

¿Renovación sindical en tiempos post- industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos

Trade Union renewal in post-industrial times? An analysis based on the case of computer workers

Recibido
16 | 04 | 19

Aceptado
10 | 04 | 20

Publicado
30 | 03 | 20

Marina Adamini

marina.adamini@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina

RESUMEN

Resulta un consenso académico que a partir de la crisis del modelo productivo fordista, y como parte de la ofensiva neoliberal, se expandieron nuevas formas de organización laboral caracterizadas por la globalización, la centralidad productiva de las nuevas tecnologías y la flexibilización laboral, entre otros aspectos. Sin embargo, no existe tal acuerdo para señalar una transformación en las formas de organización gremial de los trabajadores. Por el contrario, muchos autores señalan la persistencia en nuestro país de un sistema sindical tradicional. Sin negar su centralidad, nuestra hipótesis es que la propia expansión de la precarización laboral y la mutación en la organización productiva dan lugar a un proceso de renovación sindical. Así, este artículo buscamos indagar las transformaciones en las formas de organización de los trabajadores, a partir de un estudio de caso basado en los informáticos, que representan a un sector emblemático de este nuevo periodo histórico atravesado por rasgos productivos y laborales postindustriales. Desde una perspectiva metodológica cualitativa, nuestro estudio se focaliza en las cuatro organizaciones gremiales de informáticos vigentes en nuestro país durante la última década (UTSA, SUTIRA, UI y AGC), a partir de entrevistas a referentes sindicales y análisis documental de Convenios Colectivos de Trabajo, gacetillas y publicaciones virtuales sindicales. Como resultado, encontramos la persistencia de la forma sindicato en la organización colectiva del sector de SSI, con resignificaciones de sus repertorios de acción y demandas a luz de las particularidades de la sociedad postindustrial en la que los informáticos desarrollan su trabajo.

Palabras clave: Sindicalismo; Sociedad postindustrial; Trabajadores informáticos; Sector de SSI.

ABSTRACT

It is an academic consensus that from the crisis of the fordist productive model, and as part of the neoliberal offensive, new forms of labor organization expanded characterized by globalization, the productive centrality of new technologies and labor flexibility, among other aspects. However, there is no such agreement to signal a transformation in the forms of the collective organization of workers. On the contrary, many authors point out the persistence in our country of a traditional trade union system. Without denying its centrality, our hypothesis is that the very expansion of precarious work and the mutation in the productive organization lead to a process of union renewal. This article seeks to investigate transformations in the forms of organization of workers, based on a case study based on computer workers, who represent an emblematic sector of this new historical period crossed by post-industrial productive and labor features. From a qualitative methodological

perspective, our study focuses on the four trade unions of computers workers in force in our country during the last decade (UTSA, SUTIRA, UI and AGC), from interviews with union leaders and documentary analysis of Collective Labor Agreements, newsletters and union virtual publications. As a result, we find the persistence of the trade union form in the collective organization of the SSI sector, with resignifications of their repertoires of action and demands in light of the particularities of the post-industrial society in which computer workers carry out their jobs.

Key words: Syndicalism; Post-industrial society; Computer workers; SSI sector.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de reestructuración capitalista iniciado hacia mediados de la década del 70 se cristalizó en el mundo del trabajo a partir de la expansión de nuevas formas de organización laboral que erosionaron la hegemonía de la sociedad asalariada de tipo industrial y fordista. Así, luego de 30 años de vigencia de un modelo laboral basado (principalmente) en el sector industrial, con contratos laborales estables y protegidos, organizados a partir de la producción en masa, comienza a expandirse el sector servicios, surgen formas flexibles de contratación y se incorporan nuevas tecnologías que desterritorializan y globalizan las formas de producción.

Esta nueva etapa del mundo laboral es descripta con diferentes conceptos: sociedad post-industrial, post-fordismo, sociedad del conocimiento, capitalismo cognitivo, capitalismo informacional, entre otros. La mayoría de estos conceptos asumen una visión dicotómica comparativa con el modelo laboral vigente en el periodo 1945-1973, caracterizado por la producción industrial fordista y una sociedad asalariada, en el marco de vigencia de un Estado de Bienestar, en el que los trabajadores consolidaron sus derechos laborales. En Argentina, el modelo exponencial de dicho periodo lo representa el primer y segundo peronismo (1945-1955),

Pero más allá de los rasgos productivos y contractuales de esta nueva etapa del mundo laboral, no existe el mismo consenso académico para señalar su impacto en las formas de organización de los trabajadores. Si bien, algunos advierten que a partir de la expansión de la precarización del trabajo se produce una caída en la tasa de sindicalización y el surgimiento de nuevas formas gremiales auto-organizadas. Otros señalan que las estructuras sindicales, cuyas bases se consolidaron al calor de la sociedad asalariada, mantienen su vigencia como actores de representación. Incluso en nuestro país, durante el período 2003-2015 se habla de un proceso de revitalización sindical, en donde los sindicatos asumieron un importante rol en la escena política, participando de conflictos laborales y negociaciones colectivas.

Sin negar la centralidad y vigencia del sindicalismo, nuestra hipótesis es que los cambios ocurridos en el mundo del trabajo —a partir de la expansión de nuevas formas productivas post-industriales— afectaron también las organizaciones de los trabajadores, generando transformaciones en su interior. Para analizarlo, utilizaremos como caso instrumental los sindicatos de los trabajadores informáticos (TI) vigentes en nuestro país durante la última década (2010-2020). Estos representan a un sector emblemático de la sociedad post-industrial, caracterizado por modalidades de trabajo globalizadas, el uso intenso de nuevas tecnologías y la aplicación de formas laborales flexibles como la subcontratación y el trabajo remoto.

