

Particularidades del sindicalismo informático en el marco de una ciudad media (Tandil, 2010-2020)^[1]

Peculiarities of IT trade unionism in the framework of a medium sized city (Tandil, 2010-2020)

Adamini, Marina

Marina Adamini
marina.adamini@gmail.com
CONICET, Argentina

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
ISSN-e: 2250-6942
Periodicidad: Semestral
vol. 11, núm. 17, 2022
depracticasydiscursos.ces@gmail.com

Recepción: 14 Marzo 2022
Aprobación: 08 Junio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4762038003/>

Resumen: El sector informático resulta un sector productivo novedoso que atravesó un pujante crecimiento en los últimos 15 años, incrementando sus empresas, trabajadores y *clusters* regionales. Como correlato de ello, fueron surgiendo los primeros sindicatos que buscaban representar a los informáticos, aunque con una baja tasa de afiliación y conflictividad laboral. Al respecto desde las Ciencias Sociales, se explica esta desmovilización gremial por factores estructurales, jurídicos y subjetivos, a partir de estudios realizados en empresas informáticas de grandes centros urbanos. Frente a ello, en este artículo buscamos analizar las particularidades que asume el sindicalismo informático en las ciudades medianas a partir del caso del Polo Informático Tandil. Consideramos que las relaciones sociales de cercanía junto con la menor cantidad de empresas de estos entornos urbanos medios inciden en las formas que asume el activismo gremial, otorgándole particularidades que la diferencian de las grandes ciudades. Particularmente, nuestra hipótesis es que estas condiciones de sociabilidad y mercado de trabajo reducidos desalientan las acciones y organizaciones colectivas fortaleciendo la individualización propia del sector. Para ello, realizaremos un estudio de caso cualitativo, a partir de entrevistas a informáticos, referentes sindicales y empresarios de Tandil, junto con el análisis de fuentes gremiales y periodísticas locales.

Palabras clave: sector informático, sindicalismo, trabajadores informáticos, ciudad media, Tandil.

Abstract: The IT sector is a new productive sector that has undergone vigorous growth in the last 15 years, increasing its companies, workers and regional clusters. As a correlate of this, the first trade unions emerged who aspired to represent computer scientists, although with a low rate of affiliation and labor conflict. In this regard, Social Sciences explained this union demobilization by structural, legal and subjective factors, based on studies carried out in computer companies in big cities. In that way, in this article we seek to analyze the particularities assumed by computer trade unionism in medium-sized cities based on the case of the Tandil software and computer services pole. We believe that local relationships and the lower amount of companies in these middle urban environments affect the forms of union activism, giving it particularities that

differentiate it from bigger cities. Particularly, our hypothesis is that these reduced sociability and labor market conditions discourage collective actions and organizations, strengthening the individualization of the sector. We will carry out a qualitative case study based on interviews with IT workers, trade union leaders and businessmen from Tandil, together with the analysis of local union and journalistic sources.

Keywords: software industry, trade unionism, IT workers, medium-sized city, Tandil.

1. INTRODUCCIÓN

El sector informático atravesó un crecimiento productivo exponencial en los últimos 15 años, en términos de alza de sus exportaciones, empresas y trabajadores, convirtiéndose en un sector estratégico en la economía nacional. Sin embargo, esta pujanza productiva no se refleja de forma equilibrada en las condiciones laborales de sus trabajadores asalariados, atravesadas por la desregulación e individualización laboral. El sector no cuenta con un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) ni con instancias paritarias de negociación, lo que propicia el desarrollo de negociaciones individuales amparadas en la discrecionalidad empresarial. Así, en una misma empresa, conviven informáticos con retribuciones salariales disímiles: algunas superiores a la media de otros sectores productivos y otras “congeladas” por un largo periodo.

Diferentes estudios marcan cómo esta situación de individualización y segmentación laboral se ve acompañada por una marcada desmovilización sindical en el sector informático (Montes Cató, 2010; Míguez, 2017; Rabosto y Zukerfeld, 2017). Si bien, a la par del crecimiento productivo y laboral, emergieron diferentes sindicatos, especialmente a partir de 2010, estos cuentan con una baja tasa de afiliación sindical y conflictividad laboral. Al respecto, se erigen diferentes explicaciones: algunos estudios advierten acerca de las prácticas empresariales antisindicales desplegadas en las empresas informáticas que desalientan las afiliaciones, realización de asambleas, elección de delgados; mientras que otros destacan que se trata de un mercado de trabajo virtuoso, con una alta demanda de informáticos (“talentos” en la jerga empresarial) que favorece la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales; y otros trabajos advierten acerca del perfil identitario de los informáticos que se posicionan más como profesionales que como trabajadores, alejados de lo político-sindical. Por otro lado, desde lecturas más estructurales, se resaltan las propias características productivas del sector, atravesadas por nuevas tendencias –en boga actualmente– como el teletrabajo y el empleo freelance, que dificultan la organización colectiva en los términos materiales tradicionales.

