

Huelga, proceso de trabajo y composición de clase. Los trabajadores brasileños de procesamiento de datos*

José Othón Quiroz*

Presentación

Durante el mes de noviembre de 1986, cuando la mayoría de los medios de comunicación concentraban su atención en el proceso electoral, explotó una huelga particularmente importante, la de los trabajadores de procesamiento de datos del Estado de Rio Grande

* Este trabajo fue elaborado en agosto de 1987 en Porto Alegre, Brasil. La ausencia de reflexión sobre los trabajadores de procesamiento de datos en nuestro país me llevó a traducir el ensayo. Sector no sindicalizado, sometido a formas de explotación poco conocidas, sujetos de enfermedades que afectan su entidad psicofísica, los trabajadores dedicados a la captura, análisis, programación y operación crecen en número de importancia y forman un nuevo sector del trabajo asalariado moderno.

Espero que la transmisión de la experiencia de los trabajadores de procesamiento de datos de Brasil pueda servir de referencia para la organización de este sector del trabajo abstracto que, en México, crece aceleradamente. Basta observar la oferta de cursos y la demanda de este tipo de trabajador en la era de la computación generalizada. Algo se podrá extraer de las formas de organización y lucha que permitieron que estos trabajadores consiguieran su registro sindical y organizaran una huelga que, hoy por hoy, representa la primera experiencia de este tipo en América Latina.

* Profesor Investigador del Departamento de Sociología. Área de Análisis Sociológico de la Historia, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

do Sul (RGS). De la profundidad de las fortalezas de la informática, entre el aire acondicionado regulado para bienestar de los equipos de computación y el ritmo estresante del trabajo de los capturistas y operadores, surgió la primera confrontación de una categoría¹ relativamente nueva y de sindicalización reciente.

En este ensayo pretendo profundizar en las determinaciones de ese conflicto dentro del proceso de trabajo de una empresa que, por su importancia, se ha convertido en el lugar de donde parten las iniciativas más importantes de los trabajadores agrupados en el joven Sindicato de los Profesionales de Procesamiento de Datos (SINDPPD) de Rio Grande do Sul. El conflicto, hasta ese momento único en Brasil, deja muchas preguntas en el aire: ¿Cuál es la forma como los trabajadores se colocan ante la organización del trabajo basado en el comando computarizado? ¿Cuál es la estratificación interna que produce la organización del flujo productivo de las informaciones en la empresa escogida? ¿Cuáles son las calificaciones creadas y la estructura interna de los trabajadores? ¿Cuál es la relación entre los diferentes sectores de la categoría, sus calificaciones y contenidos de sus trabajos, así como las formas de participación dentro del movimiento de huelga? Uno de los objetivos de este trabajo será el de buscar alguna explicación a esas preguntas, dentro del ámbito de la empresa "X".

En una segunda parte analizamos los acontecimientos que siguieron a la huelga. Nuestra intención es dar a la huelga una dimensión no finalista, como se acostumbra hacer en la historia episódica del movimiento obrero. Entendemos la huelga como un acontecimiento que tiene valor por sí mismo, pero también como parte de un proceso de confrontación capital-trabajo que se verifica diariamente en el proceso de trabajo y cuyas consecuencias van más allá de lo inmediato.

En la penúltima parte del estudio, buscaremos establecer algunas hipótesis de trabajo en relación a las nuevas propuestas patronales para organizar y administrar las relaciones de trabajo en los Centros de Procesamiento de Datos (CPD). Las tentativas de crear un nuevo consenso a partir del proceso de trabajo, que tam-

¹ En la legislación laboral brasileña el corporativismo de los treinta se mantiene vigente. Uno de los elementos más representativos de esta situación es la existencia de "categorías" de trabajadores, término que viene del corporativismo fascista italiano. Las "categorías" no se mezclan, sus luchas siempre son por "gremio". El término significa sector de trabajadores y como tal lo utilizo a lo largo del texto.

bién hacen su aparición en la empresa "X", sirven para ejemplificar las dimensiones políticas que cobran los conflictos entre capital y trabajo, cuando la relación producción-circulación-distribución y consumo se estrechan y la producción impone su sello a las acciones dentro de la fábrica y dentro de cualquier otro centro de trabajo, en este caso la oficina de procesamiento de datos, la "fábrica de información". En la parte final desarrollaré las relaciones entre la huelga, el proceso de trabajo, el sistema de relaciones laborales y la composición de clase en la empresa "X", S.A.

Introducción

La importancia de los Trabajadores de Procesamiento de Datos (TPD)

Los avances en la informática y en la microelectrónica representan el corazón del actual cambio tecnológico. Aplicados directamente al proceso de producción aceleran la automatización de la industria mediante el uso de equipos electrónicos como los robots, las máquinas de control numérico computarizado, el diseño con ayuda del computador, la producción con ayuda del computador, etcétera. También se han elaborado nuevos medios de trabajo para la oficina como las máquinas de escribir electrónicas, lectores de texto, procesadores de palabras, micro-computadores, entre otros, que cambian radicalmente la organización del trabajo en los locales donde son utilizados.

Tanto en la fábrica como en la oficina, los avances particulares de la informática permiten un incremento notable en la eficiencia y rapidez de las funciones de registro y cálculo. El valor de uso de la fuerza de trabajo de los TPD radica precisamente en este hecho. Los TPD representan hoy un sector importante del trabajo asalariado del terciario, producto de los avances del desarrollo capitalista e indirectamente de la lucha de clases en la fábrica. La clase obrera al confrontar al capital tiene una incidencia sobre el propio desarrollo capitalista: interviene, condiciona, modifica y "revolucionaria" la totalidad del modo de producción. Las Nuevas Tecnologías de Computación (NTC) además de representar una salida a la crisis, son respuestas a la resistencia obrera de sus sectores más estratégicos y combativos. Éstas desarticulan, cambian las califi-

caciones, el lugar de trabajo y desemplean al obrero industrial pero, inevitablemente, crean nuevos sectores en la totalidad del trabajo abstracto, los TPD son uno de ellos.

La empresa "X" es un CPD de un banco, por tanto, su importancia está en la función de *registro* —y el cálculo como parte de él— de informaciones que realiza para el banco e, indirectamente, en el papel que juega en el proceso de circulación por su ligazón con dicho banco.*

El uso de los servicios de este CPD está en función de las necesidades del capital de realizar más rápidamente y eficientemente su propio ciclo de rotación de dinero, ciclo insertado dentro del ciclo global del capital. Por otro lado, el desarrollo de los CPD de los bancos tienen que ver con la tentativa de reducir el tiempo de registro de las operaciones y con la eficiencia y grado de sofisticación del tipo de servicio. La automatización y racionalización modificaron la organización general del trabajo dentro de las actividades bancarias en los últimos años. La introducción de una organización del trabajo basada en la aplicación del taylorismo y de la línea de montaje a la atención de los clientes bancarios; la estandarización de los documentos y procedimientos y, sobre todo, el uso del computador para la atención del público, en la retaguardia y en los departamentos de apoyo, constituyen la llamada automatización de los bancos. De ahí el aumento de la importancia de los CPD que sirven, además del registro de las operaciones, para mejorar los servicios a los clientes, como el uso de las terminales *on line* que actualizan las cuentas de los usuarios al momento.²

La empresa "X" suministra servicios de registro al banco "X". El registro y el cálculo así como la vieja contabilidad, significan un gasto de tiempo de trabajo y por consiguiente, trabajo objetivado en plumas, tinta, papel, escritorios, etcétera, o sea, fuerza

* En el proceso de producción-reproducción, los bancos participan del ciclo de *rotación* del capital, cuanto más rápido es el ciclo más veces se realiza la mercancía y se recrea el ciclo de producción de plusvalía. En este sentido, el incremento de la velocidad de la producción y de la productividad del trabajo productivo, también genera la necesidad de que otros elementos del proceso global de producción-reproducción aceleren su velocidad y productividad sectorial. Para una rotación más rápida del ciclo de realización, el tiempo entre la producción y venta de los productos tiene que ser reducido a su mínima expresión.

² Zamberlan, Fabio y Mario S. Salerno. "Racionalização e automatização: a organização de trabalho nos bancos" en: Antonio Carlos Fleury y Nilton Vargas (coords.) *Organização do trabalho*, SP, Editora Atlas, 1983, p. 181.

de trabajo y medios de trabajo³ para cubrir las necesidades de registro de los movimientos de dinero. Hoy esos medios de trabajo son más complejos, son computadores, terminales de video, impresoras, unidades de cinta o disco, etcétera. El Contador General ha sido sustituido por los analistas, programadores, capturistas y operadores. El registro computarizado de informaciones sustituye la memoria humana y el registro manual o mecánico, que ya no corresponden a la velocidad y complejidad en la fase que hoy vive el proceso de producción capitalista. Aquí radica la importancia del uso de los servicios de PD: la fuerza de lucha y contratación de una categoría joven en la arena de la lucha de clases.

Antecedentes del conflicto

El surgimiento y organización del sector

Aunque sea un sector relativamente nuevo, las TPD ya tienen historia para contar en materia de racionalización. Como señala H. Braverman, en los años cincuenta las instituciones de procesamiento de datos eran todavía pequeñas y los profesionales trabajaban en todas las máquinas: clasificador, conferente, tabulador y calculador. La programación era la más alta calificación nacida del conocimiento de todos los oficios. Poco después surgió la nueva división del trabajo, cada operación fue separada en una especialidad con diferentes salarios y jerarquías. Surgieron los gerentes y analistas de sistemas, los programadores, los perforadores, los operadores, etcétera. A pesar de todo, en un primer momento, todavía se mantenía una cierta gestión de "oficio" del computador que era manejado por el usuario que hacía los papeles de programador-analista-operador-investigador, que elaboraba el programa para resolver sus problemas. Con la división del trabajo se crearon tres grandes campos con diferentes calificaciones: analistas y programadores altamente calificados, operadores semicalificados o perforadores con la calificación menor.⁴

³ Marx. *El Capital*, tomo II, vol. 4, libro segundo, México, Siglo XXI Editores, 1976, pp. 158-159.

⁴ H. Braverman. *Trabajo e capital monopolista*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1981, pp. 278-279.