En Argentina, el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) resulta uno de los sectores que mayor crecimiento productivo y laboral tuvo en los últimos 15 años, transformándose en un sector estratégico de la economía nacional, con un fuerte incremento en la cantidad de empresas, trabajadores y ventas (fundamentalmente exportaciones). Pero este importante crecimiento productivo no aparece reflejado en la calidad de sus condiciones laborales, que se encuentran segmentadas y desreguladas. A respecto, diferentes autores advierten acerca de las problemáticas de su des-sindicalización y ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) sectorial (Montes Cato 2010; Rabosto y Zukerfeld 2017) que regule colectivamente las condiciones laborales y salariales de los trabajadores informáticos.

A pesar de ello durante la última década observamos en nuestro país cuatro sindicatos de informáticos en actividad: la Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), el Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA) y la Unión de Trabajadores, Sociedades de Autores y Afines (UTSA). La mayoría de estos gremios surgieron recientemente, al calor del crecimiento y consolidación del sector de SSI. Y si bien todos se encuentran inscriptos jurídicamente, carecen de personería gremial, lo que resultaría necesario para que puedan representar a los informáticos en instancias colectivas de negociación.

Por otro lado, estos sindicatos cuentan con rasgos novedosos que los diferencian de otros más tradicionales dentro del movimiento obrero, por las particularidades de su proceso laboral post-industrial y del perfil juvenil-profesional de sus trabajadores. Entre ellos se destaca la militancia

virtual, reflejada en el uso de los medios de comunicación virtuales como principal canal de contacto y difusión (Autor año); la centralidad de la formación y actualización profesional en sus demandas y servicios gremiales (Montes Cató, 2010); y un trabajo sobre la imagen y la comunicación gremial alejada del folklore sindical tradicional (Ventrici, 2019), con recursos gráficos y de humor en la presentación de sus demandas (Del Fueyo 2019).

En este artículo buscamos profundizar la indagación de las particularidades y renovaciones del sindicalismo informático en el marco de las transformaciones laborales post-industriales, tomando en consideración sus formas de organización interna, repertorios de acción y demandas. En términos metodológicos, desde una perspectiva de análisis cualitativa, abordamos el caso de las organizaciones sindicales de informáticos AGC, SUTIRA, UTSA y UI vigentes en Argentina durante la última década, a partir del análisis documental de sus CCT, sus discursos institucionales en gacetillas y publicaciones virtuales, entrevistas a referentes sindicales y fuentes periodísticas que den cuenta de acciones colectivas desarrolladas por estos gremios.

El artículo se encuentra organizado en tres partes: en la primera, recorremos los debates teóricos en torno a la sociedad laboral post-industrial y sus implicancias sindicales; en la segunda, caracterizamos al sector de SSI, en sus rasgos productivos y laborales; y en la tercera, profundizamos el análisis de las particularidades sindicales del sector de SSI a la luz de las condiciones laborales post-industriales.

2. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN TIEMPOS POST- INDUSTRIALES

La consolidación de la sociedad post-industrial implicó cambios profundos en el mundo del trabajo, principalmente en sus formas de organización productiva y relaciones laborales. Y si bien varían las conceptualizaciones con las que se nombra a esta nueva etapa laboral -sociedad post-industrial (Touraine 1973), sociedad de la información (Castells 1999), capitalismo cognitivo (Boutang 1999), post-industrialismo (Bell 1976), post-fordismo (Neffa 1999)- todas coinciden en asumir una perspectiva dicotómica comparativa respecto al modelo industrial salarial fordista, vigente durante los 30 gloriosos años de la posguerra (1945-1973).

Así, mientras durante la etapa fordista el mundo laboral se caracterizaba por la centralidad de la producción industrial, en masa, localizada en grandes emplazamientos productivos que centralizaban la cadena de tareas, trabajadores a tiempo completo, con contratos estables y protegidos, la etapa post-industrial se define por el crecimiento del sector servicios y la aplicación productiva del conocimiento (Bell 1976; Touraine 1973), con deslocalización y tercerización de tareas en diferentes emplazamientos productivos, la centralidad de la tecnología como herramienta de comunicación (Castells 1999), y trabajadores con contratos flexibles (Neffa 1999).

La precariedad laboral, que resulta la forma-empleo dominante en el actual modelo productivo (Standing 2013; Bérout y Bouffartigue 2009), degrada y segmenta las condiciones laborales, dificultando la organización colectiva de los trabajadores. Estas dificultades se ven además fortalecidas por las rigideces del propio modelo normativo sindical asociado a un ideal de trabajador asalariado, que deja por fuera a trabajadores informales, temporales, freelance, entre otros. La cristalización legal de su esquema normativo en nuestro país es la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551), cuyas bases se constituyeron durante el primer peronismo, y que establece un sistema de representación de carácter monopólico (a partir de la personería gremial) basado en el número de afiliados, regidos por un sistema de cotización asociado a descuentos salariales.

En Argentina, durante el periodo kirchnerista (2003-2015), se dio incluso un proceso de revitalización sindical que se manifestó en el incremento de las afiliaciones sindicales, conflictos laborales y convenios colectivos de trabajo (Senén González y Del Bono 2013). Aunque, algunos estudios destacan también la emergencia de rasgos de renovación gremial por parte de un nuevo sindicalismo de base, formado mayormente por jóvenes. Al respecto, se describen como rasgos novedosos el carácter asambleario y horizontal de sus organizaciones y el posicionamiento político

autonomista y de izquierda (Svampa 2011), además del uso de nuevos repertorios de acción a partir de las tecnologías virtuales y la aplicación del activismo artístico (Adamini, 2018).