La mayoría de estos estudios se concentran en los grandes entornos urbanos (como Capital Federal, Gran Buenos Aires, Córdoba y Rosario), resultando un espacio de vacancia la problematización de las particularidades sindicales del sector informático en el marco de ciudades intermedias. A partir de la investigación que venimos realizando en el Polo Informático de Tandil (PIT), encontramos que además de los factores anteriormente señalados como propios del sector, hay rasgos de su sociabilidad como ciudad media que inciden también en las propias dinámicas que asume el mundo gremial. Puntualmente, nuestra hipótesis es que las relaciones sociales de cercanía y proximidad comunitarias y el menor número de empresas/rios de este entorno urbano medio desalientan la organización colectiva de los informáticos por temor a represalias laborales que puedan incidir en su empleabilidad local. En función de ello, en este artículo realizaremos un estudio de caso cualitativo del PIT entre 2010-2020 para analizar las particularidades de su conflictividad y organización colectiva, a partir de entrevistas en profundidad a trabajadores informáticos asalariados, referentes sindicales y empresarios locales, y el análisis de fuentes periodísticas y gremiales locales,

junto con el abordaje complementario de la base de conflictividad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

2. RASGOS SINDICALES DEL MUNDO LABORAL INFORMÁTICO: ENTRE LA PUJANZA PRODUCTIVA Y LA INDIVIDUALIZACIÓN LABORAL

Desde las Ciencias Sociales del Trabajo señalan al sector de SSI como un emblema del “trabajo del futuro” (Míguez, 2010; Yoguel et al., 2004; Mochi Alemán, 2002) por sus rasgos novedosos, como la desterritorialización productiva, la tercerización de tareas, el uso intensivo de TIC, la organización del trabajo por proyectos, el teletrabajo y el empleo freelance, muchos de los que se extendieron a otros sectores productivos en el marco de la pandemia por Covid-19. Estas nuevas tendencias laborales se articulan con modalidades de empleo tradicionales: incluso el sector de SSI es uno de los que más empleo registrado creó en los últimos años^[3]. Este crecimiento en la cantidad de trabajadores informáticos se dio en el marco de la gran expansión protagonizada por el sector en los últimos 15 años, expresado en el incremento de la cantidad de empresas, clusters y exportaciones, que lo posicionan como uno de los sectores estratégicos de la economía nacional.

Sin embargo, este virtuoso crecimiento económico, comercial, laboral y productivo no se refleja de forma equilibrada en las condiciones de trabajo de los informáticos, las que están atravesadas por la desregulación, segmentación e individualización laboral. Esta situación se encuentra propiciada, en gran medida, por la ausencia de un CCT que regule y normativice las condiciones laborales, y por el letargo en el reconocimiento de la personería gremial de alguno de los sindicatos del sector, lo que recién se concretó en 2020. Por otro lado, se trata de un mercado de trabajo particular, atravesado por una gran demanda de trabajadores calificados, que muchas veces no logra ser cubierta. Estas situaciones propician una situación de individualización de las relaciones laborales (Montes Cató, 2010), en donde muchas de las condiciones laborales son definidas de forma personal entre los empleadores y empleados.

De esta manera, observamos que las condiciones laborales –salariales, especialmente– del sector de SSI se encuentran segmentadas: en un mismo puesto laboral y hasta en una misma empresa puede haber trabajadores que cobren salarios muy distintos y obtengan también aumentos disímiles, muchos de los que se basan en evaluaciones subjetivas realizadas por los empleadores en torno a su rendimiento, más que estar asociados a condiciones estructurales, como paritarias y/o ajustes por inflación. Ante la ausencia de un CCT sectorial y paritarias, los salarios son definidos de forma discrecional por los empresarios según su evaluación del rendimiento particular de cada trabajador y también de su necesidad en los proyectos laborales en curso. De esta manera, conviven trabajadores con salarios congelados (que no cuentan con las competencias valoradas por sus empleadores para darles un incremento) y otros con salarios superiores a los del resto de los sectores beneficiados por contratos idiosincrásicos (Dabos y Rivero, 2012), basados en su poder de negociación (por la valorización empresarial de su experiencia, calificación o manejo de tecnología con alta demanda). Más allá de esto, es importante señalar que el ingreso medio de los trabajadores de las actividades informáticas se encuentra entre los 10 primeros de la economía nacional, quienes obtuvieron durante 2020 –caracterizado por la recesión económica en el marco de la pandemia mundial por Covid-19– uno de los mayores aumentos en términos relativos respecto al año anterior (superior al 50%, OEDE). La principal crítica de los informáticos con respecto a sus salarios es que no se incrementan en la misma medida que los ingresos de las empresas, basados mayormente en divisas por la alta incidencia del comercio internacional en el sector.

