trabajo informático que se trate o, más bien, de su grado de desarrollo en el país. Aunque son raras excepciones, la subcontratación no siempre se da en perjuicio de los trabajadores. Por ejemplo, en Consultoría de software es habitual cuando existen sistemas establecidos como el SAP³, principal software

³ SAP es un sistema "ERP" (Enterprise Resource Planning o Software de planeamiento de recursos empresarios) En lugar de que cada área de la empresa (ventas, cobranzas, contabilidad, etc.) tengan un sistema informático distinto el sistema ERP combina todos ellos en un sistema de software integrado que trabaja con una misma base de datos. Las empresas que operan a nivel global necesitan este tipo de sistemas para homogeneizar la información de sus filiales y empresas controladas, donde tengan parte importante del paquete accionario. Por esta razón algunas empresas terminan incorporando en sus sistemas algunos de los módulos de gestión de SAP aunque la escala de su producción no lo requiera, ya que podría funcionar con un software hecho a medida menos sofisticado. La singularidad de este producto es que permite centralizar, integrar y homogeneizar la información de empresas que operan en diferentes países para lo cual utiliza un lenguaje de programación propio, el ABAP.

de gestión a nivel mundial, donde cada módulo (ventas, finanzas, etc) requiere una certificación especial del programador, estos programadores gocen de cierta autonomía...

Entrevistada: La negociación salarial es individual, y dependiendo de la necesidad de la empresa... A ver, si yo necesito este consultor especialista que te contaba antes, y no lo tengo, y de eso depende de que yo haga una venta de un proyecto que cuesta 150.000 USD el proyecto, y... le pago lo que pide. (Marina, 30, Líder de proyecto en Consultora de SAP)

A su vez, no siempre se verifica la subcontratación en todos los trabajos relacionados con la informática. Por ejemplo, a pesar de que las condiciones técnicas están dadas para a ello en el desarrollo de videojuegos es menos frecuente que en otros subsectores. “Programadores” y “artistas” hacen trabajos diferenciados aunque no suelen estar separados porque se complicaría su interacción:

Entrevistado: después, además de los programadores tenés artistas 3D, que son artistas pero a la vez tiene un costado técnico muy desarrollado. A veces por ejemplo hay arquitectos trabajando como artistas 3D.

Entrevistador: pero ¿cúal es la diferencia entre 3D y 2D?

Entrevistado: manejan herramientas totalmente distintas. El artista 2D es el que ilustra, por ahí puede venir de ilustrar historietas, por ejemplo. El artista 2D va a hacer juegos, por ejemplo como los que ves en Facebook. Manejan un tipo de herramientas como Photoshop, en fin, programas y demás... específicos para hacer ese tipo de trabajo animar o ilustrar ese tipo de trabajo. Los artistas 2D van a haber estudiado ilustración, diseño gráfico, ese tipo de carreras. Los artistas 3D, como te dije, pueden venir de arquitectura, pueden venir de también de alguna carrera de multimedia. Puede ser que haya artistas que manejen, que es lo que ocurre muchas veces, tanto 2D como 3D. Los artistas 3D, incluso, manejan herramientas específicas. Por ejemplo, el artista 3D va a tener que saber de texturas... tiene que saber modelar el personaje. Vos decidiste tener este personaje, entonces el artista 2D te lo dibuja, te dice, “bue, este personaje se ve así” y te muestra distintos planos y te lo viste y queda un dibujo que podés ver de cualquier lado. El artista 3D le va a dar la anatomía, pero también va a decir cómo se mueve, entonces tiene que saber de anatomía, tiene que saber de músculos...

Entrevistador: ¿trabajan juntos los dos?

Entrevistado: sí, a eso voy. Cuando digo que son equipos heterogéneos, tenés esa gente con esos perfiles que te mencioné. (Juan, 29, psicólogo del área de recursos humanos de empresa de desarrollo de videojuegos)

No obstante, a medida que el sector continúe creciendo y aumentando la oferta de trabajadores informáticos - hoy todavía observamos un exceso de demanda - posiblemente asistamos una extensión de las prácticas habituales de

subcontratación y las tendencias sobre los salarios tiendan a ser mas uniformes.

3. La modulación del salario del trabajador informático.

En cuanto a las remuneraciones, si bien son elevadas para el promedio de las actividades económicas del país, requieren una cuidadosa calibración. Como destacan los autores de *El nuevo espíritu del capitalismo*: “A pesar de la importante reducción del tamaño de las empresas, los gestores de estos nuevos y menguados colectivos no están en condiciones de ignorar la cuestión de la justicia de las diferentes remuneraciones distribuidas. Con desequilibrios demasiado pronunciados se corre el riesgo de desmoralizar los asalariados, suscitar conflicto entre ellos y disminuir la productividad” (Boltanski y Chiapello, 2002: 496). En Argentina, además, la mayor parte de los trabajadores lo hace fuera del marco de la relación de dependencia. Como dice un entrevistado “cada uno es un proveedor particular”, lo que fortalece los salarios diferenciados.