Pero pesar de estas renovaciones, el desafío del sindicalismo argentino tradicional sigue siendo la ampliación de sus bases legales de representación más allá de su esquema tradicional del empleo asalariado formal. El modelo jurídico que regula la representación sindical sigue basado en un sistema de afiliación con descuento de cuota sindical en los salarios, que excluye de la posibilidad de representación a trabajadores que se encuentran trabajando informalmente, autónomamente, tercerizados o bajo nuevas formas económicas colaborativas como los trabajadores de plataformas. Como contrapartida, algunas de las experiencias de auto-organización surgidas entre estos trabajadores excluidos asumen una modalidad sindical informal (Abal Medina, 2014; Diana Menéndez, 2020), y resultan en su mayoría experiencias temporales que concluyen por su falta de institucionalidad.

Con relación a ello, Rodríguez Fernández (2018) remarca la centralidad de la forma sindicato como organización de representación de los trabajadores y plantea su desafío de renovación a partir de la incorporación de nuevos contenidos en la negociación colectiva. A través del caso de los trabajadores de plataformas y freelance, refiere a la inclusión de aspectos vinculados a las nuevas formas productivas como el derecho a la desconexión digital, la protección de datos y la dispersión del trabajo ante la disponibilidad permanente que habilita la tecnología, entre otros. Esto se suma a otros problemas clásicos de estas nuevas formas de trabajo, como el acceso a seguridad social y derechos laborales básicos de una relación asalariada (licencias, indemnización por despido, asignaciones familiares, asignación anual complementaria, entre otras) (OIT, 2019).

En el caso de la subcontratación, Battistini (2018) advierte acerca de sus implicancias negativas para la organización colectiva ante la ruptura de lazos identificatorio entre los trabajadores pertenecientes a diferentes empresas, a pesar de compartir el mismo lugar físico de trabajo. Esto incide en la dificultad de construir intereses y demandas comunes por sus heterogéneas condiciones contractuales y laborales, que se refleja en la fragmentación sindical. Por otra parte, las nuevas formas laborales de plataformas consideradas de tipo *colaborativas* también dificultan la identificación colectiva por su mayor individuación laboral y dejan un vacío normativo no sólo en el ámbito sindical sino también del derecho laboral al ubicarse en una zona laboral gris entre la autonomía y dependencia (Rosebaum Carli 2019).

En cierta manera, la expansión de la precarización laboral a través del teletrabajo, los trabajadores de plataformas y la subcontratación dan cuenta del proceso de flexibilización productiva y laboral post-industrial, con expansión del trabajo inmaterial (Negri 2000), que desterritorializa las unidades industriales de la etapa fordista y exponen al sindicalismo al desafío de su propia transformación para incluir a este novedoso, heterogéneo y disperso conjunto de trabajadores (Del Bono y Bulloni 2019).

3. AMBIVALENCIAS LABORALES DEL SECTOR DE SSI EN ARGENTINA

El Sector de Software y Servicios Informáticos resulta un sector que ha atravesado un pujante crecimiento comercial y laboral en los últimos años. Abarca diversas actividades integradas al desarrollo de productos de software y a la provisión de servicios informáticos. Si bien no siempre es posible marcar una distinción entre ambas, dentro de los productos de software se incluye la elaboración de programas para computadoras y maquinarias, aplicaciones para celulares y dispositivos, mecanismos de seguridad informática, etc., mientras que los servicios informáticos abarcan las tareas de mantenimiento, aplicación y soporte, además de la capacitación, consultoría informática y desarrollo web, entre otros.

El proceso de continuo crecimiento del sector de SSI en los últimos 15 años en Argentina se vio favorecido por diferentes factores, entre ellos podemos mencionar la expansión del capitalismo

informativa a nivel global, las condiciones macroeconómicas nacionales tras la devaluación cambiaria de principios de siglo XXI (que redujeron costos salariales), y las políticas de incentivos al desarrollo sectorial por parte del Estado. En este periodo, se duplicó el número de empresas y de trabajadores (Nahirñak 2006), no sólo en los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, sino también en *clusters* regionales como Mendoza, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil, entre otros.

Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS (OEDE) entre 2006 y 2015 el número de empresas creció casi un 50%, dándose la mayor intensidad en la primera etapa (hasta 2010). Respecto a las ventas, se nota un cambio de orientación hacia la exportación, así mientras en el 2000 solo exportaba el 13% de su facturación (Bekerman y Cataife 2001), en 2008 la proporción era casi del 60% (frente al 30% del promedio de PyMEs industriales). En el último informe de 2018 del Observatorio de la Economía del Conocimiento (OEC) del Ministerio de Producción se señala al sector de SSI como el de mayor dinamismo en sus exportaciones dentro de los Servicios basados en el Conocimiento en los últimos 12 años (creciendo a una tasa anual del 16,1%).

Montes Cató (2010) señala que el contexto de crecimiento de la industria de SSI debe enmarcarse en una nueva etapa del capitalismo post-industrial, que se viene consolidando tras la crisis del paradigma productivo fordista desde mediados de los 70. Esta crisis implicó cambios no sólo en las formas de organización productiva sino también en las relaciones laborales, donde la tecnología comenzó a jugar un rol central. En ese sentido, el autor habla de la expansión sectorial de una *fábrica difusa* y de nuevas formas laborales flexibles bajo modalidades descentralizadas como el teletrabajo y la subcontratación. Frente a la hegemonía de la actividad industrial y el desarrollo del consumo interno en la etapa fordista, se habla del pasaje a un capitalismo *cognitivo* (Boutang 2007), basado en el trabajo inmaterial y la producción de conocimientos, donde la informática gana lugar no sólo como una herramienta de comunicación e integración global, sino también de producción (atravesando diferentes sectores).

En sintonía con ello, diversos autores (Míguez 2017; Mochi Alemán 2002) coinciden en señalar a las empresas del sector de SSI como emblemas del modelo post-fordista, por el rol que cumple en ella el conocimiento como elemento de producción y las nuevas formas que asume la organización del trabajo, basados en un esquema más horizontal, con equipos de trabajo y proyectos temporales, el trabajo descentralizado y a distancia, que se contraponen al modelo industrial, vertical y de producción en masa del fordismo industrial.