Al reconstruir el mapa de empleo en el sector informático, encontramos que además de los trabajadores asalariados tradicionales –que resultan nuestro objeto de estudio en este artículo–, existe una modalidad laboral alternativa y en crecimiento dentro del sector de SSI: el empleo freelance, que resulta un trabajo contractualmente independiente, en donde el informático vende sus servicios a uno o más clientes/empresas,

muchas veces en un esquema de tercerización de tareas. El número de empleados informáticos freelance resulta una incógnita, ya que no hay registros formales que los identifiquen. Sin embargo, a partir de diferentes estudios del sector y de los propios medios periodísticos, se destaca como un fenómeno en crecimiento. Las particularidades productivas del sector informático, en cuanto a su modalidad productiva basada en el uso de TIC como herramienta de trabajo, habilita la posibilidad de que aquellos informáticos con experiencia en manejo de tecnologías en boga en el mercado y del idioma inglés puedan vender sus servicios a clientes de otros países, obteniendo ingresos en dólares superiores a los ingresos medios de los trabajadores asalariados del sector.

2.1. Organizaciones y acciones sindicales en el sector informático

El abordaje de las acciones y organizaciones colectivas en el mundo informático las pensamos en términos gremiales –más allá del carácter formal o informal de su organización–. Dicho abordaje se basa en una concepción clásica de la acción colectiva (Tilly, 1978) que la define como la participación de un grupo de sujetos con intereses comunes en acciones movilizadoras en un marco de las relaciones de fuerza en disputa. A partir de ese posicionamiento, vemos cómo de forma paralela al progresivo crecimiento y consolidación del sector de SSI se fue dando un proceso de organización sindical entre los trabajadores informáticos asalariados. Fue la Asociación Gremial de Computación (AGC) el primer gremio en postularse como representante de los trabajadores del sector. En su relato fundacional, a principios de los años 90 en La Matanza, enmarcan su origen ante la búsqueda de “la manera de poner en marcha un sindicato que representara los intereses de esta nueva rama de la producción, que no encontraba su encuadre en ninguna de las estructuras existentes, por su especificidad y características únicas” (AGC, 2017: 22). Si bien su fundación fue en 1992, obtuvieron su personería jurídica como gremio en 1993 y desde entonces reclamaron el reconocimiento de su personería gremial recientemente, en 2020, convirtiéndose en el primer gremio informático reconocido para representar a los trabajadores de la industria IT (de Capital Federal y provincia de Buenos Aires) en instancias colectivas de negociación, situación que aún no lograron concretar.

En términos de accionar colectivo, AGC no se caracteriza por haber participado en conflictos laborales abiertos. Por el contrario, su perfil está más ligado a la participación en instancias institucionales y de negociación, como parte de ello se destaca su incidencia en la elaboración de políticas públicas de formación laboral (con el MTEySS), discusiones legislativas y participación como representante sindical en asambleas de la OIT. Entre sus escasos conflictos abiertos en los últimos años –a los que pudimos acceder por el análisis de fuentes periodísticas– podemos destacar su participación en movilizaciones ante los despidos de informáticos de Conectar Igualdad, HP, del Congreso de Santa Fe y de la empresa francesa ATOS durante 2016, en el marco de la retracción del mercado laboral durante la restauración neoliberal macrista.

En 2011 surgieron los gremios Unión Informática (UI) y Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (Sutira), quienes obtuvieron su personería jurídica dos años después y desde entonces reclaman el acceso a la personería gremial. UI resulta uno de los sindicatos con mayor activismo y presencia en los lugares de trabajo, lo que está representado por su propio origen: surgió al calor de un conflicto laboral en la sede Buenos Aires de la empresa IBM, en reclamo de mejoras salariales. Se trató de la primera huelga en la historia del sector de SSI. Del Fueyo y otros (2015) destacan cómo UI buscó crear una identidad gremial cercana a la del trabajador informático, lo que implicó en esta primera etapa evitar el uso de recursos combativos y la apelación a la empatía de los informáticos con una imagen despolitizada a partir de recursos como el humor en gráficas y entornos virtuales (Del Fueyo, 2017). A pesar de ello, en su propia consolidación como gremio, UI empezó a asumir un perfil más confrontativo y de accionar directo, posicionándose como uno de los sindicatos con mayor activismo en los lugares de trabajo, fundamentalmente en empresas de grandes entornos urbanos, a partir del uso de recursos sindicales tradicionales, como el paro y las movilizaciones.

Sutira resulta, en cambio, un gremio de un perfil más bajo, con menor presencia en los lugares laborales, aunque ha participado de movilizaciones en la ciudad de Buenos Aires (en 2014) para reclamar la apertura de paritarias para el sector.