Esta calibración debe ser tal que asegure la prestación de servicios de calidad y eviten la alta rotación que muestra el sector, debido a la escasez de trabajadores y sus salarios bien remunerados. Para Marazzi, en relación a los salarios también asistimos a una transformación que debería llevarnos a hablar más de renta que de salarios, esto es, una remuneración por un servicio prestado (se trata más bien de “dinero como dinero” más que “dinero como capital”, como decían los clásicos): “...las nuevas reglas salariales, a diferencia de las fondistas, están pensadas para gestionar la incertidumbre. Por esta razón no se especifica previamente el montante de la renta salarial, sino que todo es condicional, provisional, hasta que se concluye el ejercicio contable de la empresa (pública o privada). Para alcanzar tal objetivo, los salarios experimentan una fuerte individualización: la cualificación adquirida por el trabajador (edad, competencias y nivel de formación inicial) determina sólo una

parte menguante de la renta salarial, mientras que el resto se define en el puesto de trabajo en función del grado de implicación, del “celo” y del interés demostrado *durante* el proceso productivo, es decir, *después*, de momento de la contratación. De este modo, el salario se disocia del puesto de trabajo que uno ocupa, pierde las connotaciones propias de un sector o de una industria determinadas, para ir transformándose en una remuneración individual” (Marazzi, 2003:33).

Por eso mismo, suele existir una parte fija y otra variable, y reversible, del salario: “Es así como, a igual puesto de trabajo, se puede tener un amplio abanico salarial meritocrático, puesto que la empresa no se siente en la obligación de aplicar una rejilla salarial convencional, decidida en un plano contractual supraindividual. La empresa puede, por el contrario, elaborar una especie de rejilla salarial introduciendo niveles diferentes para el mismo puesto de trabajo. Tenemos pues, un doble movimiento en la dinámica salarial: el aumento anual individual de los salarios (salario base) y el aumento del salario que se calcula en función del grado de implicación y de interés individuales (o de grupo). El primer aumento remunera la competencia *adquirida* por el asalariado (sus cualidades exteriores al puesto de trabajo específico y calculadas contractualmente) y, en cuanto tal, se trata de un elemento irreversible del salario, mientras que el segundo aumento se refiere al rendimiento individual (o eventualmente, de grupo) del asalariado durante la actividad laboral y, en cuanto tal, se trata de un elemento *reversible* de la remuneración salarial.” (Marazzi, 2003:33).

Como decíamos, los salarios de los trabajadores informáticos son altos en relación a los trabajadores industriales o de servicios. Esto se debe en buena medida a la mencionada “escasez” de “recursos” frente a la elevada necesidad que existe de ellos.

Entrevistado: Es algo que se aprende, un pibe en tres años está programando y está

ganado un salario que hay médicos que nunca lo vana a ganar... Todos los médicos no ganan 3000 magos por mes, seguramente... algunos ganaran mas pero en promedio no lo ganan... (Mariano, 33, Consultor)

Los salarios se mueven en una escala meritocrática que es modulada según las muestras probadas de capacidad. La modulación del salario reconoce formas de administrar las escalas salariales en función de criterios subjetivos ligados a la discrecionalidad del empleador aunque siempre dentro de ciertos márgenes⁴.

Entrevistador: O sea que ingresan un mes, hacen el curso y toman un examen y eso determina el salario.

Entrevistada: Sí, pero no es mucha la variación al principio, puede ser que uno entre ganando 2800 y el que más gana, gana 3500... Estamos hablando de sueldos brutos, eh... Pero bueno, empieza a pasar con el correr de los meses que a una persona lo mandás a un cliente y vienen respuestas excelentes del cliente. O te lo piden más tiempo.

Entrevistador: Volviendo al tema de los exámenes, ¿quién decide la diferenciación de los salarios? ¿Alguien del equipo, alguien de recursos humanos?

Entrevistada: Dentro de la consultora tenemos referentes por cada módulo o área. Somos cinco. Entonces yo por ejemplo tengo capacitación en mi módulo de diez personas. Yo como referente hago como una escala del que sería a mi parecer el mejorcito hasta al que quizás no quiero... Porque viene y me doy cuenta que no le interesa... Entonces en base a eso... sí hay una escala salarial, con bandas, digamos. Entonces vos, por ejemplo para un trainee que es el primero que entra a aprender, la banda salarial te dije puede ir entre 2800 a 3500. Entonces yo lo que hago es determinar en qué escala para mi debería ir cierta persona, dentro de la banda. Eso lo revisa el referente con la persona de Recursos Humanos

E: Entonces, ¿es muy difícil que haya salarios iguales para la misma tarea?