El incremento del uso de los computadores en Brasil comenzó en los años sesenta. Con ello surgió una nueva categoría de trabajadores dedicada a la tecnología de uso y de proyecto de computadores en ese país. La categoría creció junto con los cursos de computación a nivel nacional que, en un principio, fueron ofrecidos por los propios fabricantes de computadores. El crecimiento de este sector y la consolidación de su identidad permitieron la formación de las Asociaciones de Profesionales de Procesamiento de Datos (APPD), la primera fue fundada en RGS en 1977. En 1981 se constituyó una APPD a nivel nacional. En el caso particular de RGS, el 25 de mayo de 1985, en el Tercer Encuentro Estatal de la APPD-RGS, se tomó la decisión de constituir el SINDPPD. El 12 de marzo de 1986, fue publicado en el Diario Oficial de la Unión el reconocimiento del Sindicato de Empleados de Empresas de Procesamiento de Datos de RGS. En 25 años la categoría conquistó su sindicalización pasando por nueve años de Asociación Profesional. Ese proceso se da entre dos momentos que se sobreponen y que se confrontan generando sus contrarios, una primera fase de crecimiento y profesionalización del sector que contiene en sí misma los gérmenes de la segunda fase, la de su masificación y "proletarización". De la tensión y transición entre esos dos límites surge un sindicato con una cierta conciencia de "oficio", profesionalizada que, por los embates de la racionalización, a medida que crece se desprofesionaliza, y tiende a transformarse en una conciencia diferentes, reflejo de la incertidumbre de profesionales cada día más degradados y técnicos de poca calificación; una conciencia de trabajo abstracto, de formar parte del obrero colectivo moderno.

La empresa "X" de procesamiento de datos

La empresa "X" (Gráfica 1, apéndice), creada en 1969, ofrece sus servicios a uno de los principales bancos estatales de RGS. A diferencia de otros CPD que están integrados a sus respectivos bancos, los trabajadores de la empresa "X" pertenecen a la categoría de los TPD. En un primer momento, esta situación tiene dos ventajas para el banco "X": económicamente le permite ahorrar dinero al no pagar las prestaciones propias de los bancos a los TPD; políticamente permiten separar en dos sectores a los trabajadores

del grupo económico "X" (Banco y CPD) quitándole fuerza de contratación a sus trabajadores como totalidad.

Esta situación llevó a los trabajadores de empresas de PD, que prestan servicios a los bancos en situación semejante, a luchar para que los derechos de los bancarios fueran extendidos a los TPD. El 6 de diciembre de 1985 fue editado el enunciado núm. 239 del Tribunal Superior del Trabajo que establece que: "es bancario el empleado de la empresa de procesamiento de datos que presta sus servicios al banco integrante del mismo grupo económico".⁵ Esto legitima los derechos de los TPD de beneficiarse con los logros económicos de los bancarios y, al mismo tiempo, pueden continuar siendo representados por el SINDPPD. Sin embargo, ha sido la presión de las luchas de los TPD lo que les ha permitido conseguir algunos beneficios económicos propios de los bancarios.

La importancia del banco "X" tiene su equivalente en la importancia de sus trabajadores, que forman parte del sector más combativo de la categoría de los bancarios de RGS. Los trabajadores de la empresa "X" de procesamiento de datos también se ha convertido en la punta de lanza de la APPD-RGS y del joven SINDPPD.

Finalmente, en el esquema de ahorrar gastos, la administración del grupo económico mantiene su CPD en instalaciones inadecuadas e inseguras. Este ahorro de capital, producto de las malas condiciones de trabajo, llevó a los TPD de la empresa "X" a exigir un peritaje judicial, cuyo resultado confirmó la insalubridad de los locales de la empresa.⁶ Fue en este local mal ventilado y peligroso donde se desarrolló la huelga más importante de los TPD durante la primavera de 1986.

El proceso de trabajo y la composición de clase en la empresa "X"

En un espacio poco adecuado para el trabajo vivo, por insalubre; entre instalaciones eléctricas sobrecargadas, escritorios y equipos de computación trabajan mil personas durante cuatro turnos para

⁵ *Diario de Justicia*, 6 de diciembre de 1985; y APPD-SINDPPD, *panfleto*, sin fecha.

⁶ Comisión de Empleados de la Empresa "X" (COEEX), *Boletín*, enero de 1987; y SINDPPD, *Comunicado*, junio de 1987.

elaborar los servicios de cálculo, registro y control solicitados por el cliente único; el banco "X". Listas de préstamos habitacionales, de crédito rural, nóminas, compensación, contabilidad, cuentas corrientes, etcétera, son algunos de los servicios producidos por el CPD que utiliza una línea de producción en *batch*, esto es, producción por lotes actualizados con cierta periodicidad y excepcionalmente algún sistema *on line*⁷ como el de cuentas corrientes. Medios de trabajo, fuerza de trabajo y formas de gestión se combinan para conseguir los objetivos del proceso de producción de la información.

La racionalidad y automatización de un CPD como el de la empresa "X" permiten observar las tendencias futuras de la oficina, cada día más parecidas a los procesos de trabajo industriales. Estas semejanzas se observan en la propia organización y división del trabajo dentro de la empresa en cuestión y el lenguaje técnico utilizado en el sector: línea de producción, departamentos de desarrollo y producción, etcétera. En el caso de la empresa "X", su principal característica es la estandarización de sus sistemas y programas, módulos pre-establecidos y paquetes cerrados con sus rutinas, que dejan poco margen a la actividad de los sectores más interesados en el análisis y la programación. Esta característica hace que algunas personas tomen la empresa "X" como una escuela de computación o como un lugar de paso.

Los medios de trabajo

Equipos computarizados, instalaciones, listados, cintas, papeles, plumas, etcétera, representan el capital constante, los medios de producción objetivos de un CPD (Cuadro 1, apéndice). Formando parte de este rubro está el objeto de trabajo, la "materia prima" del PD, que son los documentos a procesar. Las máquinas en la computación poseen dos dimensiones: el *Hardware* con que se designa a la parte "material" la parte sólida del equipo y

⁷ El sistema *on line* implica la conexión de terminales de agencias con centros de computación que permiten el procesamiento directo de operaciones realizadas diariamente. Este sistema permite separar las funciones de atención público de las de registro. La agencia bancaria se especializa en los servicios a los cuentahabientes y, en la "retaguardia" del CPD, se realizan los registros que permiten un servicio directo de obtención de estados de cuentas por parte de los cuentahabientes en la terminal situada en la agencia.

el *software* con que se designa a la parte "inmaterial", la parte lógica, el programa para el funcionamiento del equipo. Esta doble dimensión significa una clara delimitación del trabajo intelectual directamente aplicado a la producción, susceptible de ser transformado en una mercancía en sí mismo y de materializarse en paquetes de software, en trabajo intelectual pasado, en capital constante. El software puede ser parte del capital constante de un CPD cuando ya fue elaborado y está sedimentado en paquetes de sistemas y programas, mas también es capital variable cuando está depositado en el saber-hacer y en los conocimientos teórico-prácticos de los especialistas en esta actividad, que venden su fuerza de trabajo predominantemente intelectual.

El propio *software* se divide en dos tipos: el *software básico* representado por los lenguajes artificiales de programación, sus traducciones, los sistemas de gestión de archivos y los sistemas operativos que permiten que la máquina funcione. Están ligados al hardware y son suministrados por la empresa que vende o alquila el equipo; en el caso de la empresa "X" el proveedor es la IBM. El otro tipo de software es aquel constituido por el conjunto de instrucciones dadas al computador, hecho para la resolución de los problemas específicos y los objetivos del CPD, y se conoce como *software de aplicación*. Este es el margen real donde entra la creatividad de los analistas o programadores de la empresa "X" y que, como vimos arriba, tienen un alto grado de estandarización que limita las posibilidades ya existentes de elaboración de *software*.

La fuerza de trabajo

El *capital variable* del sector está constituido por un conjunto de técnicos que se diferencian por la escolaridad, calificación técnica, posición en relación con la "producción", salarios y contenido de sus servicios. La primera gran clasificación divide a los TPD en personal que labora en los departamentos de desarrollo (sistemas) y personal que trabaja en la producción; esta división recuerda la separación del trabajo industrial en directo e indirecto. En *desarrollo* se encuentran las gerencias de sistemas, los analistas y los programadores; en *producción* los capturistas, los conferentes, los controladores de calidad, los preparadores de datos y los operadores. Existen otras ocupaciones que no se encuadran dentro de es-

tos dos grandes sectores como es el caso de las secretarías, las telefonistas, el personal de portería, etcétera, que, en el caso de la empresa estudiada, se agrupan en el denominado *departamento administrativo*. Otra sección de la empresa es el *departamento técnico* donde realiza sus actividades el artífice de mantenimiento importante trabajador indirecto.⁸

Después de haber situado cada uno de los profesionales de la computación en su conjunto, pasemos a analizar cada uno de los principales sectores de TPD de la empresa "X".

El analista de sistemas

Es el trabajador más calificado del sector y de la escala jerárquica de la empresa, ellos ocupan el lugar que sigue de la gerencia general y de las gerencias de departamento. Sus funciones surgen después de haber sido identificada una necesidad y propuesto un sistema. El departamento de análisis debe elaborar el diagrama de flujo destacando los elementos del problema que el computador deberá trabajar; los *procesos*, o sea, el tratamiento que debe ser dado a esos elementos y la forma en que los resultados deben ser presentados. El puesto exige formación específica a nivel de licenciatura o posgrado. El trabajo de analista es el más creativo, gratificante y, laboralmente, autónomo del procesamiento de datos. Sin embargo, esa situación privilegiada no es utilizada como fuerza de contratación, debido a que este sector de los TPD, minoritario dentro de la empresa, está más cerca de la dirección de la propia empresa que de sus compañeros asalariados. Goza de los salarios más altos, del status que su posición jerárquica proporciona y se identifica con las jefaturas y la dirección de la empresa.

El colaboracionismo de los analistas de la empresa "X" se manifestó principalmente en la huelga de 1986. Ellos —salvo honrosas excepciones— fueron los que articularon el servicio durante el

⁸ De cinco técnicos en mantenimiento dos tienen una participación política destacada. Uno de ellos es vice-presidente de la AEEX y otro forma parte de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA). Es interesante constatar que estos obreros altamente calificados y "predominantemente manuales" ligan su calificación, sus conocimientos estratégicos y su movilidad espacial dentro de la empresa a su actuación política; a diferencia de los analistas, altamente calificados pero "predominantemente intelectuales". Cf. Trabajador del sector B, *Entrevista No. 2*, 10. de octubre de 1987.

periodo que duró la huelga, junto con los gerentes, supervisores y algunos rompehuelgas. Analistas, supervisores y gerentes comparten sus antipatías hacia el resto del personal, desde los programadores hasta los capturistas.⁹

Los programadores

En términos generales, la programación es el paso siguiente al sistema, y se encarga de desarrollar lo que aparece en el diagrama de flujo de dicho sistema. La programación tendría que consistir en la traducción a un lenguaje accesible al computador del esquema lógico hecho por los analistas. La *codificación* de las instrucciones al computador es una función del programador. Sin embargo, el caso de la programación de la empresa "X" es muy especial; en realidad es tal la estandarización de la programación que el encargado de esta tarea pasa a ser un simple ejecutante de rutinas, controlado mediante el uso de "machotes" donde registra sus actividades diarias. Este paquete de programación estandarizada denominada programación modular, fue elaborado por un número pequeño de personas, que vaciaron la creatividad potencial de un número considerable de técnicos a los que les tocaría la tarea de probar e implementar los programas.