Anteriormente a estas experiencias de organización gremial informática, se ubica el gremio Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (Utsa) que, como su nombre lo indica, representa a todos aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en sociedades, empresas e instituciones que administran derechos de ley de propiedad intelectual (científicos, artísticos, arquitectónicos, etc.) Su fundación remite a 1946, pero fue recién en 1975 cuando incluyeron en su CCT (84/75) un capítulo específico para los “trabajadores de sistemas”, con condiciones de trabajo y salarios específicos en función de las categorías (que en ese momento fueron definidas como grabador, verificador, operador, programador y analista de sistemas), aunque, en los hechos, la línea software de Utsa se consolida en el siglo XXI.

En el caso de Utsa, no se registran públicamente conflictos abiertos significativos a lo largo de su historia sindical. Su mayor visibilidad, en términos de acción colectiva, se dio en 2014, en el marco de la conformación de la Confederación de Trabajadores Tecnológicos (CTT) junto a la rama de la UOM –por su incidencia en la producción de hardware–. Como parte de esta confederación, Utsa participó de movilizaciones en la ciudad de Buenos Aires, en reclamo de la celebración de paritarias para el sector. Pero la propia desactivación de la CTT mermó también la participación pública de Utsa, que se mantiene con un perfil sindical más ligado a la provisión de servicios a sus afiliados.

Sutira comparte el perfil sindical de Utsa como proveedor de servicios con escasa incidencia en acciones colectivas. Al igual que este gremio, su mayor visibilidad pública la obtuvo en 2014, en el marco de la realización de movilizaciones frente al MTEySS, en reclamo de la apertura de paritarias y del cumplimiento del CCT (que la Cessi niega haber firmado). Su única filial en el interior del país se encuentra en San Luis y asume un carácter más confrontativo que la sede central porteña, reflejada en declaraciones y enfrentamientos públicos con empresarios.

A partir del análisis de la base de datos sobre conflictos laborales que realiza el MTEySS^[4], observamos que, en términos agregados, el sector informático ocupa un lugar marginal en la realización de acciones conflictivas (con y sin paro), en comparación con otros sectores productivos: representando, en promedio, un 1% del total en el periodo 2010-2020. Por otro lado, a partir de la misma fuente, pudimos observar que la mayoría de estos (escasos) conflictos laborales se desarrollan de forma dispersa entre diferentes lugares laborales, aunque es posible encontrar algunas empresas informáticas de focalización del conflicto como IBM y Ecom, representado por el activismo particular de dos sindicatos: Unión Informática, en el primero, y Unión de Trabajadores de la Informática del Chaco, en el segundo.

En términos geográficos, la mayoría de los conflictos del sector informático se concentran en Capital Federal (35,2%), Chaco (18,2%) y Gran Buenos Aires (10,2%). En el caso del AMBA, donde se desarrolla casi la mitad de los conflictos, esto se explica por la concentración de empresas del sector y también de las centrales sindicales, que tienen menor representatividad en el interior (MTEySS, 2011). Además de que existe una mayor tradición sindical y de conflictividad en grandes entornos urbanos. Resulta una excepción a esa tendencia el caso del Chaco, específicamente de la ciudad de Resistencia, en donde el sindicato chaqueño Utich tiene un gran desenvolvimiento y activismo en la empresa estatal de telecomunicaciones Ecom.

Al indagar el tipo de reclamos de estos conflictos, se da una distribución equilibrada entre demandas salariales (52,4%) y no salariales (47,6%). Al profundizar en el tipo de demandas, observamos que la principal demanda es por mejoras salariales genéricas (20,3%) y, en segundo lugar, demandas por despidos o renovación de contrato (16,7%). Esta segunda demanda llama la atención porque se plantea al sector de SSI como de pleno empleo, con una importante demanda de trabajadores no cubierta y una alta rotación laboral, en donde el informático cuenta con libertad para cambiar/elegir su lugar de trabajo.

Si bien los conflictos laborales resultaron escasos durante todo el periodo, se destaca el 2014 con un pico de conflictos en el sector, que vuelven a decrecer progresivamente a partir de 2015 hasta llegar en 2020, en el

marco de la pandemia, a su punto más bajo. La sobrerrepresentación de conflictividad en 2014 se correlaciona con lo acontecido a nivel nacional, según el Observatorio de Conflictividad Laboral del MTEySS. Al respecto, se aducen como factores intervinientes la retracción económica y de forma concreta la devaluación aplicada a inicios de ese año, que se traslada en una reducción de ingresos reales de los trabajadores asalariados que provoca tanto en el sector público como en el privado reclamos salariales (Bona, 2019).

Por otro lado, en términos de negociaciones colectivas, observamos que la demora en el reconocimiento de la personería gremial limita el ejercicio de derechos de representación de estos sindicatos informáticos. Aunque algunos de ellos celebraron negociaciones y acuerdos por empresa, pero sin la validez legal que otorga la homologación del MTEySS. En el caso de AGC (en ese momento AGCom ARA), en 1994 firmó un convenio colectivo con la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (Cessi-no homologado por el MTEySS). En dicho convenio se establecían escalafones laborales (función y perfil) y sus escalas salariales básicas, la regulación de los horarios regulares de trabajo y de las horas extras, el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores en su salario, vacaciones, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Actualmente, luego del reconocimiento de su personería gremial en 2020, AGC se encuentra trabajando con sus diferentes regionales en el diseño de un CCT sectorial y demandando a agentes estatales y empresariales la apertura de negociaciones colectivas para su celebración.