Entrevistada: Sí, sí... Lo que nosotros tratamos de hacer es de estar constantemente investigando cómo está el mercado porque además los sueldos de sistemas suben y suben y suben, por lo menos de SAP, entonces... para retenerlos... Hubo un momento hace tres años que cada tres meses tenías que aumentar sueldos.

(Marina, 30, Líder de proyecto en Consultora de SAP)

En el caso del desarrollo de videojuegos, el personal de recursos humanos de una empresa se encarga de señalar que el salario no es "individual" sino "personal". La diferencia radica que el empleador valora el hecho de que el trabajador se sienta especial, y que sea tenida en cuenta su singularidad, por más que las supuestas diferencias en los hechos no sean tenidas en cuenta:

⁴ Las cifras salariales corresponden a entrevistas realizadas los años 2008, 2009 y 2010.

Entrevistado: en nuestra empresa un programador está entre, alguien señor, digamos, 8000 pesos y alguien que está comenzando 3000 o 3000 y algo... pero tiene que programar C++ que no cualquiera puede hacerlo, no es lo mismo que otros lenguajes

Entrevistador: ¿y el artista tiene un nivel parecido o es menor que el del programador?

Entrevistado: no, es menor. El programador es siempre exigente, es bastante diferente con otros sectores de la empresa, es el más demandador. Pese a que nuestra remuneración va a estar por debajo de otros sectores como pueden ser los bancos y demás. Pero la gente que trabaja acá no se va a ir a hacer esos trabajos, o un porcentaje muy chico se va a ir a hacer esos trabajos porque verdaderamente lo van a sufrir, lo van a padecer muchísimo. (Juan, 29, psicólogo del área de recursos humanos de empresa de desarrollo de videojuegos)

La modulación del salario implica una gestión del trabajo por las competencias lo que implica: "...un principio aparentemente inédito según el cual la evolución de las remuneraciones y de las promociones de un asalariado no se efectúan necesariamente por la ocupación de puestos considerados como más elevados. Este principio, que es admitido en muchas instituciones, entre ellas el ejército, no estaba hasta ahora reconocido en las empresas, lo cual no significa que estuviera ausente. Se creaban grados artificiales en los que el operador, declarado primero en su oficio o confirmado, obtenía ventajas sin cambiar por ello de afectación. El principio ya se llevaba a cabo, pues otorga gran libertad al organizador del trabajo, que puede crear carreras a su conveniencia y ofrecer motivaciones a los asalariados sin por ello edificar una jerarquía de tareas. Beneficio suplementario: no pudiendo el sindicato influir en la promoción de los asalariados más que indirectamente —aprobandos secuencias regladas de puestos que esbozarían un itinerario—, el principio que suaviza la correspondencia entre el grado y la función libera al empleador de un interlocutor incómodo. En ocasiones, esta desconexión es interpretada como la desaparición de la relación entre el puesto ocupado y las aptitudes del trabajador, cuando en realidad no significa más que, en lo sucesivo, dicha relación está sometida a la discrecionalidad del empleador." (Rolle, 2005: 206-207). Así se veía reflejado en el campo, donde está claro que los que trabajan en los mismos puestos no necesariamente ganan el mismo salario:

Entrevistado: no, el sueldo no es individualizado, es personalizado. Vamos a tener dos períodos anuales de evaluación de compensaciones. Que tengamos el período de evaluación no quiere decir que vaya a haber modificaciones, pero sí, tenemos dos

períodos en el año asegurados para revisar las compensaciones de la empresa compararlas con el mercado, hacer un examen interno y demás.

Entrevistador: ¿para comparar con el mercado cómo lo cotejan?, Entrevistado: tenés encuestas de mercado, por un lado, que podés comprar, podés hablar con los amigos de otras empresas

Entrevistador: no les pasa que viene gente que se va y les dice: “me ofrecen tanto en tal lado, me voy”, y ahí les llama la atención ¿o no?