Reunidos en un piso, arriba de donde se realiza la producción, los programadores aprovechan su paso por la empresa "X" como una escuela de procesamiento de datos remunerada, pero donde la patronización le resta creatividad a su trabajo. Es por eso que antes y después de la huelga la *rotación* (turn-over) del personal de este sector creció a niveles preocupantes para la propia empresa; producida por la insatisfacción con los contenidos de trabajo, la baja remuneración, la falta de incentivos a la eficiencia, la ausencia de objetividad en las evaluaciones para promoción y la falta de perspectivas futuras en la empresa. La deserción de personal calificado representaba una señal de profunda insatisfacción del personal de programación desde antes de la huelga.

El trabajo de programador ha recibido varios golpes por parte de la racionalidad capitalista —taylorista y fordista— aplicada a

⁹ Trabajador del sector B. *Entrevista No. 1*, 16 de enero de 1987 y Trabajador del Sector A. *Entrevista No. 1*, 2 de febrero de 1987.

la producción de software en general, y ha expropiado las habilidades de los trabajadores depositadas en las máquinas como software básico. El programador de software de aplicación ve cómo se pierde su autonomía y se restringen sus espacios de creatividad progresivamente. La innovación tecnológica incorpora en la máquina un nuevo software básico que deja a los programadores presos dentro de esos límites estructurales. Por otro lado, el ataque es implementado directamente sobre el software a través de la Programación Estructurada (PE), precedida de la expropiación del saber-hacer; de la descomposición del "oficio" —especialización de la fuerza de trabajo y del control jerárquico de la producción que en la propia PE se profundizan. La PE pretende simplificar el trabajo del programador, eliminando los pocos espacios propicios para el ejercicio de la creatividad y autonomía relativas a que estaban acostumbrados los programadores.¹⁰

De acuerdo con el Consejo Federal de Profesiones de Procesamiento de Datos y de la Comisión de Educación de la Secretaría Especial de Informática, la escolaridad exigida al programador es de secundaria, con diploma o curso reconocido por esas entidades. Una cierta calificación escolar que se contradice con el proceso de descalificación que implica la programación estandarizada de la empresa "X". De cualquier manera, esa contradicción hace de ese sector de los TPD un trabajador más crítico en su relación con la dirección de los CPD.¹¹

El programador no está tan cerca de la ideología empresarial de los analistas, vive la contradicción de ser lo suficientemente calificado para sentirse con fuerza e incomodarse con la pérdida de autonomía y creatividad en su trabajo. Situado entre los analistas

¹⁰ R. S. Tavares, Silvio. "Da crise do software ao projeto estruturado: a submissão real de trabalho em programação" en: Antonio Carlos Fleury e Nilton Vargas. *Op. cit.* pp. 225-227.

¹¹ Esta contradicción no se resuelve, porque beneficia a la empresa. Exigiendo escolaridad de secundaria la empresa ahorra gastos de capacitación y entrenamiento. Reduce al mínimo el tiempo de adaptación al sistema de relaciones laborales y a las actividades propias de la programación. Estandarizando y rutinizando la programación consigue mantener el control global sobre el proceso de programación, simplificando y descalificando relativamente el trabajo del programador. Esta situación no satisface las expectativas profesionales de los programadores y junto con el retraso del encuadramiento en las funciones de algunos de ellos generó el descontento del sector, que llegó a amenazar a la empresa con una renuncia en masa si no se definía su situación laboral. Su activa participación en la huelga tiene por trasfondo estos antecedentes.

y el personal de producción, con los cuales tiene más relaciones que con los analistas —por sus propias funciones—, se incorporó a la huelga de 1986 asumiendo las reivindicaciones generales, al mismo tiempo que diferenciaba sus demandas de las de los trabajadores de la producción.

El operador

De acuerdo con la definición del contrato de 1986 del SINDPPD, los operadores son "aquellos que tengan como función principal la manipulación u operación en consolas de aparatos o máquinas necesarias al procesamiento electrónico de datos". El operador es aquel que ejecuta el programa, prepara el computador y las llamadas unidades periféricas (unidades de cintas, de discos, lectora de cintas, impresora, etcétera) y vigila el funcionamiento de las máquinas. Realmente, el operador es un "obrero especializado" de la computación que combina la remuneración más alta del sector de la producción con un trabajo en condiciones ambientales creadas para las máquinas: temperaturas bajas, condiciones de humedad preestablecidas, luz artificial y el ruido de las impresoras. Para agravar el esquema, su calificación se ve amenazada con las transformaciones en los nuevos equipos. Como el obrero industrial, tiende a convertirse en un apéndice de la máquina, el operador de equipos de computación tiende a realizar funciones de supervisión pasiva.¹²

El operador participa en la huelga asumiendo las reivindicaciones del departamento de producción. Sin embargo, su actuación en la huelga no correspondió a su posición estratégica en la línea de producción y al poder técnico que eso le proporciona. Esto en lo que se refiere a la huelga de 1986 donde, debido a circunstancias bien específicas, los capturistas detonaron la insatisfacción de programadores y personal de la producción contra la empresa "X". Lo que no significa que los operadores no posean una homogeneidad y un nivel de organización que se reflejan en su fuerza y participación políticas en la referida empresa.

¹² Manacorda, Paula. *El ordenador y el capital*, Madrid, H. Blume, 1982, pp. 81 y 94.

El capturista

La transcripción de datos es el sector más sujeto a las presiones de la línea de producción; dentro del flujo productivo de los CPD es el trabajador más parecido con el peón de línea de la industria taylorizada y fordizada. En este sector, los tiempos y movimientos y la supervisión y control de las tareas diarias son más fáciles de ejercer, debido al carácter poco calificado, rutinizado y simple del trabajo del capturista. Stress —factor de riesgo responsable de innumerables enfermedades orgánicas y psicológicas— y la tan común tendosenuvitis, revelan el perfil patológico a que están sometidos los capturistas que son la representación, en la computación, del trabajador genérico de la industria. Fueron los capturistas los que prepararon el camino a la huelga de 1986, cuando hicieron un paro días antes de estallar la huelga de la categoría. Esto sin olvidar la participación de otros sectores de trabajadores que, con excepción de los analistas, coadyuvaron a la realización de la huelga en la empresa "X". Figura polémica como el propio peón de línea de la industria automotriz,¹³ algunos autores llegan a dudar de la conciencia política y de la capacidad de movilización sindical de los capturistas,¹⁴ pero su actuación en la primera huelga del sector y su participación en las comisiones de trabajadores de la empresa "X" relativizan estos juicios.

Cuando se habla de conciencia de los trabajadores todavía prevalece el punto de vista de quienes privilegian la forma de conciencia profesional. Se juzgan las formas de lucha por las demandas de los sectores más calificados. Se parte del preconcepto homogeneizador que intenta generalizar los objetivos de un sector de los trabajadores a la totalidad de esa categoría. En el caso de los TPD de la empresa "X" la combatividad está vinculada principalmente a los bajos salarios, al stress producido por un trabajo repetitivo y mecánico, al cansancio mental y físico del trabajo intelectual y manual dividido, negándole el funcionamiento a partes del cerebro del capturista que, como obrero ideal del taylorismo, debe pensar lo menos posible. Son esos sectores de la producción más explotados, más ligados al flujo productivo, más asumidos como

¹³ Maroni, Amneris. "A gestao de produção como forma de luta", *Desvios*, núm. 3, 1984, p. 55.

¹⁴ Manacorda, Paula. *Op. cit.*, p. 80.

grupos colectivos, unidos por los módulos de videos y por las tareas repetitivas, los que más se radicalizan en la empresa "X". Dentro de ese grupo de trabajadores, los capturistas son los más afectados por los efectos adversos del uso de la computación al servicio del capital. Ellos son los más homogeneizados por el propio proceso de trabajo y son los que más rápida y colectivamente responden a la patronal de la empresa "X". En la huelga fueron los que crearon el clima y prepararon las condiciones para que la misma estallara.

Primeras constataciones

Aunque existen otros trabajadores dentro de la fuerza de trabajo que labora en un CPD, como los preparadores de datos, los controladores de calidad y los propios trabajadores de los departamentos administrativos, la composición de clase de la categoría fluctúa entre la personalidad de las cuatro figuras analizadas. Sobre esa estructura interna de trabajadores heterogéneos, con diferentes calificaciones, salarios, relación con la producción, posición ante el trabajo, demandas, etcétera, se constituye una composición de clase en el momento sintético de la huelga. La huelga como una forma de lucha y de acción, define el sector hegemónico de una totalidad de trabajadores, o las síntesis contradictorias de diferentes visiones del conflicto, de formas de organización y de lucha.

En la huelga de la empresa "X" se expresaron todos los sectores de los TPD, unos a favor, otros en contra, otros... absteniéndose; unos con salidas intermedias, otros con salidas radicales, otros... sin salidas; unos avanzando, otros retrocediendo, otros... a la expectativa. Pero la totalidad evidenció en su participación o no participación, en sus gritos o silencios, su subjetividad y su punto de vista sobre un momento de confrontación como la huelga.

¿Si una categoría como la de los TPD es tan heterogénea a su interior, es posible definir un discurso único, una vanguardia única, un punto de vista único? definitivamente no. Es el mismo movimiento que sintetiza y "materializa" las acciones de diferentes sectores de una misma categoría de trabajadores. No se puede analizar un movimiento a partir del preconcepto teórico de que hay una vanguardia "natural", y de que esta proviene de los más calificados; tampoco se puede definir la combatividad o el grado de

conciencia como directamente proporcional a la calificación; también es un error pensar —a priori— que los más explotados y los menos calificados son la legítima vanguardia o la parte más radical de un movimiento. Es aquí donde reside el problema metodológico más importante, en el momento de relacionar las determinaciones del proceso de trabajo con sus expresiones políticas; pero también en su necesario y complementario camino inverso, el analizar las formas de organización y de lucha para buscar engarzarlas con las determinaciones técnicas, económicas, sociales, culturales y políticas que el proceso de trabajo sintetiza y concentra. Definir qué sector hegemonizó el movimiento, directa e indirectamente, analizando sus rumbos, la participación de los diferentes sectores de los TPD en sus instancias organizativas y de negociación; las soluciones y logros obtenidos; las repercusiones después de la huelga, etcétera. No permanecer en las entelequias de acciones, ideas y voluntades tejidas entre cúpulas trabajadoras y patronales sin relación con el resto de los trabajadores y con la “materialidad” del proceso de trabajo. Partir del movimiento y de la arqueología que en él dejan las subjetividades sedimentadas de los diferentes actores de una huelga. Es esto lo que pretendo desarrollar; en el momento de la crónica del movimiento volveré a estas cuestiones, a pesar de que en el cuerpo del análisis de la composición de la fuerza de trabajo en el PD adelanto algunas constataciones.