En términos de relaciones laborales, el sector de SSI aplica nuevas formas de contratación, basadas en la prestación temporal de servicios, teletrabajo y esquemas de tercerización de tareas, que amplían las fronteras de las fábricas, incluyendo la posibilidad de que haya informáticos trabajando en equipo de forma remota desde sus casas y desde diferentes países. La contratación de esta flexibilización del trabajo es la desprotección a la que se encuentran expuestos los trabajadores en un marco de deslaboralización e inestabilidad de sus contratos (Montes Cató 2010; Del Bono y Bulloni 2019)

Si bien la subcontratación de tareas resulta un fenómeno de flexibilización productiva que atraviesa a distintos sectores productivos, en el caso del sector de SSI se ve facilitada por sus características técnicas que habilitan la distribución y deslocalización productiva, en trabajadores freelance y pequeñas empresas (Basualdo y Morales, 2014), traspasando incluso las fronteras nacionales. Particularmente, el outsourcing de los servicios informáticos de parte de países centrales a otros periféricos se encuentra propiciado por el bajo costo salarial de recursos humanos calificados (como es el caso de India, Brasil, México y Argentina). Vemos así que, a diferencia de otros sectores productivos, la tercerización del sector de SSI no necesariamente responde a trabajos de bajas calificaciones.

En relación con el teletrabajo, si bien muchos informáticos señalan positivamente que les da beneficios en cuanto a su flexibilidad horaria, lugar laboral y la posibilidad de, en ocasiones, cobrar mayores ingresos (fundamentalmente con clientes extranjeros), tiene como contrapartida su inestabilidad y la ausencia de protecciones laborales (Lenguita 2010). Mientras que, en relación con la incidencia de la tercerización laboral en el sector de SSI Míguez (2017), advierte acerca de la a

precarización en las condiciones laborales de estos trabajadores subcontractados, fundamentalmente en términos salariales.

Pero a pesar de esta expansión sectorial de formas laborales alternativas a la relación asalariada, observamos también que el dinamismo económico del sector de SSI se refleja en la creación sostenida de empleo registrado. Incluso el sector resulta, en términos comparativos, uno de los que más empleo registrado creó en la Argentina de los últimos años (Rabosto y Zukerfeld, 2017). Según el OEDE el número de asalariados registrados en el sector pasó de 13 mil trabajadores en 1996 a 97 mil en 2017. Por su parte, de acuerdo con estimaciones del Observatorio de la Economía del Conocimiento, ese número ascendería a más de 152 mil personas, incluyendo también a *freelancers* y empresarios. El mismo informe destaca que el sector de SSI tiene una tasa de formalidad que supera la exhibida por el resto de los subsectores de los servicios basados en el conocimiento y se posiciona como uno de los mejores pagos (al interior de ellos).

Dicha información salarial contrasta con lo sostenido por los sindicatos del sector, que coinciden en denunciar los bajos salarios, la disparidad salarial y la falta de actualizaciones como sus principales problemáticas. Esta situación es confirmada por el estudio de Rabosto y Zukerfeld (2017), quienes señalan que, si bien los trabajadores del sector de SSI cuentan con salarios nominales mayores a los de otros sectores, tienen como contracara la problemática en torno a su dinámica salarial (amparada por la ausencia de instancias paritarias). Demuestran así que entre 1998 y 2014 el sector de SSI fue uno de los sectores que tuvo una variación negativa sus salarios reales (en un -20%), mientras otros sectores como la industria automotriz, alimenticia y construcción tuvieron aumentos cercanos al 50% en mismo periodo¹.

Esta situación se explica, en parte, por la ausencia de un CCT propio del sector que regule las bandas salariales y establezca instancias de negociación colectiva para su actualización en paritarias. Como consecuencia, los salarios de los TI son negociados de forma individual con los empleadores, quienes definen sus montos y actualizaciones a partir de criterios meritocráticos basados en el desempeño, las competencias y la productividad (Montes Cató 2010), lo cual propicia la segmentación salarial entre los trabajadores del sector de SSI.

3.1. Situación sindical en el sector de SSI

El campo sindical en el sector de SSI se caracteriza por su desregulación y segmentación, factores que inciden en el debilitamiento del colectivo de trabajadores informáticos en sus negociaciones y disputas frente a los empleadores. La desregulación hace alusión a la falta de reconocimiento a la personería gremial de alguno de los sindicatos del sector. Y la segmentación sindical refiere a la multiplicidad de gremios que aspiran a representar formalmente a los TI. Durante la última década encontramos en actividad cuatro sindicatos informáticos en Argentina. Se trata de la Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA) y la Unión de Trabajadores, Sociedades de Autores y Afines (UTSA).

La principal novedad dentro del campo sindical del sector de SSI fue la obtención de la personería gremial por parte de AGC, a fines de 2018, para representar a los informáticos de Capital Federal y provincia de Buenos Aires². Sin embargo, ésta fue posteriormente revocada por la misma

¹ El cálculo de Rabosto y Zukerfeld (2017) es de elaboración propia y se basa en datos del OEDE para salarios medios nominales, mientras que la inflación fue estimada utilizando el promedio anual de IPC GBA (1998-2007) y IPC San Luis (2008-2014)

² La personería gremial le fue otorgada a AGC en noviembre de 2018 a partir de la resolución 239/2018. La misma incluye la representación de los trabajadores que desarrollen tareas de operador, programador, analista soporte técnico, desarrollo de sistemas, centro de cómputos, técnicos, con zona de actuación en el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, aunque la aspiración del sindicato es su próxima extensión a nivel nacional.

Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo que se la había otorgado un mes antes (Res. No 210/2018). Ante ello, AGC reclamó ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y recibió recientemente, en marzo de 2020, una sentencia favorable. Sin embargo, esta nueva situación normativa aún no se encuentra publicada en el Boletín Oficial, condición para su formalización y aplicación efectiva en las empresas del sector.