Entrevistado: también pero no es la información más relevante, no podemos tener eso en consideración. Algunas empresas de videojuegos, podemos compartir esa información para estar actualizados y saber, tener información directa del mercado de videojuegos, que es muy particular. O sea, las encuesta a nosotros nos arrojan información que no nos da en forma directa porque por ejemplo en el caso de los programadores en las encuestas van a estar incluidos el que trabaja en el banco o el que trabaja haciendo desarrollo... hay una encuesta de los programadores de C++, o te dice, “un programador gana tanto”. Pero no es lo mismo un programador en C++, que un programador Java, que un programador Cobol. No es lo mismo y hay una diferencia enorme de franjas salariales entre ellos. Nosotros tenemos sólo programadores C++ no existen los Java. (Juan, 29, psicólogo del área de recursos humanos de empresa de desarrollo de videojuego)

Generalmente, los salarios son diferenciados según los niveles de “seniority”:

Entrevistado: sí, la mayoría de las empresas de desarrollo trabajan con 4 niveles, el pasante, junior, semi junior, senior o u quinto que es el especialista en dónde yo trabaje. Cada uno tiene 5 o 6 step de categoría remunerativa. Aquel que es junior, me ha pasado, y que quiere ser gerente de proyecto y ahí te van a pedir carrera universitaria y vos seguro que estás en primer año de la facultad.

Cada empresa tiene su propia, su forma de reclutar y de mantener. En el mercado siempre están esas categorías, Junior, senior, especialista, que marca algún rango salarial. (Matías, 30, desarrollador y líder de proyecto)

Y la escala se construye en función del mercado o en función del salario por hora, aunque la empresa decide qué es lo que paga por cada uno de los niveles.

Entrevistado: es un mix...siempre un empresario trata de alinearse al mercado porque si no es muy difícil sostener una empresa que es pyme, que tiene 15 o 20 personas y las altas rotaciones impactan muy alto en los clientes y que es un recurso que tiene un abanico de funcionalidades muy altas. Entonces, que entre un nuevo recurso, que aprenda a liderar un poco, a programar un poco, a vender un poco. Presentar un perfil que sepa capacitar, que sepa sentarse con el director a buscar nuevas funciones, vender

Entrevistador: o sea que ¿un informático tiene que hacer todo?

Entrevistado: todo, eso en otros países puede no ser así. Te voy a poner un ejemplo, Brasil era el único responsable de instalar el producto, después cualquier país implementaba. Acá vino un recurso de Brasil, a un cliente de acá e instaló los servidores. Yo le dije bueno, ahora que están los servidores por qué no me creas los ambientes, desarrollo, pre producción, producción...Me dijo “no, es una tarea del consultor, no mía” y se fue a Brasil de vuelta. (Matías, 30, desarrollador y líder de proyecto)

Como hemos señalado, esta singularidad o individualidad de la prestación hace o contribuye a que la negociación salarial sea claramente “individual”,

habitualmente en función de la formación del trabajador, su experiencia o en función del proyecto. Como vimos antes en el caso del consultor SAP ello puede jugar en su beneficio pero generalmente influyen otras cuestiones:

Entrevistador: el salario vos lo negociás...

Entrevistado: Individualmente...

Entrevistador: ¿Por hora de trabajo o por un salario mensual de tu jerarquía?

Entrevistado: No, mensual... mensual de mi jerarquía. Me lo negociaron obviamente, pero me arrepiento por ahí de no haberles pedido más. Porque...de habérselos peleado más porque me lo hubieran dado. (Martín, 34, Analista funcional)

Entrevistado: yo al principio no tenía ni idea, nunca había negociado nada. No soy buen vendedor, no puedo vender nada y tenía que conseguir un aumento. Entonces al principio iba tímido y nunca conseguía nada, cada tanto te daban aumentos en la época de los 90.

Entrevistador: ¿te pagaban por hora?

Entrevistado: al principio era por mes

Entrevistador: sí un salario. Pero en el sector privado, en la consultora por ejemplo, ¿te pagaban por hora por proyecto?

Entrevistado: y yo después negocié por hora cuando aprendí a negociar. Lo negocié por hora porque me convenía más y era uno a uno. Mirá yo arranqué ganando 900 pesos en la consultora. Ponéle en el 95 trabajaba profesionalmente pero por mi cuenta como freelance.

Entrevistador: ¿900 pesos en el 95?

Entrevistado: Sí, eran 900 dólares. En el 2001 cuando se iba De la Rúa yo estaba ganando 3000 pesos, o sea 3000 dólares...facturando con monotributo. Al principio no existía pero al toque lo pusieron y ya nos pasamos todos. Y la negociación... yo al principio era tímido hasta que me di cuenta que la onda era apurarlo, que el chabón entendía ese lenguaje. Entonces siempre el chamuyo era en el momento crítico del proyecto, esperabas a que el proyecto esté, a que tenía que salir sí o sí para decirle "me ofrecieron tanta plata del otro lado". Lo cuál era muchas veces mentira aunque uno sí tenía permanentemente ofertas de trabajo eso era algo increíble porque nadie tenía laburo. A finales de los 90s cuando nadie tenía laburo, hiperdesocupación, a nosotros nos llovían ofertas de laburo. Entonces eso te permitía negociar con una mejor posición...el chabón ahí te daba lo que querías. Porque aparte nosotros veíamos que estaban sacando fortunas también. (Diego, 38, desarrollador y antropólogo)

Después de la devaluación la individualidad de la negociación se acentuó todavía más. A medida que las ventajas salariales propias de un sector en expansión con escasez relativa de trabajadores se vayan diluyendo los planteos sobre la organización colectiva de los trabajadores, que hoy existen pero son marginales, van a empezar a hacerse sentir.