Las formas de gestión de la fuerza de trabajo: taylorismo, fordismo y administración participativa

Ya hablamos de la presencia del taylorismo y del fordismo en la organización del trabajo dentro de los CPD y su influencia en las transformaciones experimentadas por los diversos sectores de los TPD. Un caso que merece ser profundizado es el del trabajo de los capturistas. Es notable la semejanza del flujo productivo de la digitación con la típica línea de montaje fordiana. Ante este trabajo tan desprovisto de creatividad y sujeto a ritmos tensantes, las respuestas —evidentes o subterráneas— de los capturistas han comenzado a aparecer. Como en la época de la introducción de la línea de montaje en las fábricas de Henry Ford, el capturista comienza a mostrar signos de insatisfacción y de rechazo a este tipo de tra-

bajo. El incremento del descontento de los capturistas se refleja en su combatividad sindical como en el caso de la empresa “X” o en una respuesta silenciosa y masiva, como la caída global de su productividad, situación que ha llevado a los administradores de la fuerza de trabajo de los CPD a buscar salidas a esa problemática.¹⁵

El carácter simple y repetitivo del alienante trabajo de captura de datos, fue antecedido por la aplicación de los Métodos de Tiempos y Movimientos que racionalizó las operaciones de transcripción de datos. La eliminación de los tiempos muertos llega al extremo de cronometrar e intentar uniformizar los horarios para ir al baño en el espacio de la jornada de trabajo. Otro principio taylorista bastante difundido en los CPD es la separación del pensar y el actuar, limitando el ejercicio del intelecto al mínimo posible. Este hecho, junto con la racionalización extrema de sus tarifas, ha llevado a los capturistas y otros trabajadores de la producción a desligarse de la realidad, acontecimiento que ya forma parte de la vida cotidiana de los CPD.

En lo que se refiere al taylorismo, además de la aplicación del principio de continuidad que impone la línea de producción en los CPD, existe un control riguroso sobre la movilidad de muchos de sus trabajadores. El principio de eliminar todos los poros de la jornada de trabajo, fijando a los trabajadores en los CPD. La propia conformación de los módulos de captura está proyectada para que los trabajadores sólo puedan mirar el video. Todavía existen secciones y ocupaciones donde se tiene cierta movilidad y posibilidades de comunicarse con otros trabajadores dentro del CPD. Puede preverse que, en el futuro, los administradores intenten cerrar los huecos aún no controlados a través del incremento del capital constante y el uso de formas de gestión de la fuerza de trabajo que combina —en dosis adecuadas— la rigidez con la flexibilidad. Sin embargo, el desarrollo de esas posibilidades será siempre el producto de la confrontación y estarán limitadas por la resistencia de los trabajadores y por las propias propuestas integradoras de un capital que busca crear un nuevo consenso en el proceso de trabajo.

Para entender el significado de las nuevas formas de gestión del trabajo, tenemos que partir del agotamiento del “modelo” de dominación taylorista-fordiano. La crisis del capital, además de ser

¹⁵ Duarte Santos, Ricardo. ISAP/SERPRO. texto núm. 32, marzo de 1987.

técnica, económica y social, es política; refleja la decadencia de las formas de subordinación dentro del proceso de trabajo. La rigidez del taylorismo generó respuestas masivas de los trabajadores, estas críticas incluyen un cuestionamiento al propio poder del capital en la fábrica. Los trabajadores hicieron de las organizaciones formales e informales verdaderas alternativas a las jefaturas del capital en el proceso de trabajo, poniendo en tela de juicio las bases de la dominación capitalista en la fábrica y en la sociedad. En la crisis del taylorismo y del fordismo como técnicas de control confluyen varios factores, entre otros:

- a. La mencionada respuesta del proletariado que, al correr de los años y en su reconstitución, consiguió entender las debilidades del taylorismo y establecer un combate eficaz —abierto o subterráneo— contra él.
- b. El alto costo técnico-económico del taylorismo cuya rigidez, producto de su concepción autoritaria y militarista de la organización del trabajo, era un obstáculo para las nuevas necesidades del mercado, que exigía mayor flexibilidad en la producción del producto. Por otro lado, resultaba cada día más caro mantener el aparato del control taylorista (exceso de supervisores y jefaturas intermedias) que invertir en un cambio de equipo y nuevas formas de gestión.
- c. Las pocas posibilidades de lograr la participación obrera en el mejoramiento de las formas de producción y de calidad del producto. El taylorismo y el fordismo comparten la idea de que la clase obrera es incapaz de crear o aportar algún conocimiento a la producción. Los trabajadores respondieron a esta actitud patronal guardando sus secretos para sí mismos. El “secreto profesional” sirvió para facilitar su trabajo y para contraponerse al capital; con sus conocimientos secretos y la sorpresa de sus acciones, usando lo oculto y lo imprevisible en la defensa de sus intereses.
- d. El resurgimiento de las propuestas de integración del trabajo en el capital que el milagro japonés resucitara. Desde que apareció la tentativa más acabada de superación del taylorismo —las propuestas de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, en los cuarenta— se ha reabierto el discurso capitalista de ceder para mantener. La administración participativa, las tesis de la democracia industrial, etcétera, cobran vida como respuestas a los avances organizativos de los obreros. En el caso de Brasil, estas propuestas aparecen como una alternativa neoliberal de reorganizar el poder desde la fábrica sin participación del Estado. Ante el fracaso de los pactos sociales promovidos desde el Estado, el capital organiza su propuesta de pacto social desde la producción, desde el proceso de trabajo.

En el caso de los CPD, ya existen varias iniciativas patronales que intentan amortiguar el conflicto entre el capital y el trabajo, y sentar las bases de un redefinición de las formas de gestión laboral en la vida diaria de la producción de servicios de PD. La im-

plementación de las pausas de descanso para los capturistas, las discusiones para la “humanización” de las condiciones de trabajo en los CPD, las posibilidades de redefinir el control del trabajo eliminando las jefaturas intermedias, etcétera, son signos que muestran el inicio de este proceso.

Considero que en los CPD las propuestas de relaciones laborales más flexibles responden a la rápida organización de los TPD y a su resistencia en el centro de trabajo. Buscan, por un lado, limar el antagonismo de los trabajadores y, contemporáneamente, obtener una mayor productividad de los mismos. Su discusión y su implementación se dan junto con otras medidas con finalidades políticamente desarticuladoras o, por lo menos, abiertamente conciliadoras.¹⁶

Flujo productivo y sistema de relaciones laborales de la empresa “X”

El flujo productivo en los CPD es difícil de clasificar a partir de las tipologías de los procesos industriales, sean continuos o discontinuos. En el caso del PD, los documentos que contienen los datos serían la materia prima —objeto de trabajo— de la producción de servicios de PD, y cada departamento y sector acrecentaría un tipo diferente de “trabajo concreto” hasta obtener el producto final. En el proceso de trabajo de los CPD aparecen claramente divididas la fase de *planeación* realizada por el Departamento de Sistemas (Análisis, programación, soporte técnico, etcétera) y la de *ejecución* desarrollada por el Departamento de producción (Planeación y control de la producción, Conversión o captura de datos, computación, conferencia, etcétera). El flujo de producción de la empresa “X”, con sus respectivas equivalencias y particularidades, tiene las mismas fases de una línea de producción en “batch” (Gráfica 2, apéndice).¹⁷

¹⁶ Estas medidas diluidoras del antagonismo tienen un doble aspecto, su natural finalidad anticonflictiva y un efecto positivo que redundaría en la “democratización” de las relaciones laborales. Convertido en partido en el gobierno, el Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB), en sus batallas por renovar las instituciones para mantenerlas, pasa por estos intentos de transformación de las relaciones de trabajo desde arriba; sin embargo, la propia movilización de los trabajadores forma parte de los factores que obligan a las gerencias a implantar estas acciones.

¹⁷ Cf. María N. Maciel, Marlid D. Moreira y José C. de R.C. Pinheiro. *Transcrição de dados uma abordagem socio-técnica*, RJ, SERPRO, 1985, p. 25.

El flujo de producción comienza con la *recepción de los datos* del cliente por la sección de PCP, ahí son registrados los sistemas y preparados los datos para ser *transcritos* por los capturistas de la sección de *Conversión de datos*. Los datos vuelven a PCP Planeación y Control de la Producción (PCP); en la cinta grabada que es enviada a *Control de calidad de la producción* para la operación y supervisión de su procesamiento. La Sección de *Computación* se encarga de procesar las cintas e imprimir los primeros listados que son sometidos a la *Crítica* de los conferentes, que revisan las informaciones de los listados y las comparan contra los documentos originales, para detectar errores y devolver listados, cintas y documentos de la línea de producción hasta alcanzar el estado "cero error". Depurados los listados son expedidos los paquetes finales de información requerida por el cliente¹⁸ (Gráfica 3, apéndice).

La particularidad del flujo productivo de la empresa "X" es la sección de PCP que concentra documentos, cintas y listados procesados y conferidos para su control y posterior envío (o devolución) a la línea de producción que sigue en términos generales la secuencia del sistema en "batch".¹⁹ Los sectores más estratégicos del proceso "productivo" siguen siendo la captura (transcripción) y la operación cuyo trabajo requiere una cierta especialización, aunque dada la organización del flujo productivo cualquier sector es indispensable.

Con relación al sistema de relaciones laborales, el funcionamiento del proceso de trabajo y las trayectorias profesionales en la empresa "X" están determinados, en gran parte, por el carácter pre-establecido y estandarizado de muchas actividades, entre ellas la programación. Esta característica define a la empresa "X" como una escuela remunerada de procesamiento de datos, ya que, la uniformidad de los programas —que significa su simplificación— permite la contratación de eventuales sin experiencia que, en el caso de los aspirantes a programadores, implica una espera de varios meses antes de asumir el puesto de programador.

Este esquema de relaciones laborales se completa con una política de bajos salarios en comparación con otros CPD y un singular sistema de promoción que permite aumentar las funciones y responsabilidades de algunos funcionarios sin cambiar su salario.

¹⁸ Trabajador sector B. *Op. cit.*

¹⁹ *Ibidem.*

Existen personas que realizan funciones de analista y que reciben salario de programador. Esta situación se debe al retraso en las promociones en relación con el cambio de funciones. La respuesta a esta situación por parte de los trabajadores ha sido una gran rotatividad de personal. La empresa no tiene una política de despidos pero los bajos salarios, la insatisfacción profesional y la falta de un escalafón efectivo, obligan al personal a buscar mejores empleos, utilizando a la empresa "X" como un trampolín, como una escuela donde se está "de pasada".²⁰ El problema de la promoción se agrava cuando el resultado de las evaluaciones son confiadas a la subjetividad del jefe, o cuando las promociones son canceladas por diferentes motivos como por ejemplo, la crisis del banco "X" —cliente único de la empresa "X" de PD— o la crisis financiera del Estado de RGS.

Ante este panorama, la insatisfacción laboral aumentó y se concentró en un grado tal que se convirtió en una de las causas que explica la gran adhesión que tuvo la huelga.