Unión Informática, a partir del reconocimiento de su personería jurídica en 2013, comenzó a desplegar negociaciones y acuerdos con empresas e incluso elaboró en 2015 un acuerdo colectivo de condiciones laborales y salariales que fue aplicado en el periodo 2015 y 2016 en 11 empresas (Del Fueyo, 2017), aunque también sin la homologación formal. En dicho convenio se establecen criterios y pisos salariales, la distribución de funciones entre los diferentes seniorities^[5], se reconoce salarialmente el título, se reintegra el pago de guardería, se normativizan las guardias y el trabajo remoto, entre otros. A pesar del reconocimiento de la personería gremial de AGC en 2020, UI mantiene su reclamo e incluso cuestionó en términos judiciales el proceso de atribución realizado hacia AGC por considerar que se violaron requisitos formales como los principios de bilateralidad, debido proceso y derecho de defensa, ante la ausencia de convocatoria al resto de las organizaciones gremiales del sector.

Utsa firmó en 2009 una primera paritaria para el sector informático con la filial argentina de la empresa Symantec y en 2011 comenzaron las reuniones paritarias con la Cessi, con quien firmaron un convenio colectivo en 2013, aunque el mismo permanece vacante en su homologación (al igual que el de UI y la AGC). Al igual que los otros convenios, este normativizaba los tipos contractuales, la jornada de trabajo, licencias, lugar de trabajo, trabajo remoto, remuneración, regulación paritaria y salario básico, distribución de funciones y niveles profesionales, capacitaciones rentadas y derechos de autor, entre otros. Como novedad incorporaba la regulación de las guardias pasivas (durante las que los trabajadores informáticos deben estar atentos y dispuestos, después de su jornada de trabajo, ante una posible demanda de un cliente). Además, comprendía tanto a trabajadores informáticos que realicen tareas en empresas como a aquellos que lo hagan en la oficina de sus clientes, domicilio del trabajador o de forma remota.

Por su parte, Sutira sostiene haber firmado a fines de 2013 un convenio colectivo con la Cessi^[6] (con representantes de las empresas Neovis, Atos, Technisys, Globant y Grupo Assa). Sin embargo, además de no contar con homologación, es la propia cámara empresarial la que lo niega. Al respecto, resultan llamativos algunos de los apartados de este convenio como la obligatoriedad que este convenio establecía para los TI en el cumplimiento de guardias pasivas -que serían consideradas parte de la jornada de trabajo y cuya retribución sería acordada de forma personal por cada empresa, sin establecer criterios para su cálculo- (Punto 6 de CCT Sutira-Cessi, 27/12/13). Además, daba libertad al empleador para modificar el lugar físico de trabajo, avisándole al trabajador con 24 horas de anticipación en caso de que este quede a menos de 30 km de distancia (o hasta 48 horas en caso que exceda tal distancia, Punto 7 de CCT Sutira-Cessi, 27/12/13).

En términos de alcances federales de la representación sindical, todos los gremios manifiestan contar con filiales en el interior del país^[7], aunque su accionar se encuentra sobrerrepresentado en las grandes urbes

donde se concentran los principales polos informáticos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba. Con relación a las múltiples filiales que presentan algunas organizaciones como UI, resulta relevante señalar que muchas de ellas no cuentan más que con la presencia de un delegado normalizador en alguna empresa, sin lograr consolidarse como espacio gremial, a partir de la incorporación de otros integrantes al sindicato. A pesar de ello, se observa que frente al paulatino crecimiento de los polos en diversas zonas del país -como Mar del Plata, Tandil, La Plata, Mendoza, San Luis, Junín, entre otros- se fueron dando procesos genuinos de organización sindical entre los trabajadores del sector y entre los propios empresarios a partir de cámaras.

2.2. Líneas de explicación de la desmovilización sindical en el sector informático

A pesar de la existencia de cuatro sindicatos informáticos nacionales en actividad, el sector de software y servicios informáticos se caracteriza por la desmovilización reflejada en una baja tasa de sindicalización y de conflictos laborales. Con relación a ello, Rabosto y Zukerfeld (2017) señalan que mientras la tasa de afiliación en el sector privado es de alrededor del 37%, en el caso del SSI sus estimaciones indican que existe apenas un máximo del 8%^[8]. Por otro lado, en términos de conflictos laborales, representa un 1% de los conflictos laborales del periodo 2007-2020 (Base de Conflictividad laboral del MTEySS). Se trata de un sector que no se caracteriza por la presencia de acciones colectivas abiertas (como paros y movilizaciones, etcétera), las que solo se han dado en casos puntuales de grandes empresas de entornos urbanos, las que desarrollaremos en detalle en el próximo apartado.