El principal impacto de la desregulación gremial es la imposibilidad de celebrar un CCT que normativice las condiciones laborales en términos sectoriales. Éstas resultan así un campo de disputa individual, en donde cada trabajador negocia de forma personal su salario, aumentos y condiciones de trabajo, generando un clima de segmentación laboral y amplia discrecionalidad empresarial. A pesar de ello, todos los sindicatos del sector cuentan con un modelo de CCT y algunas empresas han firmado algunos convenios colectivos por empresa, con la representación gremial de UI (en 11 empresas, entre 2015 y 2019) y de UTSA (en una empresa, en 2013). Por otro lado, la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI) firmó dos CCT sectoriales, uno en 1994 con AGC y otro en 2011 con UTSA. Pero ninguno cuenta con la homologación del MTEySS, necesaria para su reconocimiento formal y aplicación.

Por otra parte, la falta de regulación gremial propicia que sindicatos de otros sectores (con personería gremial) disputen también la representación de los trabajadores informáticos. Resulta un dato llamativo la incidencia que tiene, de forma puntual, el Sindicato de Empleados de Comercio (SEC), interviniendo en la aplicación de su CCT en diferentes empresas del sector de SSI. Esta intervención sindical externa cuenta con aceptación empresarial, ya que se trata de un sindicato que evita conflictos abiertos y “mantiene uno de los convenios colectivos más bajos de la Argentina, por lo que muchas empresas intentan que sus trabajadores estén encuadrados en él” (Longo: 2012: 387).

A continuación, presentamos un cuadro que resume los principales rasgos de los sindicatos informáticos que se encuentran actualmente en funcionamiento en Argentina:

Cuadro 1: Sindicatos del sector de SSI en funcionamiento

Sindicato	UI	AGC	UTSA	SUTIRA
Año de surgimiento	2011	1992	1982	2011
Formalidad gremial	Con inscripción gremial	Con inscripción y personería gremial (sólo Ciudad y Prov. de Bs.As.) —sin formalización—	Con inscripción gremial y personería gremial —que no incluye la rama software—	Con inscripción gremial
Encuadre gremial	CGT	CGT- 62 Organizaciones	CGT	CGT
Representados	Informáticos	Informáticos	Informáticos y otros trabajadores vinculadores a derechos de autor (artísticos, científicos, publicitarios)	Informáticos

Conflictos laborales más importantes	Paro de actividades en IBM (2011) por bajos salarios, falta de aumentos y precarización contractual de tercerizados	Movilización y corte de calle en ATOS (2016) por persecución sindical	Manifestación en las puertas de Globant, ASSA, IBM y ATOS (2013) por aperturas de paritarias	Movilización al MTEySS en reclamo del reconocimiento del CCT (2014)
--------------------------------------	---	---	--	---

Fuente: elaboración propia en base a análisis documental de fuentes gremiales y periodísticas.

4. SINDICALISMO INFORMÁTICO ¿Y POST- INDUSTRIAL?

A partir de la observación de los rasgos compartidos por las organizaciones gremiales de informáticos vigentes en nuestro país, encontramos que en su mayoría son de carácter reciente y que todas asumen la forma sindicato. Esto implica que se encuentran inscriptas jurídicamente como asociaciones sindicales (Ley N°23.55). Sin embargo, esta incipiente actividad sindical formal en el sector de SSI no va acompañada por una afiliación generalizada de parte de los informáticos. Rabosto y Zukerfeld (2017) estiman una tasa de afiliación en el sector del 8%³ (mientras que la general en el sector privado es del 37%).

Según estudios del sector esto se debe a diferentes motivos: en primer lugar, la incidencia que tiene en los trabajadores informáticos el hostigamiento sindical de parte de los empresarios, que dificultan y hasta prohíben el desarrollo de actividad sindical en los lugares de trabajo (Montes Cató 2011). En segundo lugar, otros marcan como la propia identidad profesional de los informáticos (en la que se reconocen más como profesionales que como trabajadores) influye en su distanciamiento con los sindicatos, sobre los cuales muchas veces atribuyen una significatividad negativa (Ferpozzi y Zukerfeld 2012).

En tercer lugar, influye también la segmentación de las formas contractuales en el sector, especialmente a partir de la modalidad freelance, que dificulta la representación sindical de aquellos trabajadores que se encuentran por fuera de la modalidad asalariada (Rabosto y Zukerfeld 2017). No sólo por la limitación contractual para su afiliación (por su carácter autónomo) sino también por el propio aislamiento que genera el hecho de que estos informáticos trabajen de forma remota desde sus casas (Lenguita 2010). Si bien no existen datos oficiales sobre el número de trabajadores freelance en el sector de SSI, diferentes estudios académicos coinciden en que se trata de una tendencia en crecimiento.

A pesar de estas limitaciones a la afiliación sindical, la mera existencia de cuatro sindicatos informáticos en actividad en nuestro país da cuenta de la vitalidad y legitimidad del sindicato como herramienta organizacional de representación de los trabajadores del sector de SSI en Argentina. Además, todos los sindicatos del sector se encuentran inscriptos en la CGT. Y en términos institucionales, aplican mecanismos formales de organización interna como la distribución en filiales regionales, designación de delegados, realización de asambleas periódicas y establecimiento de un sistema de afiliación y cotización.