Comentarios sobre la composición de clase de la empresa "X"

La fuerza de trabajo de la empresa "X" es bastante joven: su media oscila entre los 18 y los 27 años; el personal más viejo se concentra entre los analistas y las jefaturas. La fuerza de trabajo del CPD es más joven que la del banco "X". Su escolaridad es relativamente alta, con estudios mínimos de secundaria. La calificación escolar más alta se concentra en el personal de sistemas. Es importante tomar en cuenta el hecho de que existe un porcentaje elevado de mujeres trabajando en la empresa "X". Todos estos datos y otros más (Cuadro 2, apéndice) nos ayudan a establecer la composición de clase de los trabajadores de la empresa "X", esto es, la condensación de figuras operarias y de sus formas de lucha, de organización y de conciencia que definen los rumbos de la síntesis de diferentes trabajadores en un momento y en un espacio determinados. Conociendo la composición de clase se puede explorar cuál es la figura hegemónica que empuja al movimiento, marca las acciones y los resultados en una movilización obrera.²¹

²⁰ *Ibidem.*, y Trabajador A. *Entrevista No. 2*, 2 de julio de 1987.

²¹ La composición de clase como categoría explicativa nos permite llegar al conocimiento de los comportamientos políticos, de las formas de lucha y de organización de la clase

En la empresa "X" hay dos figuras bien definidas, que coexisten junto con otros sectores que se mueven y giran en torno a ellas. Por un lado están los trabajadores más calificados escolar y técnicamente, con más movilidad y autonomía en el trabajo, salarios más altos, etcétera, que se aglutinan en el departamento de sistemas. Este tipo de trabajador todavía se organiza en busca de un cierto reconocimiento profesional, en la defensa del "oficio" y de la creatividad cada día más deteriorados.

Por otro lado están los digitadores más jóvenes, con menor escolaridad y calificación profesional, sometidos a las peores condiciones de trabajo, con el trabajo más alienado de la categoría y salarios que no compensan su desgastante servicio. La explosividad de este sector se refleja en su papel determinante antes, durante y después de la huelga. Este sector consiguió atraer a los otros trabajadores de la producción (preparadores, conferentes, entre otros) y sus reivindicaciones se concentraron en la reducción de la jornada de trabajo, incremento de los salarios, mejoría de las condiciones de trabajo y, en segundo término, en el escalafón (plan de carrera). Esta figura canalizó sus luchas a través de la Comisión de Empleados de la Empresa "X" (COEEX), que surgió para resolver una cuestión aparentemente coyuntural y acabó teniendo gran representatividad y fuerza, al contrario de la Asociación de Empleados de la Empresa "X" (AEEX) que con el advenimiento del sindicato perdió su antiguo peso.²²

Existen otros sectores estratégicos dentro del proceso de trabajo —los programadores y los operadores— que complican cualquier esquema de análisis bipolar. Sin embargo, en el movimiento, estos sectores se sumaron a los actores más radicales en el conflicto. Lo importante fue el hecho de que, en todo caso, a pesar de la existencia de algún sector hegemónico, la movilización general y las insatisfacciones particulares consiguieron sintetizar sus reivindicaciones, formas de lucha y de organización. La clave del éxito en la huelga fue esa síntesis en la acción.

obrero, abarcando todos los elementos objetivos y subjetivos de su existencia: su posición en la producción (composición técnica), su oposición en la reproducción (composición social) y las experiencias de su asunción como clase antagonista y separada del capital (composición política), así como sus formas de cultura y elaboración ideológica que se manifiestan dentro y fuera del proceso de trabajo.

²² AEEX. *Boletín de aclaración*, octubre de 1986.

Una cuestión que, en cierta manera, escapa a las explicaciones a partir de la composición de clase son los factores exógenos al proceso laboral, que influyen en las posiciones políticas adoptadas por diferentes sectores de trabajadores de una misma empresa y en ocasiones con la misma composición técnica. Estos elementos pueden ser captados y procesados a través de la relación entre la fábrica —o el espacio laboral—, la sociedad y el Estado. Tal fue el caso del clima de transformaciones políticas y económicas que se vivía en el Brasil de los ochenta. Desde la sociedad se introducían elementos que dividían las opiniones entre los trabajadores y sus organizaciones al interior de la empresa "X". De un lado estaban los viejos elementos identificados con la política del decadente Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB). Opositores en el pasado inmediato, algunos miembros del PMDB adoptaron una posición más conservadora cuando el PMDB llegó al poder. En la dirección de la propia empresa "X" hubo cambios, que llevaron a personas ligadas al partido en el gobierno a puestos importantes en la administración de la empresa, esto produjo una modificación en las actitudes políticas de algunos miembros de la AEEX. Así surgen las diferencias entre la antigua oposición pemedebista y un núcleo de jóvenes activistas cercanos a las diferentes vertientes del Partido de los Trabajadores (PT) y trabajadores sin afiliación partidaria que intuían las formas de dominación de la nueva patronal. Esta situación influyó directamente en las diferencias que se fueron abriendo entre la COEEX y la AEEX.

Un último comentario en relación a las transformaciones en la composición de clase y en el discurso y prácticas políticas que expresa el sector de los TPD. Parecería que se ha operado una modificación histórica en la estructura interna —técnica, social, política y cultural— de estos trabajadores, que se refleja en el estallamiento de la primera huelga en RGS y en la propia transición de las asociaciones profesionales al sindicato. Entendiendo esta opción organizativa, tomada desde 1985, como una señal de que algo estaba cambiando al interior de este sector. Fue el mismo "grupo histórico"²³ que comenzó a luchar desde la APPD-RSG —con una composición profesional donde los sectores más calificados eran

²³ Así se le denomina al grupo promotor del SINDPPD desde que existían las APPD, hegemonizado por trabajadores de programación y operación y que hoy forman parte del comité ejecutivo del SINDPPD.

hegemónicos— el que asumió la dirección del sindicato. Pero hoy se están operando transformaciones en la organización y contenido laboral de esos sectores, la calificación se mantiene aunque cada día está más deteriorada. A pesar de ser la dirección formal de la categoría, la presencia de grandes contingentes de digitadores, operadores y también programadores relativamente descalificados transforman el discurso y las reivindicaciones centrales de estos trabajadores. Se crea una nueva síntesis contradictoria entre los diferentes sectores de los TPD. No fue la palabra sindicato o la obtención del registro sindical lo que transformó la categoría, fueron las imperceptibles transformaciones del sector —descalificación y recalificación—, su “proletarización” las que propiciaron la creación de una conciencia sindicalista y de un sindicato de hecho, más allá de las formalidades legales. Volveremos sobre estos comentarios preliminares en el análisis de la huelga, para determinar cuáles fueron las influencias que las modificaciones en la composición de clase de los TPD tuvieron sobre las acciones de los protagonistas de la huelga.

Breve cronología del conflicto

Antecedentes y desarrollo de la huelga

Cronológicamente, los hechos que antecieron a la negociación de 1986 determinaron en gran medida la paralización de los TPD en noviembre de aquel año. Obtenido el registro sindical (marzo de 1986), debería haber elecciones sindicales. De hecho, las elecciones (septiembre de 1986) atrasaron la preparación de la negociación salarial, pero contribuyeron para la unificación del sector a través de los debates entre las diferentes planillas. La discusión de los programas de las planillas rompió el espacio corporativo de la lucha por empresa, y generalizó el intercambio de puntos de vista sobre la próxima negociación.²⁴ En el caso de la empresa “X”, los trabajadores participaron en asambleas generales con trabajadores de otras empresas (asambleas de categoría), a diferencia de los años anteriores, cuando se mantuvieron separados del resto de los trabajadores de PD.

²⁴ Trabajador del sector B. *Op. cit.*

Pasadas las elecciones, el mes de octubre sirvió para preparar la lucha para las mejoras contractuales del sector. En el contexto económico, los paquetes I y II²⁵ consiguieron separar la identidad del trabajador como ciudadano-consumidor de su identidad productiva como proletario. Fuera de los espacios laborales el ambiente era de aparente *boom* económico y de furor electoral. Sin embargo, dentro de las empresas, la política económica del gobierno obligó a hacer ajustes para mantener las ganancias del capital. Para mantener los niveles de empleo y ganancia la empresa “X” optó por el congelamiento de promociones y de los aumentos anuales por evaluación.²⁶ El descontento no tardó mucho tiempo en manifestarse. Desde los analistas de sistemas —con salarios relativamente altos— hasta los auxiliares de limpieza reaccionaron contra la política de contención de gastos. Con el correr del tiempo la respuesta colectiva, aunque no deliberada, fue la caída de la productividad global. Desde el mes de agosto se nombró una comisión de 30 empleados, representativa de turnos y sectores, (COEEX) cuyo primer objetivo fue negociar el retorno de las promociones.²⁷

En la segunda quincena de octubre el Consejo Deliberativo y la Dirección de la AEEX se reunieron y emitieron una nota donde se explicaba que la AEEX dejaba de tener voz activa en la negociación contractual de 1986; que se había elegido una Comisión Negociadora para participar como observadora en las negociaciones del SINDDP con la patronal; y que la COEEX se encargaría de continuar la discusión sobre las demandas particulares en la empresa “X” haciendo énfasis en el escalafón, las promociones anuales por evaluación a través de cuestionario y el tabulador salarial, así como la reclasificación de personal que ya tenía más de un año realizando funciones de programador y analista sin haber sido encausado en el cargo.²⁸

Al final del mes, los empleados de la empresa “X” calentaban los motores para la confrontación contractual y la patronal tam-

²⁵ Planes económicos de choque que intentaron controlar la inflación brasileña. El paquete I acabó con el *cruzeiro* eliminando tres dígitos de la antigua moneda e introduciendo el *cruzado*, que le dio nombre al plan; congeló precios y salarios. El paquete II introdujo la escala móvil de salarios.

²⁶ La empresa argumentaba que el congelamiento era una medida para evitar los despidos.

²⁷ AEEX. *Circular*, 11 de agosto de 1986.

²⁸ AEEX. *Nota de aclaración*, segunda quincena de octubre de 1986.

bién. Preocupada con la posibilidad de un paro, la dirección de la empresa encuadró algunos eventuales y liberó el tabulador para captura (digitación),²⁹ el sector más homogéneo de la producción. Esta acción, en cierta forma, legitimó las reivindicaciones de los trabajadores.

El mes de noviembre llegó, con un ambiente contaminado de propaganda electoral que ocultaba los conflictos cotidianos que se desarrollaban en los locales de trabajo. En la empresa "X" la caída de la productividad obligó a buscar una salida que complicó más la situación. La empresa contrató 74 eventuales con salarios superiores a los establecidos para no descongelar los salarios y las promociones y, simultáneamente, recuperar la productividad perdida. La reacción fue de descontento general. Era ilógico congelar gastos y al mismo tiempo contratar personal eventual, parecía que el objetivo de la empresa era más mantener el congelamiento que la propia productividad. La respuesta fue rápida y sorprendente, como aquellos paros de las líneas de montaje de los metalúrgicos. El paro se inició el 3 de noviembre, en el turno nocturno, donde habían sido incorporados los eventuales. En los turnos siguientes (madrugada, mañana y tarde) se realizaron asambleas y continuaron el paro, que fue de 24 horas. La empresa tuvo que dar marcha atrás suspendiendo la contratación de los 74 eventuales.³⁰ La atmósfera colectiva de insatisfacción en el trabajo y la falta de incentivos económicos unía a todos los sectores de los TPD, esa fuerza permitió la paralización del 3 de noviembre. Con esa pequeña victoria los empleados de la empresa "X" esperaban discutir su contrato.