Al momento de explicar esta particular desmovilización sindical en el sector informático, diferentes estudios señalan diferentes razones de carácter estructural, subjetivo y normativo. En primer lugar, Montes Cató (2010) marca el condicionamiento y temor que genera en los trabajadores el despliegue de las prácticas antisindicales por parte empresarios de la industria informática, que incluyen el desaliento de la afiliación gremial, designación de delegados, la realización de asambleas, etc. Estas prácticas se despliegan a partir de diferentes dispositivos de control que no siempre implican una coerción explícita de la acción y organización colectiva, sino que se desarrollan por mecanismos más sutiles como el desprestigio del accionar sindical, la estigmatización de quienes intentan la organización colectiva, el despliegue de trabas burocráticas para la aplicación de los descuentos de la cuota sindical en los salarios y la propensión a la individualización laboral a partir de la realización de reuniones personales con los empleados, que incluyen recompensas según desempeño y accionar laboral.

En segundo lugar, otros autores (Ferpozzi y Zukerfeld, 2012) dan cuenta del perfil subjetivo antisindical de los propios trabajadores informáticos, que resultan en su mayoría jóvenes, sin experiencia política y que se posicionan más como “profesionales” que como “trabajadores”. Al respecto, López Calle (2007) ha marcado una desconexión generacional entre los sindicatos y los jóvenes trabajadores en el siglo XXI. Aunque como contracara de ello, otros estudios (Varela, 2009; Lenguita, 2011; Abal Medina, 2014) han resaltado el carácter juvenil que asumió el proceso de revitalización sindical kirchnerista (2005-2015), sobre todo en su variante de izquierda clasista y autonomista. En el caso particular de los trabajadores informáticos, se conjuga una condición juvenil despolitizada con un sector en donde el propio discurso empresarial tiende a deslaborizarlos, atribuyéndoles una identidad como “talentos”, que se ve reforzada en la propia ornamentación del espacio de trabajo que emula el confort del hogar (con sillones, heladeras, juegos, instrumentos musicales) y hasta de sus propias tareas, que muchas veces son consideradas propias de su “vocación”, “pasión” o “hobbie”. Al respecto, Reischl (2008) señala que en la industria del software se combina la comodidad con la creación y la producción, en un ámbito que prolonga las horas laborales.

En tercer lugar, en términos normativos, el propio letargo en el reconocimiento de la personería gremial sectorial, que se consumó recientemente en 2020 con su atribución al gremio AGC -aunque solo para el área de Capital Federal y provincia de Buenos Aires- contribuye al clima de des-sindicalización en los espacios de

trabajo (Rabosto y Zukerlfed, 2017). Si bien esto no impidió que desarrollen sus actividades como sindicatos, al contar solo con el respaldo de su personería jurídica, no estaban habilitados a ejercer una representación colectiva plena, como la celebración de un CCT, negociaciones colectivas y paritarias, lo que limita su accionar práctico y sobre todo su reconocimiento por parte de los empleadores y de los propios trabajadores.

En cuarto lugar, las propias características productivas posindustriales del sector de SSI generan un desafío a las formas tradicionales de organización y acción sindical. Como señalamos anteriormente, se trata de un sector que cristaliza nuevas tendencias en la organización del trabajo como la desterritorialización productiva generada a partir de la división del proceso de trabajo en etapas asignadas a empresas y trabajadores de diferentes lugares del mundo, bajo un esquema de tercerización laboral, que se complementa con una modalidad de trabajo remota mediada por TIC, que quitan centralidad al espacio material de trabajo como lugar de encuentro y de definición del tiempo de trabajo. Una gran parte de estas tareas remotas son realizadas por informáticos bajo la modalidad freelance, que implica un acuerdo comercial de prestación de servicios entre el trabajador y la empresa, sin relación de dependencia laboral. Resulta una temática con resonancia actualmente en nuestro país que muchos informáticos opten por trabajar de forma remota e independiente para clientes extranjeros ante el beneficio que el tipo de cambio vigente implica en sus ingresos dolarizados. Este colectivo de trabajadores informáticos freelance se encuentran por fuera de los canales de representación sindical tradicionales, que se concentran en la representación de trabajadores asalariados. En consonancia con ello, los sindicatos informáticos no los incluyen en sus estrategias ni prácticas.