4. ¿Sindicato o Colegio de informáticos?

Estas consideraciones previas sobre los salarios y las condiciones de trabajo nos remiten nuevamente a la cuestión sindical. En Argentina, los primeros esfuerzos de organización sindical de los trabajadores informáticos son relativamente recientes. Las principales iniciativas se cristalizaron a finales del año 2006 cuando en el marco del Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones (Cepetel) se crea la Rama Informática. Cepetel cuenta con personería gremial y está afiliado a la CTA y desde allí se han adoptado numerosas iniciativas. Al mes siguiente de la aparición del gremio de informática, el 28 de diciembre de 2007 nace la Asociación gremial para Operadores de Sistemas Informáticos y Afines (AGOSIA) para la Ciudad de Buenos Aires, en el marco de la CGT. A pesar de que existen dos sindicatos, hasta el momento, no se ha planteado una disputa por la afiliación de los trabajadores informáticos en buena medida porque es notable el rechazo de los informáticos entrevistados a este tipo de organización.

Entrevistador: Y vos como consultora estás encuadrada en algún sindicato

Entrevistado: No, no tenemos sindicato.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistado: Hay dos sindicatos que quieren tomar parte del mundo de sistemas, uno es el de Empleados de Comercio, el otro sinceramente no recuerdo, pero... Al día de hoy no tenemos sindicato.

Entrevistador: ¿Y eso es un problema o es algo que...? ¿Cómo lo ven en el rubro?

Entrevistado: En la consultora donde yo trabajo el promedio de edad es de 29 años. Hay dos o tres personas que tienen 50, con lo cual te estoy diciendo que la mayor parte de las personas que trabajan en esto, tienen 20, 22 años... Ni se plantean qué es un sindicato. Aparte es un mundo distinto... Para mí es totalmente coyuntural, pero donde un chico de 20 años puede entrar como primer empleo, y el primer sueldo es 3500 pesos... Ser parte del Sindicato de Comercio que te dice que el primer sueldo, eh, tiene que ser, no sé, 2000 el sueldo mínimo... Y bueno, acá ni se lo plantean, están muy por arriba, entonces ciertos problemas... Aparte hay tan poca gente para mucha necesidad de informáticos.

Entrevistador: del Sindicato ¿cuál es tu opinión?

Entrevistada: yo creo que va a tender a sindicalizarse el mundo de sistemas también. De hecho, yo sé que están luchando por los empleados de las consultoras de SAP, el Sindicato de Empleado de Comercio por ejemplo, porque les conviene para cobrar el porcentaje de sueldo. Y hay cierta... es incómodo lo que pasa para los consultores, a veces... que a veces ante el mismo grado de seniority ganan diferente... A muchos, les conviene sindicalizarse... (Marina, 30, Líder de proyecto en Consultora de SAP)

El trabajo informático es transversal a muchos sectores, sobre todo en servicios como telecomunicaciones, servicios financieros, etc. Si existe contacto con otros sindicatos de actividades diferentes pero ligadas a la informática la

posibilidad de al menos discutir la sindicalización aumenta pero ello no se traduce en la organización efectiva.

Entrevistado: En el Banco Ciudad es como que te protege el sindicato, tiene la jerarquía estatal pero te protege el sindicato. Entonces a las cinco y cuarto nos íbamos. El sindicato era la Bancaria pero justo cuando yo entré perdió la CGT y ganó la CTA, justo en ese momento. Me acuerdo que yo voté inclusive y todo. En realidad fue re loco porque yo entré...

Entrevistador: O sea, ¿vos estabas encuadrado como bancario a pesar de ser informático?

Entrevistado: Exactamente.

Entrevistador: ¿Todos los informáticos estaban encuadrados en el bancario porque estaban dentro del Banco Ciudad?

Entrevistado: exactamente.

Entrevistador: ¿Y no hubo ningún planteo de los informáticos... eso no generaba ningún problema ni ruido ni nada?