Entre el 7 y el 11 de noviembre la empresa presentó varias propuestas, la final fue la del día 10 del mismo mes, con la advertencia de que la propuesta perdía validez en todos sus puntos, en el caso de ocurrir "movimientos de paralización o similares que vengán a comprometer el funcionamiento normal de los servicios".³¹ Mientras tanto el sector de los TPD presentaban sus demandas que eran, entre otras: 20 por ciento sobre productividad; 30 por ciento de aumento salarial; aplicación de la escala móvil de salarios con cinco por ciento de inflación; jornadas de trabajo máximas de 40 ho-

ras para sistemas y 30 para producción; compensación por insalubridad; pausa de descanso de 10 minutos por cada 50 minutos de trabajo para los capturistas; etcétera.³²

Los contenidos más importantes de la propuesta de la dirección de la empresa "X" fueron: tres por ciento de pago de productividad, reducción de la jornada a 40 horas para sistemas y administrativo y 30 horas para producción; intervalo de 10 minutos por cada 90 de trabajo para los capturistas; salarios mínimos profesionales de 8 040 cruzados para analistas (en ese momento era de 6 500), 4 395 cruzados para programador (en ese momento era de 3 200), 3 618 cruzados para operador (en ese momento era de 2 400) y 2 010 para capturista (en ese momento era de 1 600).³³

El SINDPPD tenía sus propuestas y el Sindicato de Empresarios de Empresas de Procesamiento de Datos de Rio Grande do Sul (SDEPDRS), sindicato patronal, no llamaba a negociación. Con ese panorama se convocó a una asamblea general de los TPD para la noche del 11 de noviembre de 1986. La cuestión más importante era la discusión de la estrategia para una lucha unificada por el nuevo contrato. Al haber obtenido resultados positivos en su paro contra la contratación de eventuales, los TPD de la empresa "X", principalmente los miembros de la COEEX, apoyaron la huelga para forzar las negociaciones y la asamblea general de la categoría decretó estado de huelga del sector a partir de las 24 horas de esa fecha.³⁴

La COEEX y la mayoría de los empleados de la empresa "X" partieron de su experiencia inmediata y consiguieron parar nuevamente la empresa. La adhesión en el primer día de huelga fue del 90 por ciento, con esa situación consiguieron arrastrar a la huelga a trabajadores de otros Centros de Procesamiento de Datos. Los empleados de la empresa "X" fueron nuevamente la punta de lanza del sector. La cohesión que da, paradójicamente, el hecho de trabajar en dos pisos, con poco espacio y en condiciones precarias; la homogeneidad que tienen ciertos sectores de la producción (captura y operación de datos) y la fuerza estratégica de ciertos turnos, como el de la noche, donde se procesa la compensación de cheques; la subjetividad antagónica colectiva que crea el sistema

²⁹ AEE- COEEX. *Boletín*, 30 de octubre de 1986.

³⁰ *Correio de Povo*, 6 de noviembre de 1986, p. 27.

³¹ Empresa "X", *Circular*, 10 de noviembre de 1986.

³² SINDPPD. *Propuesta de demandas de la categoría*, 11 de octubre de 1986.

³³ Empresa "X", *op. cit.*

³⁴ Trabajador del sector B. *Op. cit.*

de relaciones laborales; la descalificación del trabajo de los programadores; la explotación intensiva y extensiva de los capturistas y el ruido ensordecedor que soportan los operadores; la presión diaria de los jefes y la frustración de no tener incentivos económicos³⁵ ni futuro definido en la empresa, unificaron nuevamente a los empleados de la empresa "X".

Fue así que el día 12 de noviembre de 1986 se anunciaba, tímidamente, en los medios de comunicación, la huelga de los trabajadores de procesamiento de datos de Rio Grande do Sul. En el caso de los trabajadores de la empresa "X" la huelga sirvió para relajarse de la fatiga impuesta por la fría racionalidad computarizada y para luchar por sus derechos. Las "guardias" se caracterizaron por la alegría de sus acciones y la necesidad de mezclar la política con lo lúdico, una huelga festiva. Huelga de samba y de consignas contra la patronal y el silencio de los medios de comunicación que crearon un ambiente electorero donde la movilización permaneció minimizada. La "parlamentarización" de la lucha de clases influyó en la visión de algunos trabajadores que criticaron la huelga por "tener fines de boicotear determinados candidatos". En todo caso, esos rumores sólo fueron tomados en serio por una minoría.

El final de la huelga y los resultados

La huelga de los TPD de la empresa "X" duró una semana, mucho tiempo para ser la primera, poco tiempo para demostrar las debilidades de la patronal. La Dirección de la empresa confió en el desgaste del movimiento, evitó la negociación, sólo discutió dos veces con la Comisión negociadora.³⁶ El clima electoral y de reconciliación nacional a través del voto, no admitía conflictos, los ocultaba bajo el espectáculo de las cifras y de los pronósticos elec-

³⁵ Es interesante analizar el sentido de *incentivo* para los trabajadores de producción y de sistemas. El primero es más realista, para él el incentivo es económico y debe determinarse por la cantidad de trabajo, aunque no deja de tener otras connotaciones esta es la que prevalece. Para el segundo "no es cuestión de porcentaje, es de reconocimiento al trabajo, (...) a la capacidad". Trabajador del sector A. *Entrevista No. 2*, 2 de febrero de 1987. Esta frase revela un cierto romanticismo profesional de quien, todavía, cree en el código de ética que valoriza el trabajo calificado y el trabajo concreto en una era del trabajo abstracto.

³⁶ En esta Comisión había miembros de la COEEX, de la AEEX y del SINDPPD.

torales, de las loterías de los votos y de las luchas de los modernos gladiadores de la palabra. Por otro lado, además de la falta de experiencia de un sector de reciente consolidación como los TPD, los huelguistas habían tenido sobre sus espaldas el peso de haber sido la punta de lanza del sector: organizar sus propias guardias, asistir a las asambleas del SINDPPD y apoyar otras huelgas en otros CPD, etcétera, los desgastó físicamente. En cambio, la patronal de la empresa "X" sólo tenía que preocuparse por resolver un sólo conflicto. Era tal la presencia de la política electorera que ésta consiguió infiltrarse en el conflicto, y creó rumores de que ciertos huelguistas querían usar la huelga para fines político-partidarios y electorales, ajenos a los objetivos de la lucha. Otras causas que influyeron en la decisión de la asamblea de la categoría del 18 de noviembre —para muchos un poco precipitada—³⁷ de levantar la huelga fueron:

La ruptura de la unidad de clase

La empresa "X" usó el trabajo vivo ligado a sus intereses para esquirolear la huelga. Personal como algunos operadores que llegaron a trabajar hasta 20 horas sin parar y con varios equipos simultáneamente: analistas, comisionados y jefes que cooperaron con la Dirección para intentar mantener activo el flujo de la producción. La existencia de los comisionados —20 personas, jefes de sector que reciben comisiones de acuerdo a su salario—, mecanismo que sirve para cooptar personal entre los empleados de la empresa "X" y crear un sector de trabajadores de confianza de la Dirección, amortiguadora de las contradicciones entre esta y el resto de los trabajadores que, al mismo tiempo, rompe la unidad de la categoría.

El uso capitalista de las máquinas

Las NTC en manos del capital, como las viejas máquinas mecánicas, se convierten en verdaderas armas tácticas y estratégicas para combatir los conflictos. Esta experiencia ya forma parte de la historia del capitalismo y de la invención y del uso de las máquinas para derrotar huelgas.³⁸ Los equipos de computación sirven de esquiroles

³⁷ Trabajador del sector B. *Op. cit.*

³⁸ "Los selfactors, en la hilandería los *wool-combing machines*, el llamado *condenser* en lugar de la 'slubbing machine' movido a mano (...) son todas inventadas para reprimir huelgas", K. Marx. *Capital y Tecnología: manuscritos inéditos de 1861-1863*, México, Terra Nova, 1980, p. 64.

electrónicos, se suman a las características propias del proceso de organización del trabajo del sector —división de las funciones de planeación y concepción de las de ejecución—,³⁹ que otorgan al patrón de los CPD enormes ventajas. En un primer momento se pueden procesar otros servicios ya grabados. Se pueden utilizar los equipos a su máxima capacidad. El límite del capital está en la transcripción de los datos que precisa del trabajo vivo en la realización de esta tarea; fue en ese momento, cuando no había forma de continuar procesando su información por falta de capturistas, que la empresa “X” utilizó los servicios de otros CPD que no habían parado.⁴⁰

El recurso de la coerción

Junto con el uso de las técnicas y los medios propios de una dominación basada en la subsunción real, se dio la presión sutil a través de su control del proceso de trabajo encubierta y legitimada por la racionalidad técnico-económica. La empresa “X” utilizó formas coercitivas para influir en el ánimo de los huelguistas como por ejemplo: rumores de que serían despedidos los más movidos activistas que creaban confusión y duda; amenazas autoritarias de despidos masivos y la posibilidad de reincorporar parte del CPD al Banco “X”, intentos renovados de romper la unidad de los trabajadores.

A pesar de todo, los resultados de la huelga fueron favorables para los trabajadores de la empresa “X”; algunas de las demandas conseguidas fueron: tres por ciento de pago de productividad; reducción de la jornada de trabajo de 33 a 30 horas semanales para producción y de 44 a 40 en sistemas; pausa de 10 minutos de descanso por 70 de trabajo para los capturistas; salarios mínimos de 8 040 cruzados para analistas, 4 395 para programador, 3 618 para operadores y 2 300 para capturista; dos periódicos murales dentro de la empresa, sin censura; control sindical sobre los excesos e imposición de horas extras por parte de la empresa, etcétera.⁴¹

³⁹ Donde predominan las funciones de *planeación* y *concepción* es entre los analistas y programadores; los operadores *ejecutan* aunque su trabajo incluye ciertas funciones creativas; finalmente, las de funciones de *ejecución* en sentido estricto recaen en el sector de los capturistas.

⁴⁰ Es pertinente constatar las restricciones que tienen los trabajadores en huelga y las libertades que se le otorgan al capital, esta situación hace que la huelga sea cada día más un movimiento simbólico que una paralización real de la producción.