En quinto lugar, el propio dinamismo del mercado de trabajo sectorial propicia una alta rotación laboral, que debilita el rol de la organización y acciones colectivas como estrategia de mejora de las condiciones laborales. De esta manera, ante la insatisfacción laboral (salarial especialmente) y una vez agotadas las instancias de negociación individual con sus empleadores, los informáticos optan por cambiar a una empresa con mejores condiciones o encarar el camino freelance. En otro trabajo académico (Adamini, 2020) nos encargamos de relativizar ese margen de libertad de rotación laboral de los trabajadores del sector de SSI, ya que no todos pueden cambiar y elegir su puesto de trabajo de la misma manera. Son aquellos informáticos con mayor experiencia, manejo de tecnologías con alta demanda en el mercado, actualizados en sus saberes profesionales técnicos y en soft skills -como el capital discursivo, manejo de idioma inglés, desenvolvimiento en el trabajo-, quienes cuentan con mayor margen de libertad para rotar de empresa. Como contracara, aquellos trabajadores sin experiencia -jóvenes en su mayoría- o desactualizados -en su manejo de saberes valuados por el mercado- cuentan mayores dificultades para ejercer la rotación como estrategia de mejora de sus condiciones laborales.

3. SINDICALISMO INFORMÁTICO MÁS ALLÁ DE LOS GRANDES CENTROS URBANOS: UN ABORDAJE A PARTIR DEL CASO DE TANDIL COMO CIUDAD MEDIA

Los estudios sobre conflictividad laboral en el sector informático se han enmarcado, mayormente, en grandes entornos urbanos, a partir de lo que identificamos un área de vacancia en su estudio en ciudades medias y pequeñas. La preponderancia de las grandes ciudades en los estudios académicos de conflictividad laboral se condice con su peso demográfico que incide en el propio dinamismo sindical, reflejado en sus indicadores de conflictos y afiliaciones sindicales (MTEySS, 2011). Consideramos que el cambio de escala en el estudio de las formas de acción y organización colectiva de los trabajadores exige su problematización teórica con relación a las particularidades que asumen las tramas de sociabilidad laboral en entornos urbanos de mediana envergadura. Es por eso que planteamos analizar las particularidades de la conflictividad laboral del sector informático en el entorno particular de Tandil como ciudad media en el periodo 2010-2020. En dicho abordaje, en este artículo focalizaremos el análisis en las relaciones laborales, dejando fuera del campo de análisis otras dimensiones ligadas a las relaciones culturales y de sociabilidad de estos entornos a los que identificamos como líneas de abordaje fértiles para profundizar en futuros abordajes.

Pensar a Tandil como ciudad media -también considerada ciudad intermedia- implica en primer lugar un criterio demográfico, al definirse así aquellos entornos urbanos de entre 50 y 500 mil habitantes (Spósito, 2004) que se diferencian en términos de densidad poblacional de las ciudades pequeñas (menos de 50 mil habitantes) y grandes (más de 500 mil habitantes). En función de los criterios operativos demográficos definidos, Tandil constituye una ciudad media con 123 871 habitantes (según el último censo de 2010). Pero si bien el recorte demográfico resulta operativo y necesario para la definición del objeto de estudio, consideramos que debe complementarse con la caracterización cualitativa de estos entornos urbanos. Desde un enfoque antropológico, se destaca la dimensión cultural de estos entornos medios, cuestionando así el carácter ahistórico que atraviesa a los estudios demográficos de carácter más urbanistas. Utilizaremos dicho enfoque en nuestro abordaje, aunque advirtiendo acerca de la vacancia de estudios antropológicos sindicales en el marco de ciudades medias.

Llop y otros (2019) señalan los beneficios de su carácter medio, que no solo se da en su densidad demográfica (entre las grandes ciudades y las comunidades pequeñas), sino también en los vínculos que habilita entre lo urbano y lo rural, y en la facilidad de contactos entre la propia población (debido a su escala). Se refiere con esto último a una cualidad favorecida por el carácter más compacto y las menores distancias, que asumen relevancia como indicadores de calidad de vida de sus habitantes, al facilitar hábitos de movilidad (muchas veces a pie) y de encuentro social. Asimismo, señalan como otros beneficios de las ciudades medias el desarrollo de una economía circular y de proximidad social, que pueden generar mayor impacto en la economía doméstica local que en las grandes urbes atravesadas por una economía de aglomeración.

Al respecto, Manzano y Velázquez (2015) refieren a cómo en los últimos años se ha producido un movimiento poblacional destinado a esos espacios intermedios, vinculados a una neoruralidad, que se vuelven atractivos por sus oportunidades -diferentes a las de las grandes urbes- de sociabilidad y trabajo. Señalan al respecto cómo se transforman en centros de intercambio económico, interacción social y cultural, modificando la relación tradicional entre lo rural y lo urbano. Este fenómeno se ve favorecido por el avance del transporte y las conexiones virtuales para el trabajo, que influyen en estas nuevas formas de crecimiento urbano.