Respecto a las demandas sindicales del sector de SSI, expresadas en sus conflictos laborales y en las negociaciones de sus CCT, observamos que son centralmente de tipo salarial: aumento de salarios, pago de horas extras y guardias, reconocimiento salarial de título y realización de paritarias. Diferentes estudios (Murmis 2015; Rabosto y Zukerfeld 2017; Míguez 2017) señalan a la dimensión salarial como la de mayor problemática entre los trabajadores informáticos, por su

³ Dicho cálculo deriva de los datos de miembros declarados en UI, AGC, UTSA y Consejo Profesional en Ciencias Informáticas, sobre el total de trabajadores registrados en el sector SSI.

segmentación y su falta de actualizaciones periódicas (ausencia de paritarias). La práctica frecuente en el sector es la negociación individual de los salarios, los cuales son definidos por los empleadores desde una perspectiva meritocrática de productividad. Esta situación perjudica especialmente a los trabajadores de los escalafones más bajos, como los data entry, testers y programadores, que son también los puestos más numerosos del sector⁴.

Por otro lado, a partir del relevamiento periodístico de los conflictos laborales protagonizados por sindicatos informáticos y del análisis documental de sus gacetillas de comunicación (virtuales), encontramos otras demandas de tipo a) contractual: como la celebración de un CCT sectorial y la efectivización de los trabajadores contratados temporalmente; b) sindical: fin del hostigamiento y de la persecución gremial; y, en menor medida, c) contra los despidos en empresas, lo que resulta una demanda novedosa en un sector caracterizado por el bajo desempleo, y que tuvo presencia en algunos de los conflictos entre 2016 y 2019 (Ver cuadro 1) ante la retracción del mercado laboral vivida durante el gobierno de Mauricio Macri.

Con relación a las herramientas de lucha utilizadas para la satisfacción de esas demandas, como primera medida los sindicatos del sector recurren al establecimiento de canales de negociación con los empleadores, a través de la realización de reuniones en sus lugares laborales. Sólo ante el agotamiento de las instancias de negociación recurren a movilizaciones en la vía pública (frente a las empresas, la CESSI y al MTEySS) y, en menor medida, al paro de actividades. El uso de estos repertorios de acción combativos se da mayormente en el caso de Unión Informática (UI), que resulta el sindicato con mayor presencia de delegados en los lugares de trabajo. Como reflejo de ello, vemos que el mismo año de su fundación, en 2011, UI protagonizó un histórico paro de actividades en la sede central de IBM en Capital Federal, en reclamo de aumentos salariales, pago de horas extras y feriados, y efectivización de trabajadores tercerizados. Se trató entonces de una medida de fuerza sorpresiva para el sector de SSI, y resultó el primer paro de actividades en la historia de la filial nacional de IBM y del propio sector.

Entre los conflictos protagonizados por otros sindicatos informáticos, se destaca en 2016 el de AGC en la empresa ATOS en reclamo por la persecución gremial que incluyó el despido injustificado de un delegado. Como parte de este conflicto, AGC desarrolló una protesta en la puerta de la filial que la empresa francesa tiene en Capital Federal, cortando la calle y repartiendo volantes. Luego de la intervención del MTEySS, se resolvió el conflicto con una mediación entre las partes, que implicó la reincorporación del delegado despedido. Ese mismo año, AGC también participó de otros conflictos por precarización laboral en el Congreso de la provincia de Santa Fe y de movilizaciones por despidos de informáticos del programa Conectar Igualdad.

Por su parte, UTSA protagonizó en 2013 una importante movilización en cadena en las puertas de las principales empresas del sector de SSI (Globant, IBM, ASSA y ATOS) en Capital Federal, reclamando la apertura de paritarias y aumentos salariales. En términos de encuadre sindical, UTSA se encuentra adherida a la CGT en la rama de la UOM de Antonio Caló, junto al cual participó en 2014 de la conformación de la Confederación de Trabajadores Tecnológicos (CTT) (en articulación con los trabajadores que se dedican a la industria de hardware). Si bien durante el año de su fundación la CTT realizó actividades públicas, que incluyeron movilizaciones en reclamo de paritarias para el sector, progresivamente se fue desactivando y hoy ya no se encuentra en funcionamiento.

Por último, SUTIRA resulta un gremio con poca participación en conflictos laborales abiertos. Incluso en 2013 hubo cientos de despidos en Symantec (la empresa donde firmó un CCT cuatro años antes) y no participó en ningún tipo de acción colectiva al respecto, así como tampoco lo hizo cuando en 2015 la empresa cerró finalmente sus puertas. A pesar de ello, tuvo una activa presencia pública con movilizaciones al MTEySS, en 2014, para reclamar la homologación de su CCT y la apertura de paritarias. En cambio, la delegación San Luis de SUTIRA cuenta con un tono más confrontativo que la sede central. Vemos así cómo en 2017, esta delegación realizó una

⁴ Los escalafones más altos en el sector son los de arquitectos de sistemas, líderes de proyectos, *scrum master* (coordinadores de tareas) y *product owner* (mediadores entre el cliente y el equipo de trabajo). Estos cuentan con salarios más altos y un mayor poder de negociación de aumentos, en función a sus competencias laborales particulares.

movilización denunciando el encuadramiento compulsivo de informáticos en el SEC propiciada por las empresas del Parque Informático de La Punta.

En relación con las herramientas utilizadas por los sindicatos del sector de SSI para la difusión y comunicación de sus reclamos y medidas de fuerza, asume gran centralidad el uso de los medios virtuales, especialmente sus páginas web⁵ y sus redes sociales, que son constantemente actualizadas. Incluso en aquellos lugares laborales donde los sindicatos (AGC y UI) cuentan con delegados, las comunicaciones con los afiliados se realizan principalmente de forma virtual a través del mail y grupos de Whastapp, y con el conjunto de los trabajadores del sector por medio de publicaciones en redes sociales como Facebook, Instagram y Twitter.

La particularidad del perfil informático como trabajador ligado al uso constante de tecnología y medios virtuales no sólo aparece en la centralidad de esa militancia virtual (Adamini 2018) en la difusión y comunicación, sino también en las particularidades que adoptan ciertas modalidades de protesta sindicales clásicas. Así vemos como en uno de los primeros paros de actividades de UI, el gremio aclaraba a través de un comunicado (virtual) que hacer huelga implicaba no sólo no asistir al espacio de trabajo sino tampoco trabajar de forma remota desde sus casas.