⁴¹ COEX, AEEX, SINDPPD. *Boletín*, noviembre de 1986 y trabajador sector B. *Op. cit.*

Vuelta al trabajo: continuidad de la lucha

El fin de la huelga, que para una historiografía ajena al espacio laboral puede significar el fin de un ciclo, en la vida diaria del proceso de trabajo significa un pequeño corte —sin duda marcante— en una confrontación cotidiana y continua entre capital y trabajo. Terminada la huelga, la Dirección de la empresa “X” comenzó con los castigos: intentó suspender las vacaciones de verano de algunos huelguistas para dárselas a los que trabajaron durante la huelga, pero la COEX lo impidió; descontó un día de salario a los que participaron en la asamblea que decretó la huelga; transfirió trabajadores a otros departamentos. Junto con los castigos a los huelguistas premió con días de descanso a los que trabajaron durante la paralización.⁴²

Un dato importante que se puede extraer de la huelga en la empresa “X” es la fuerza que consiguió la COEX que relegó a segundo término a la antigua AEEX. El propio presidente de la AEEX formó parte de la COEX y algunos miembros de la COEX habían formado parte de la AEEX, sólo que en el proceso de huelga y en el momento de la implementación de algunos logros de la huelga la AEEX permaneció en la retaguardia. Esto generó una serie de ataques subterráneos a la COEX que fueron vistos con simpatía por parte del personal cercano a la Dirección de la empresa.

El día 10 de diciembre la empresa propuso los nuevos horarios y las escalas de los sábados, producto de la conquistada reducción de la jornada a 30 y 40 horas semanales.⁴³ A partir de la insatisfacción de muchos funcionarios la COEX pidió la revocación de los horarios impuestos por la empresa y reelaboró una propuesta mediante una consulta a las bases. La propuesta generó descontentos entre algunos departamentos y turnos de la empresa, lo que fue aprovechado por la AEEX para criticar a la COEX. Ante esta situación la COEX distribuyó una declaración pública donde se autocriticaba y reiteraba la necesidad de convocar a nuevas elecciones para la COEX, misma que servirían para incorporar a nuevos dirigentes que se habían destacado en la huelga y para fortalecer a la COEX que estaba perdiendo membresía.⁴⁴ El panorama se

⁴² COEX. *Boletín*, enero de 1987.

⁴³ Empresa “X”, *Circular*, 10 de diciembre de 1986.

⁴⁴ COEX. *Convocatoria*, 15 de diciembre de 1986 y *Boletín*, diciembre de 1986.

agravó cuando comenzó a circular dentro de la empresa un documento, hecho con papel membretado de la empresa donde se pedía la extinción de la COEEX,⁴⁵ el documento había sido redactado por miembros de la AEEX que nunca lo asumió públicamente. La COEEX se reunió con la AEEX y protestó por esa acción, la AEEX se sintió presionado y emitió una crítica al hecho de circular un documento de ese tipo.⁴⁶ La situación se normalizó y se acordó el llamado a nuevas elecciones para renovar la COEEX, quien consiguió frenar la ofensiva en su contra por parte de algunos sectores de la AEEX que, en sus diferencias con las posiciones políticas y composición técnica de la COEEX, confluían con las posiciones profundamente reaccionarias de aquéllos —incluso la propia patronal— que querían terminar con un órgano tan importante como la COEEX.⁴⁷

Finalmente, a partir de la llegada de los nuevos directores —miembros o simpatizantes del PMDB, partido en el gobierno—, se comenzó a hablar de una nueva política de Recursos Humanos en la empresa “X”. La huelga de 1986 puso al descubierto la ineficiencia de las jefaturas intermedias como los coordinadores que son los que transmiten las instrucciones de sus jefes. De hecho, los coordinadores existen para controlar a los trabajadores, la justificación de su existencia es más política que técnico-económica. Tanto así que su desaparición no traería ninguna consecuencia importante en el funcionamiento de la línea de producción. A partir de marzo de 1987, cinco meses después de la huelga, la nueva Dirección de la empresa comenzó a hablar sobre la necesidad de modificar las formas de organización y gestión del trabajo que reproducen un esquema autoritario y patrimonialista —parte de él se basa en la existencia de comisionados (coordinadores y supervisores). Es-

⁴⁵ COEEX. *Volante*, diciembre de 1986.

⁴⁶ AEEX. *Circular*, 15 de enero de 1987.

⁴⁷ AEEX. *Informativo*, año IV, núm. 13, enero-marzo de 1987. En este órgano se publicó una crítica a la COEEX hecha por un trabajador de operación, con un tono que refleja el peso de los rumores contra la huelga en época de elecciones y del corporativismo sindical que separa lo económico de lo político. Por otro lado, refleja el punto de vista del sector de operación opacado por la combatividad de los capturistas que hegemonizaban la COEEX. Toda la carga, “inconcientemente” derechista, se sintetiza en la frase donde dice que la COEEX es un “pequeño grupo de personas conocidas, todas militantes de un mismo partido y casi del mismo sector” (captura de datos). Cabe insistir que la composición técnica y política de la AEEX estaba hegemonizada por el personal de operación y miembros del PMDB y la COEEX por miembros o simpatizantes del PT y capturistas y personal de PCP.

ta posible democratización de la gestión de la fuerza de trabajo y del sistema de relaciones laborales de la empresa “X”, de llevarse a cabo, será un subproducto de las movilizaciones de los empleados de la empresa, vanguardia de su sector. Fenómenos similares están aconteciendo en los CPD ligados directamente a los bancos, que también se caracterizan por su cohesión y por su combatividad.⁴⁸ El proceso de discusión de nuevas formas de organización y gestión del trabajo es una tendencia que se vislumbra en el futuro inmediato del sector.

Huelga, proceso de trabajo, relaciones laborales y composición de clase: conclusiones finales

La huelga de los TPD de la empresa “X” nos remite inmediatamente al proceso de trabajo. Es ahí donde se construye la fuerza y el carácter de vanguardia de un joven sector de trabajadores. La empresa “X”, a diferencia de otros CPD, resultaba un espacio de trabajo hostil y autoritario. Hubo una época en que tenía música ambiental y cuando los empleados pidieron escoger la música, la Dirección canceló el servicio sin ninguna explicación o consulta. Otros CPD tienen área de descanso, amplios comedores, salas de juegos, etcétera. En tanto que en la empresa “X” no existe un local para relajarse en los intervalos de descanso, y los trabajadores se ven obligados a salir de la empresa en busca de un espacio de distracción momentánea. Estas condiciones materiales influyeron en los TPD y crearon una subjetividad antagónica a la patronal. Por otro lado, en el desarrollo del estudio, apareció otro importante factor sobre el que se sustenta la combatividad de los TPD: el sistema de producción y de relaciones laborales de la empresa. Realmente el sistema de “Escuela de Computación” y las relaciones laborales que este produce, generan una profunda insatisfacción en el personal, que prefiere buscar mayores incentivos en otros CPD a soportar la estandarización de las tareas profesionales o la alienación mal pagada de trabajos como los de captura.

⁴⁸ En el Centro de Servicios de Computación (CESEC) del Banco en Porto Alegre se viene discutiendo un anteproyecto de “humanización” de las relaciones laborales del CESEC punta de lanza en las luchas de los Bancarios de dicho banco.

La inexistencia de un plan de promociones escalafonarias para los profesionales, los bajos salarios para los técnicos, así como la existencia de jefaturas intermedias autoritarias también coadyuvaron a hacer de los TPD de la empresa "X" la punta de lanza de la categoría. Ellos eran combativos, pero también existieron circunstancias bien definidas que los radicalizaron.

La huelga permitió conocer la fuerza de las NTC en la oficina computarizada, pero también sus límites. Por lo pronto, uno de los obstáculos más importantes al dominio del capital en los CPD, es la necesidad de trabajo vivo para puntos estratégicos del flujo productivo de informaciones (captura y operación). La huelga permite constatar la semejanza de un CPD con la fábrica y, por lo tanto, comprueba el avance de los procesos de subordinación real del trabajo al capital de otros sectores del proceso productivo, a imagen y semejanza de la fábrica.

En lo que se refiere a la composición política que reveló la movilización, está claro el surgimiento de una nueva figura hegemónica desde la producción: los trabajadores menos calificados de la producción en general y, dentro de ellos, los capturistas, en particular. Los capturistas iniciaron el paro del 3 de noviembre, hegemonizaron la COEEX (37 por ciento de sus miembros eran de ese departamento)⁴⁹ y marcaron con sus demandas y sus conquistas la huelga particular en la empresa "X" y de los TPD en su totalidad. Entre las demandas que la huelga consiguió está la pausa de descanso para los capturistas, que pasó de 10 minutos por cada 90 de trabajo a 10 minutos por cada 70 de trabajo. El salario mínimo pasó de 2 010 cruzados en la propuesta patronal a 2 300 al final de la huelga. Ahora bien, sin olvidar la participación de los operadores, otro sector que fue muy importante es el de los programadores que, con reivindicaciones de "oficio" como la lucha por el escalafón y las evaluaciones objetivas en las promociones anuales, incorporó al movimiento las propuestas profesionales que legitimaron la movilización entre todos los sectores de los TPD de la empresa "X" y permitieron unir sistemas y producción en una síntesis cooperativa entre los trabajadores que reforzó la huelga.

Un hecho indudable es el crecimiento de la figura del empleado menos calificado, pero más homogéneo, que es el capturista y la crisis de la figura más calificada, pero menos homogénea, for-

mada por los analistas y principalmente por los programadores. En un punto intermedio están los operadores que forman parte de la producción y son más calificados que los digitadores, pero menos calificados que los analistas y los programadores; este sector vio cómo se fortalecían los digitadores y compartían con ellos la dirección del movimiento, unos de la COEEX y otros en la AEEX. La crisis de los sectores más calificados consiste en que, por un lado poseen todavía cierta autonomía en el proceso de trabajo y, contemporáneamente, tienen la obligación de llenar reportes con todas las horas y tareas realizadas durante el día, para ser controlados. Por otro lado, no es fácil aceptar la condición de asalariado que implica, en cierta medida, renunciar a las perspectivas que la formación profesional y la ideología dominante le refuerzan. A pesar de todo, en una frase resumen su contradicción "no soy libre en cuanto a lo *que* tengo que hacer, pero sí en cuanto al *cómo*".⁵⁰ La frase ilustra claramente el pasaje entre un profesionista altamente calificado en transición a un técnico semicalificado, pero que todavía no acepta ese proceso de "proletarización". A nivel del SINDPPD, la presencia de los más calificados es todavía determinante a nivel de comité ejecutivo, pero las movilizaciones generales revelaron la emergencia de los menos calificados; la dirección formal tuvo que abrir un espacio a la dirección real del movimiento, dirección que fue la síntesis de programadores y personal de producción, hegemonizado por los capturistas.