Entrevistado: No generaba ningún ruido ni nada. Es más yo creo que como era gente, en general, de carrera del banco o era gente que venía de empresas privadas dónde nunca habían tenido nadie que... porque de última explotas la presencia del sindicato. Vos sabés que cinco y cuarto te vas a la mierda y no te pueden decir quedate, ¿entendés?, salvo que haya justo un incendio y lo tengas que apagar. Pero eso pasaba una vez cada seis meses (Diego, 38, desarrollador y antropólogo)

En los años noventa, según este mismo entrevistado, la cuestión de la sindicalización del trabajo a veces ni se planteaba.

Entrevistado: No, nosotros cuando lo planteábamos en los almuerzos los comentarios de los compañeros eran de los que no querían hacer un sindicato..., que no se consideraban trabajadores. Lo que querían hacer era un colegio, porque no se consideraban empresarios sino profesionales. En general eran todos estudiantes de la UTN o había algún que otro de exactas por ahí colgado, muchos de universidades privadas de CAECE, ORT, de universidades privadas del ITBA inclusive... todos pibes de extracción clase media también. Si estaban de acuerdo con que había que haber una colegiatura porque veían que la negociación individual terminaba perjudicándolos, digamos.

Entrevistador: O sea, ¿ellos abogaban por el colegio, por el colegio profesional?

Entrevistado: si, inclusive teníamos porque yo trabajaba y había gente que venía trabajando desde los 80s e inclusive algunos de los 70s en sistemas, era mucho mas pequeño todavía el mundo y lo que decían era que siempre que se había querido armar un colegio había habido maniobras para que no se terminara de armar, viste?... de los gobiernos, de las empresas. Como que siempre te decían de la propia salida individual que, de última, siempre estuvo bien remunerada. Entonces eso hacía que la gente no se juntara. (Diego, 38, desarrollador y antropólogo)

Sin embargo, en los años 2000 el rechazo tiende a reducirse y presumiblemente hay mayores perspectivas para la sindicalización:

Entrevistador: nunca te enteraste del Sindicato, de las propuestas que tienen...

Entrevistado: Nada. Nada, siempre lo esquivábamos a los sindicatos... En realidad no había, ahora se están formando sindicatos... No, en realidad, siempre se hablaba de

creación de un sindicato. Y, siempre nos parecía mal. Porque nos parecían todos unos chorros. Y... Porque pensábamos que la gente que iba a dirigir el sindicato no era de sistemas... ahora cambió mucho también con este gobierno, o sea este gobierno favoreció los sindicatos entonces ahora la gente que está bajo un sindicato cobra más que yo. Ahora, entonces ahora yo te digo que sí. Pero antes uno, la gente que estaba bajo un sindicato no cobraba más que yo. En el 2001, en, eh en la época de Menem, o en la época de De La Rúa..Y te miraban mal si pertenecía a un sindicato. Bajo convenio era mal mirado. Ahora cambió el tema. Hoy escucharía las propuestas, vería cuánto me sale por mes, obviamente. (Martín, 34, Analista funcional)

Los informáticos no se plantean un forma de organización colectiva y cuando lo hacen se dividen las opiniones entre la formación de un el Colegio Profesional al estilo de una profesión liberal o en clave sindical, como surge de la tradición obrera industrial⁵. Así lo plantea uno de nuestros entrevistados en un documento que hizo circular contra el intento de establecer un Colegio de Informática en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires⁶:

Una colegiatura de este tipo que exija la titulación y el pago de una matrícula para ejercer la profesión no tiene precedentes ni en toda la Unión Europea (donde proyectos de este tipo fueron vetados, como en España o Grecia), ni en los EE.UU. donde existen varias asociaciones libres de profesionales, ni menos aún en las III (Irlanda, India e Israel), paradigmas del ingreso tardío pero efectivo a la provisión de SSI (Software y Servicios Informáticos). Infinidad de Consejos Profesionales abiertos de afiliación voluntaria existen en diversos puntos del planeta, como la BCS (British Computer Society), ACS (Australian Computer Society), SAGE, la IEEE, la ACM (Association for Computing Machinery), o la ATI (Asociación de Técnicos de Informática en España) muchas de estas en abierta oposición a la creación de regulaciones y colegiaturas.

⁵ Al respecto véase Míguez, Pablo (2009a): "Los límites y desafíos de la representación sindical en los trabajadores del "trabajo inmaterial": el caso de los trabajadores informáticos." en VVAA: *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*" Ed. Prometeo, Buenos Aires.

⁶ "Regulando la informática: atavismos para la provincia" declaración de Juan Grigrera contra los intentos de creación de un Colegio de Informática para la Provincia de Buenos Aires.

La perversión de este argumento reside en impugnar toda habilidad adquirida por fuera de la educación formal y en reemplazar la obligación de la institución académica de demostrar la excelencia de sus graduados al mercado laboral, de modo de desterrar definitivamente a todo no titulado y 'valuar' de este modo efectivamente el título. La creación de esta 'herramienta' a contrapelo de la valuación del mercado de trabajo condena a la ilegalidad a un conjunto extenso de relaciones laborales.