En vísperas de la huelga a realizarse en IBM Argentina este jueves, deseamos aclarar en qué modo se llevará a cabo la misma. La acción consistirá en no asistir a la compañía, ni trabajar de forma remota (ni siquiera loguearse en Sametime) desde las cero horas del jueves a las cero horas del viernes. Deseamos resaltar la importancia de acatar rigurosamente la consigna: quienes deseen participar de la huelga bajo ningún motivo deben asistir a la compañía, ni loguearse por Sametime. Trabajadores efectivos y tercerizados de toda la República Argentina pueden participar por igual. Como así también quienes desempeñen sus tareas on site. (<https://unioninformatica.org/modalidad-de-la-huelga-en-ibm-argentina/>; 26/7/2011).

Por otro lado, el perfil de trabajador informático como usuario de tecnología de comunicación en su proceso laboral se observa también en las particularidades de sus proyectos de CCT (pendientes de homologación), referidos a la regulación del trabajo remoto y el servicio de guardias en horarios nocturnos (condicionado por el carácter internacional de los clientes del sector) y fines de semana.

Otro rasgo particular que otorga el perfil del trabajador informático es la centralidad que ocupa la formación, que resulta su herramienta laboral fundamental y diferencial en lo salarial. En términos sindicales, esto se observa en los reclamos realizados en torno al reconocimiento salarial del título y del establecimiento de bandas salariales por competencias profesionales, y también en los propios servicios gremiales, en donde todos los sindicatos del sector ofrecen descuentos y convenios en cursos de formación con universidades e institutos (además de los servicios tradicionales en turismo, gastronomía y entretenimiento). Al respecto, Montes Cató (2010) señala la existencia de una constante exigencia de capacitación y formación en el área de programación, que de no hacerla implicaría quedar afuera del mercado laboral.

Las estrategias sindicales de lucha frente a los límites normativos (ausencia de personería gremial), subjetivos (distanciamiento de los informáticos respecto a sindicatos, y empresariales (prácticas antisindicales) oscilan entre la apelación a repertorios tradicionales y a su innovación. Vemos así que, en términos de organización, todas las organizaciones gremiales del sector mantienen la forma sindicato y buscan implementar sus recursos normativos de designación de delegados, afiliación y celebración de negociaciones colectivas con las empresas. Sin embargo, como señala Montes Cató (2011) ante las limitaciones empresariales para su aplicación (concretamente la prohibición de realización de asambleas y de afiliación de trabajadores), recurren a prácticas alternativas y de activismo clandestino como la realización de reuniones fuera

⁵ AGC: <http://agc.org.ar/>; UI: <https://unioninformatica.org>; UTSA: <http://www.utsasoftware.org.ar/>; SU-TIRA: <http://sutira.org/>

del horario y del lugar de trabajo, y la afiliación de informáticos a partir del aporte voluntario (y no del descuento sindical salarial reglamentario).

Por otro lado, en relación con los límites subjetivos que implica el distanciamiento sindical de muchos informáticos por su perfil juvenil, profesional y/o apolítico, los sindicatos del sector recurren a distintas estrategias. Una de ellas, señalada por Ventrici (2019), es la construcción de un marketing de comunicación gremial alejado del folklore sindical tradicional. “Trabajamos mucho la comunicación, no usar palabras como lucha o conflicto porque no gustan. Al trabajador informático no le podés entrar por el discurso combativo; no tiene ese perfil” (Cit. En Ventrici 2019:111), decía un delegado de UI en una entrevista realizada por la autora.

Al respecto, Del Fueyo (2017) muestra como el propio símbolo del sindicato UI (que representa el botón de encendido de las PC, y fusiona el 0 y 1 del código binario utilizado por los informáticos) resume una simbología gremial de empatía profesional, despolitizada. Esta construcción icónica de una estética sindical ligada a aspectos profesionales se visualiza también en el perfil de las páginas virtuales del resto de los gremios del sector, donde abundan imágenes de computadoras y oficinas de trabajo modernas, información sobre capacitaciones y énfasis en los servicios gremiales ofrecidos (descuentos, obra social, turismo). También se resalta el contacto virtual con el gremio y hasta la afiliación de los trabajadores por ese medio.

En un trabajo anterior (Autor año) donde analizamos las modalidades de organización gremial de las nuevas generaciones de trabajadores dimos cuenta de la centralidad que asume la *militancia virtual*, a partir del uso de redes sociales, correo electrónico y otros medios de contacto virtuales como forma de comunicación interna y externa. Este rasgo no resultaba exclusivo del sector informático, sino que incluía también al de otros sectores atravesados también por el uso de TIC y el perfil juvenil de sus trabajadores, como *telemarketers* y becarios de investigación. Y que resulta, también, una estrategia de organización colectiva –muchas veces clandestina– de los trabajadores en un contexto de limitaciones sindicales, normativas y empresariales.

5. REFLEXIONES FINALES

El estudio del caso de las organizaciones sindicales del sector de SSI nos permitió encontrar que, a pesar de la consolidación del post- industrialismo en las formas de organización productiva y laboral, las organizaciones colectivas de los informáticos siguen atravesadas por la forma sindicato. Esto se observa principalmente en las formas institucionales que adoptan como gremios: en su inscripción jurídica, su aspiración a la personería gremial, la designación de delegados, la afiliación y cotización. Mientras que sus repertorios de acción y demandas se encuentran más permeados por las transformaciones laborales ligadas a la precarización laboral y el uso intensivo de la tecnología en el proceso productivo.