Finalmente, otro acontecimiento que refuerza la tesis de la emergencia y firme presencia de los menos calificados en la composición política de la categoría, es la consolidación de comisiones de empleados por local de trabajo. Las antiguas AEEX jugaron un papel importantísimo en la organización inicial del sector. Es ilustrativo el caso de la empresa "X" donde la AEEX, durante la huelga, pasó a ser un grupo de presión que tuvo que reconocer la representatividad y necesidad de la COEEX.

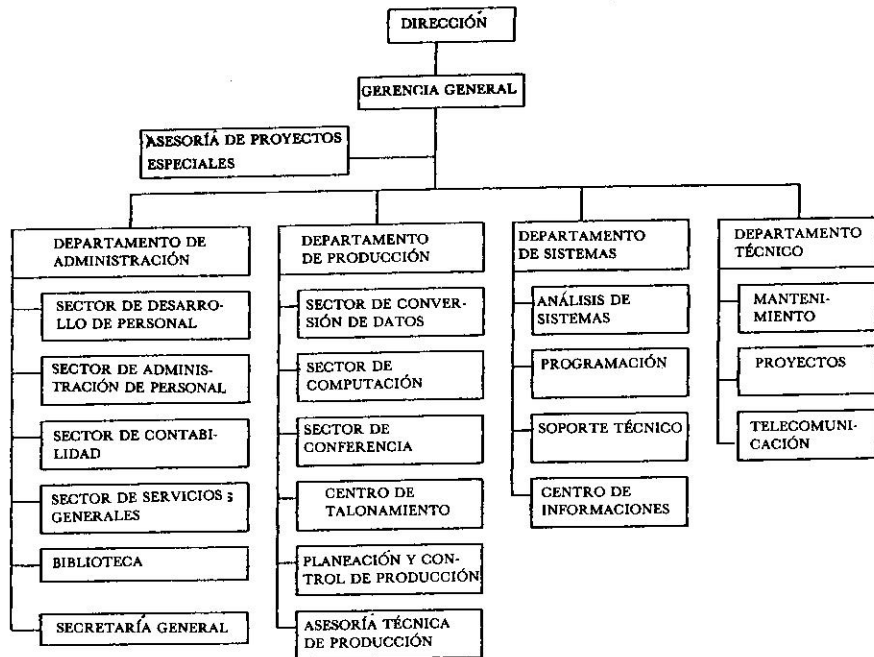
El número de miembros que aportó el sector de captura de datos a la COEEX varió entre un 40 y un 50 por ciento, eso demuestra la presencia política de ese sector que definió los rumbos de la composición de clase de los TPD durante la huelga. Demostró también los límites del capital constante en los CPD, la captura de datos —junto con la operación— son estratégicas en los CPD. El

⁴⁹ AEEX. Circular, 8 de agosto de 1986.

⁵⁰ Trabajador del sector A. Entrevista No. 1.

capturista como el obrero metalúrgico de las industrias taylorizadas, distancias guardadas, es un elemento explosivo en los CPD. Su radicalidad nace de la homogeneidad en el flujo de producción de informaciones, de lo estresante de sus actividades y de su rechazo al trabajo simple y repetitivo de captura. Al confrontarse al capital niega y transforma, se afirma y sienta las bases de su desaparición, se sabe asalariado pero rechaza lo vacío de sus tareas.

GRÁFICA 1
EMPRESA "X" DE PROCESAMIENTO DE DATOS, S.A.



FUENTE: *Informativo banco "X"*, año VII, abril de 1982, núm. 40, p. 17.

CUADRO 1
EQUIPOS DE LA EMPRESA "X" AL PRIMER SEMESTRE DE 1982

PORTO ALEGRE

Computadores de gran tamaño

3 computadores IBM mod. 4341

Computadores de medio y pequeño porte

1 computador EDISA mod. 311

1 computador EDISA mod. 281

1 computador COBRA mod. C-300

Entrada de Datos:

Concentradoras de Teclado

4 concentradores SID mod. 5200

con 15 terminales cada una.

Terminales de Computador

45 terminales IBM mod. 3270

8 terminales IBM mod. 3270 (Agencia Central)

4 terminales IBM mod. 3270 (Depto. Financiero)

Pos-marcadoras para magnetización de cheques

45 magnetizadores Burroughs mod. 5545

CENTRALIZADORAS:

Computadores de medio y pequeño porte

8 computadores EDISA mod. 281

2 computadores COBRA mod. C - 300

Entrada de datos

28 equipos EDISA mod. 112

2 equipos COBRA TD - 200

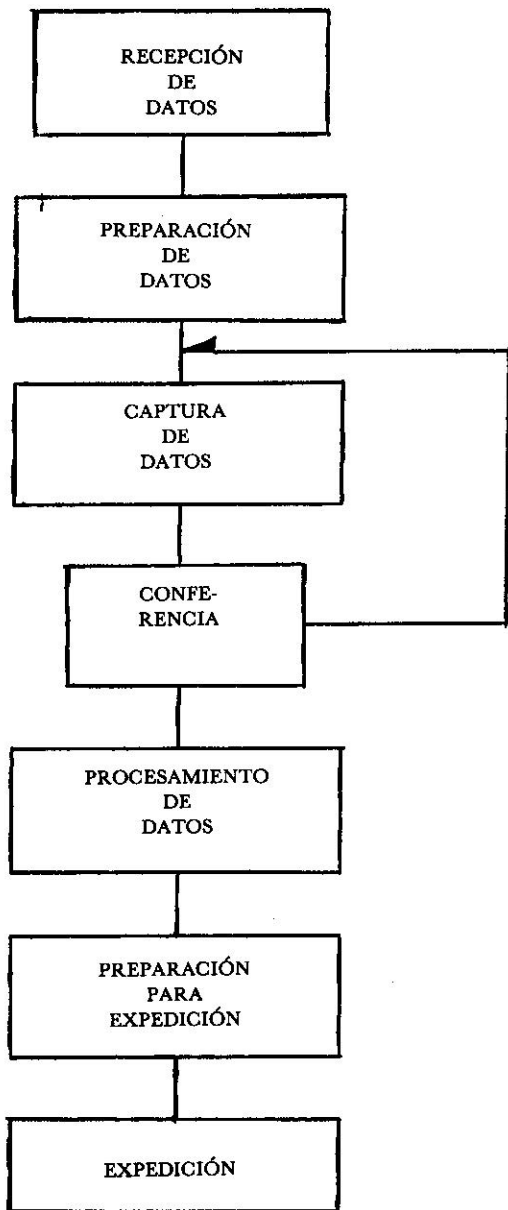
6 equipos COBRA TD - 100

Equipos Olivetti para magnetización de cheques

Impresoras Polimax y Tenocoop para emisión de informes.

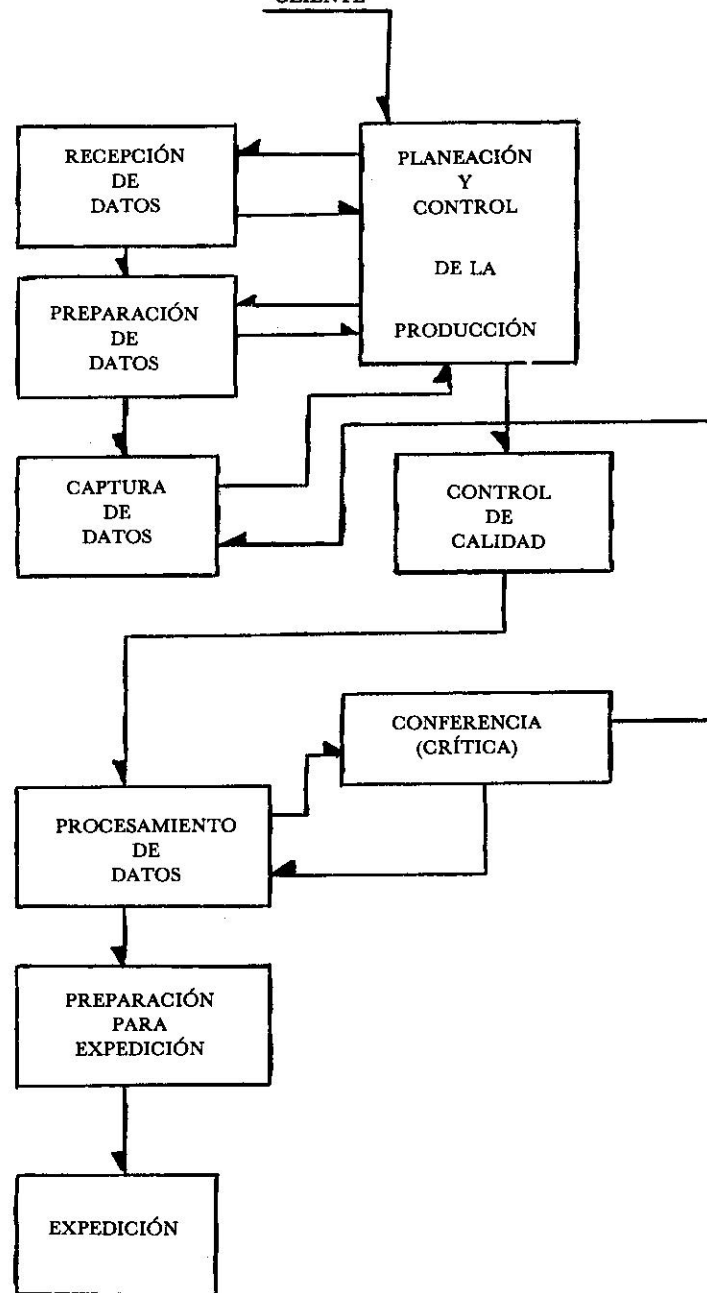
FUENTE: *Informativo banco "X"*, año 7, 1982, núm. 40, p. 27.

GRÁFICA 2
LÍNEA DE PRODUCCIÓN EN "BATCH"



FUENTE: AA. VV. *Transcripción de datos*, SERPRO, S.P., 1985, p. 24.

GRÁFICA 3
EL FLUJO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA "X"
CLIENTE



FUENTE: Trabajador del sector B, *Entrevista*, 16 de enero de 1987.

CUADRO 2

CALIFICACIONES, COMPOSICIÓN TÉCNICA, SALARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS LA EMPRESA "X".

Departamento	No. de Trabajadores	Salarios mínimos		Jornadas	
		Antes del conflicto	Después	Antes del conflicto	Después
Sistemas					
1.- Analistas	46	6 500	8 040	44	40
2.- Programadores	87	3 200	4 634	44	40
Producción					
3.- Operación	159	2 400	3 640	33	30
4.- PCP *	59	1 600	2 300	33	30
4.- Conferencia	216				
4.- Digitación	400 616**	1 600	2 300	33	30
Otros***	85	varios	varios	44	40
Total	1 052****				

* Planeación y Control de Producción.

** La suma de conferencia y digitación es exacta, la proporción por sector es estimada

*** Departamento Administrativo, personal de portería, mantenimiento y otros.

**** Datos de la empresa, Circular, 31.12.86.

La calificación está determinada por el orden numérico (a mayor número menor calificación).

FUENTES: Varias.