La necesidad de crear una corporación excluyente fuerza otorgar el monopolio del conocimiento en estas extensas y cambiantes áreas a un titulado en informática" (de modo transitorio se admite al club a un conjunto de idóneos). Reglamentar el ejercicio de la profesión implica negar de modo arbitrario que capacidades similares bien pueden adquirirse en otras diversas disciplinas universitarias, como Matemática, Física, Ingeniería, Estadística, Telecomunicaciones, IA, entre tantas. Impugna también el trabajo en TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) que realiza con frecuencia un contador, o un bibliotecario, y no contento con esto niega la mayor parte de la historia de las ciencias informáticas donde en especial matemáticos, físicos e ingenieros han hecho aportes fundamentales (como ejemplo de esas ironías que nos ofrece el mamarracho por descargo, el artículo 9 le niega a infinidad de expertos como Donald Knuth, Brian Kernighan o Marvin Minsky atribuciones para ejercer investigación asesoramiento o docencia en el ámbito provincial por carecer de título.

Otro conjunto de razones podrían esgrimir algunos para cimentar una colegiatura. Un colegio de informática lograr a dualizar el mercado laboral (legal/ilegal) y bajar de este modo el salario. Oficiaría de instrumento de disciplinamiento del mercado laboral profesional gracias a su tribunal de faltas, la volatilidad de la matrícula y los juicios profesionales. A todas luces esto es por demás innecesario: crisis, desempleo en otras áreas y una década de neoliberalismo, flexibilización laboral y deterioro de salario y condiciones laborales han hecho mucho más que lo necesario.

Como venimos diciendo, la negociación salarial es siempre individual y mientras las remuneraciones acompañen ello atenta contra la sindicalización pero existen otros obstáculos también para la organización bajo la forma de un Colegio Profesional. El principal inconveniente es que dejaría fuera de la

matrícula muchos trabajadores que trabajan sin tener una carrera finalizada con un título, situación que involucra a la mayor parte de los informáticos.

Entrevistado: Una colegiatura supone que vos tenés que estar matriculado... Eso perjudica a la gente que no quiere seguir la facultad. Porque no te olvides que la mayoría de las cosas las aprendés autodidactas...

Entrevistador: Claro. Y a veces no te recibís...

Entrevistado: mucha gente, que desarrolla software de Games...ni van a la Facultad, ni les interesa. Y el Colegio te obliga a estar recibido para colegiarte, para darte una matrícula. Yo no lo veo... De mi lado que estudié lo veo bien, del lado de la persona que no estudió lo ves mal. (Martín, 34, Analista funcional)

Estos mecanismos son promotores del círculo vicioso que retroalimenta la precariedad. Lo explica muy bien López Calle en su trabajo sobre la relación de los sindicatos con los jóvenes trabajadores: "... esta situación no sólo genera un círculo viciosos entre la precarización y la capacidad de precarización. Sino que, al dar la responsabilidad a los trabajadores para defender sus condiciones de trabajo bajo este marco, genera al mismo tiempo una suerte de autoinculpación en el seno de la clase trabajadora: por ejemplo, la culpabilización de los jóvenes a los sindicatos (corporativos) o de éstos hacia los jóvenes (desideologizados)." (López Calle, 2007: 199).

Todas estas son señales claras para un sector como el informático que no deja de crecer económicamente al amparo de la precariedad laboral creciente de sus trabajadores, quienes por ahora no traducen estos problemas en términos de acciones colectiva. Allí también existe un fuerte desinterés por parte de las cámaras empresarias por establecer convenios colectivos que regulen la promoción profesional y salarial y que, al entender de los sindicatos, disminuiría el atractivo que supo tener este tipo de trabajo en sus orígenes, en un contexto de enorme crecimiento de los beneficios y de creciente queja de los propios empresarios del sector por la escasez de profesionales⁷.

Conclusiones

⁷ <http://www.comfia.net/capgemini/html/10554.html>

La subcontratación, difícil de evitar, genera los mismos problemas que en el sector industrial. Incluso se verifica para la exportación de software y servicios informáticos, que se hacen de manera desventajosa para los trabajadores en términos de salarios. Ha sido muy frecuentemente relatado por los entrevistados el caso de los salarios de los trabajadores que realizan tareas para el exterior viajando y permaneciendo en otros países son cobrados en moneda local pero que la empresa factura en divisas, quedándose con una diferencia cambiaria.