Consideramos que esa centralidad sindical en la organización de los informáticos se explica, en gran medida, por la vitalidad política que conservan los sindicatos en nuestra región y –como cristalización de ello– por la permanencia de un sistema normativo que los define como las organizaciones exclusivas de representación de los trabajadores en las negociaciones de las condiciones laborales. Sin embargo, dicha hegemonía tampoco oculta el proceso dinámico de transformación que viene ocurriendo al interior del mundo de trabajo y del sindicalismo.

En el caso de los informáticos, observamos que ese proceso de transformación se da, en primer lugar, en la incorporación de nuevas demandas vinculadas a la particularidad de un trabajo ligado al conocimiento con uso intensivo de tecnologías, que incluyen el reclamo por el reconocimiento salarial de las competencias informáticas y la regulación del trabajo remoto. En segundo lugar, en el desarrollo predominante de una militancia de tipo virtual, reflejada en la difusión de información, el estableciendo canales de comunicación y de organización entre los trabajadores a partir de redes sociales; lo cual resulta también una forma de resistencia a los propios límites empresariales para la organización física en los lugares laborales. Y, en tercer lugar,

a partir del vacío de representación gremial en que quedan aquellos informáticos que escapan al modelo asalariado, como es el caso de los trabajadores freelance y subcontratados, en esquemas de trabajo transnacionales en muchos casos.

Frente a dichas vacancias, consideramos necesario la incorporación de modificaciones que abarquen no sólo la ampliación de las formas de representación sindical, sino también (y de forma articulada) al propio derecho laboral en el marco de la actual globalización productiva. Especialmente en la regulación de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores sin CCT, freelance y subcontratados. Si bien esto aparece reflejado en el caso de los trabajadores informáticos, consideramos que atraviesa también a otros sectores productivos e implica en sí misma una metáfora del cambio social que exige nuevos repertorios sindicales y jurídicos para garantizar el acceso a derechos laborales en tiempos post- industriales.

REFERENCIAS

1. Abal Medina, Paula. *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Editorial Biblos. 2014.
2. Adamini Marina. “Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina”. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*: 2018, Núm. 2 (8): 622-654.
3. Basualdo, Victoria y Morales, Diego. *La tercerización laboral*. Buenos Aires: Siglo XXI
4. Battistini, Osvaldo. ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*. Año 33, N° 93. Pp. 281-318. 2018.
5. Bekerman, Marta y Cataife, Guido. “Encadenamientos productivos: estilización e impactos sobre el desarrollo de los países periféricos”. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*. 2001
6. Bell, Daniel. *El advenimiento de la sociedad post industrial*, Madrid: Alianza editorial. 1976.
7. Bérout, Sophie y Bouffartigue, Paul (Dir.) *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives? Paris: La dispute*. 2009.
8. Boutang, Yann Moullier “Riqueza, propiedad, libertad y renta en el capitalismo cognitivo”. En Boutang, Yann Moullier et al. (Comps.) *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficantes de Sueños. 1999.
9. Castells, Manuel. *La ciudad informacional. Tecnología de la información. Reestructuración económica y el proceso urbano regional*. Madrid: Alianza editorial. 1999.
10. Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel. “Trabajo y acción sindical en redes globales de servicios. Una mirada desde Argentina (2003-2015)”. *Trabajo y Sociedad*. Núm. 32. Pp. 103-123. 2019.
11. Del Fueyo, Juan Ignacio. “Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009 - 2015)”. *Estudios del Trabajo*. N°58. 2019.
12. Del Fueyo, Juan Ignacio. “Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina”. Ponencia presentada en *13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires. 2017.
13. Diana Menéndez, Nicolás. “Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales”. *Trabajo y Sociedad*. 34 (21). Pp. 291 - 308. 2020.
14. Ferpozzi, Hugo y Zukerfeld, Mariano. “El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial”. Ponencia presentada en *IV Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires. 2012.
15. Lenguita, Paula. “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”. *Argumentos*. 2010. N°64: 245-263.
16. Longo, Julieta. “Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados”. *Trabajo y Sociedad*. 2012, N°19: 375-392.
17. Míguez, Pablo. “Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo”. *Revista Ciencias Sociales*. Universidad de Buenos Aires. 2017.
18. Mochi Alemán, Prudencio Oscar “El movimiento del software libre”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. 2002: Vol. XLV. N°185: 73-89.
19. Montes Cató, Juan (coord.) *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavidez: Poder y Trabajo editores. 2010.
20. Montes Cato, Juan. “El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero”. *Kairos*, 2011(27): 15-35.

21. Murmis, Ezequiel. “En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos”. *El Aromo*. 2015(76).
22. Nahirñak, Paula. “Los primeros resultados de la Ley del Software. Una industria que avanza a paso firme pero que puede dar mucho más”. *Revista Novedades*, IERAL, Fundación Mediterránea. 2006.
23. Neffa, Julio. “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos”. En De la Garza, Enrique (Comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.1999.
24. OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT. 2019.
25. Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano. “Precarity, precariousness and software worker Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector”. *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*. 2017.
26. Rosebaum Carli, Federico. “El trabajo en plataformas digitales y el derecho del trabajo”. *XI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Córdoba. 2019.
27. Rodríguez Fernández, María luz. “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2018(144): 27-42.
28. Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (Comp.) *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. San Justo: Universidad Nacional de La Matanza. 2013.
29. Standing, Guy. *El Precariado. Una Nueva Clase Social*. Barcelona: Pasado y Presente. 2013.
30. Svampa, Maristella. “Argentina, una década después del «que se vayan todos» a la exacerbación de lo nacional-popular”. *Nueva Sociedad*. 2011, N°235:17-34.
31. Touraine, Alain. *La sociedad post-industrial*. Barcelona: Ariel. 1973.
32. Ventrici, Patricia. “La nueva camada. Experiencias de renovación sindical en la Argentina protagonizadas por jóvenes en la última década.” *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 2018, N°22: 97-124.