Los trabajadores son concientes de la situación de “comunidad” que los reúne pero poco inclinados todavía a procurarse mecanismos de acción colectiva. Cuestionan la representación sindical por varias razones. Una de ellas es la caída del poder sindical que se ha verificado incluso en el sector de trabajo industrial clásico desde los años setenta, no sólo en Argentina sino en el mundo. Otras de las razones son los salarios elevados que los equiparan a los profesionales liberales y que, a resultas del exceso de demanda de trabajadores informáticos, no se traduce en grandes tensiones en el mercado de trabajo informático. Si bien los despidos son frecuentes -al igual que en cualquier rama de la industria- y la negociación del salario y su modulación es casi siempre individual buena parte de los trabajadores informáticos no parecen encontrar en estos hechos un factor de preocupación. Por esa y otras razones son más proclives a apoyar un colegio mas que un sindicato y se observa una elevada tasa de rotación de los trabajadores por los altos salarios.

Como vemos, volviendo a nuestras consideraciones sobre la generación de valor y su relación con el proceso de trabajo (Míguez, 2007,2008), se trata de capturar la potencia de un trabajo eminentemente intelectual, y por tanto, profundamente social, en beneficio de un capital que sólo pone a disposición una infraestructura informática y el problema a resolver pero que no puede prescindir del trabajo de los programadores. Lejos de verificarse un “fin del

trabajo” el trabajo está más presente que nunca, poniendo en juego las capacidades más genéricas del hombre a disposición del al valorización en una dimensión e intensidad novedosa (Vercellone, 2006). Este trabajo cognitivo no viene a reemplazar al trabajo industrial de tipo manual pero se superpone a él, por lo tanto deberán entonces superponerse también las estrategias de resistencia.

Bibliografía

- Bolstanski, Luc y Chiapello, Ève (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002.
- Castillo, Juan José (2009): “Las fábricas de software en España: organización y división del trabajo. El trabajo fluido en la sociedad de la información” en *Trabajo y Sociedad*, Nº 12, Vol XI, Otoño 2009, Santiago del Estero, Argentina.
- López Calle, Pablo (2007): “Los sindicatos ante los jóvenes y los jóvenes ante los sindicatos: explotación, alienación y reificación.” en Drolas, Ana, Lenguita Paula y Montes Cató, Juan (Comps.)(2007): *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Poder y Trabajo, Buenos Aires.
- Manovich, Lev (2006): *El lenguaje de los nuevos medios de comunicación*, Paidós, Buenos Aires.
- Marazzi, Christian (2003) [1994]: *El sitio de los calcetines*. (2003), Ed. AKAL, Madrid.
- Marazzi, Christian (2009): “La violencia del capitalismo financiero” en *La gran crisis de la economía global*, Edición Traficantes de Sueños, Madrid,
- Míguez, Pablo (2007): “Los cambios en la subjetividad de los trabajadores y en los procesos de trabajo en las nuevas formas de trabajo inmaterial” ponencia presentada en el VIII Congreso de ASET, Asociación de Estudios del Trabajo, Agosto de 2007, Buenos Aires.
- Míguez, Pablo (2008): “Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática.” en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en*

sociedades segmentadas N° 11, vol. X, Primavera 2008, Santiago del Estero, Argentina disponible en <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad>.

- Míguez, Pablo (2009a): “Los límites y desafíos de la representación sindical en los trabajadores del “trabajo inmaterial”: el caso de los trabajadores informáticos.” en VVAA: *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*” Ed. Prometeo, Buenos Aires.

-Míguez, Pablo (2009b): “*La organización del proceso de trabajo de los trabajadores informáticos*” ponencia presentada en el IX Congreso de ASET, Asociación de Estudios del Trabajo, 5, 6 y 7 de Agosto de 2009, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.

-Míguez, Pablo (2011): Tesis doctoral: “El trabajo inmaterial en la organización del trabajo. Un estudio sobre el caso de los trabajadores informáticos en Argentina.” (mimeo).

- Palomino, Héctor (2000): “Trabajo y Teoría Social: Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales.” Congreso de ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo), Mayo de 2000, Buenos Aires.

- Rolle, Pierre (2005a): “El trabajo y su medida” en *Lo que el trabajo esconde*, Traficantes de Sueños, Madrid.

-Rolle, Pierre (2005b): “Asir y utilizar la actividad humana. Calidad del trabajo, cualificación y competencia.” En Lahire, B., Rolle, P., Saunier, P., Stroobants, M., Alaluf, M. y Postone, M.(2005): *Lo que trabajo esconde*, Traficantes de sueños, Madrid.

- Vercellone Carlo (2006): Elementi per una lettura marxiana dell'ipotesi del capitalismo cognitivo, in Vercellone C. dir), *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca postfordista*, Roma, Manifestolibri, 39-58.