En el marco de la Antropología, desde la facultad de Ciencias Sociales de la Unicen se han realizado valiosos trabajos (Gravano, Silva y Boggi, 2016; Leiro, 2005; Silva, 2020; Girado, 2020; Kejeyan, 2019; Gravano, 2005) que reconstruyen rasgos culturales de las ciudades medias de nuestra zona de estudio (Olavarría, Azul, Tandil), identificando allí la construcción operativa de referenciales identitarios de pertenencia y otredad comunitarios. Estos referenciales se configuran en un imaginario pueblerino de reconocimiento (“acá nos conocemos todos”) que se expresa en redes de conocimiento mutuo, prácticas de exhibición a determinados grupos sociales (clubes, escuelas, familias) y en la construcción de un capital social segmentado. Paralelamente a la construcción de ese imaginario de comunidad homogéneo e integrado, se despliegan mecanismos de segregación interna de determinados entornos socioespaciales de viviendas populares, alejados de la zona céntrica y ubicados simbólicamente y físicamente detrás de una “frontera” (detrás de la vía, de la ruta) que reactualizan la imagen histórica binaria de estas ciudades como fronteras con el indio al sur del Río Salado (Gravano, 1995).

Con respecto a las particularidades de la organización gremial en ciudades medias de la misma zona bonaerense, en los Estudios del Trabajo se destacan los aportes de Duhalde (2015), que problematiza las particularidades de la sociabilidad gremial a partir del caso del sindicalismo municipal de la ciudad de Azul y advierte la centralidad que asumen las redes de “conocimiento social” en las disputas sindicales. Ese conocimiento, como activación de valoraciones morales (Gravano, Silva y Boggi, 2016), refiere a cómo la información de la vida privada de las personas y de su entorno pueden facilitar o boicotear reivindicaciones, puestos laborales, posiciones de poder, entre otras.

En un estudio previo (Adamini et al., 2014) en donde analizamos la incidencia de políticas públicas del Ministerio de Trabajo de la Nación en ciudades pequeñas del interior bonaerense, encontramos que incluso

dispositivos institucionales como la bolsa de empleo municipal aparecen mediados en su funcionamiento por las propias representaciones sociales de los empleadores locales sobre la vida privada de los aspirantes a un empleo -y de su entorno familiar y social-. Con relación a ello, y en el caso de Olavarría, Silva (2020) da cuenta de cómo el reconocimiento (social) opera en la conformación de cierto poder simbólico de determinadas familias, apellidos o sujetos, que condiciona el propio acceso al mercado de trabajo de quienes se encuentran desprovistos de ello.

Consideramos que estos rasgos de sociabilidad propios de los entornos urbanos medios inciden no solo en el mundo laboral, sino también y de forma concreta en sus formas gremiales. Nuestra hipótesis es que esas redes de cercanía y reconocimiento mutuo desalientan el desarrollo de acciones y organizaciones colectivas, en el marco de un mercado de trabajo reducido, por temor a represalias empresariales que afecten su empleabilidad. Esto resulta particular y diferente al entorno de las grandes ciudades, en donde el anonimato y el mayor tamaño y cantidad de empresas donde rotan, otorgan mayores márgenes de libertad a los trabajadores, además de ser espacios regionales con mayor activismo gremial y presencia de sindicatos y delegados.

3.1. El Polo Informático Tandil

El Polo Informático Tandil (PIT) resulta un caso significativo de estudio que cristaliza las tendencias de crecimiento productivo y laboral del sector de SSI, que se dan desde principios de los 2000, en un marco de auge comercial y de políticas públicas activas de fomento al sector (Motta, Morero y Borrastero, 2017). Esto se reflejó en el aumento de la cantidad de empresas de la industria del software en la ciudad (que pasaron de ser menos de 10 a principios del 2000 a cerca de 70 en 2020) y de trabajadores asalariados registrados, que llegan a 1700 (Cepit, 2019), junto a un número indefinido de trabajadores independientes, bajo la modalidad freelance. Hasta los 2000, Tandil contaba con una carrera de Ingeniería en Sistemas de excelencia, pero sus graduados migraban hacia Buenos Aires ante la falta de oportunidades laborales en la ciudad. Para revertir esta situación, en el marco del crecimiento de las oportunidades comerciales del sector, la universidad regional (Unicen) -en articulación con el municipio de Tandil- promovió en 2003 la creación de un Parque Científico Tecnológico, para promover la radicación de empresas nacionales e internacionales. Para ello, se les ofrecía a las empresas que progresivamente se instalaban en la ciudad un espacio físico donde radicar sus oficinas (en el propio campus universitario), beneficios fiscales y la oferta de recursos humanos calificados mediante contrataciones promovidas (como pasantías).

Robert y Moncaut (2018) resumen la historia del PIT marcando cuatro etapas: una primera etapa de emergencia del cluster a inicios de la década del 2000, que recupera los antecedentes locales en términos de formación de recursos humanos especializados en informática y vinculación universidad-empresa; una segunda etapa de surgimiento y consolidación operativa del cluster (2003-2008), con la creación formal del Parque Científico Tecnológico; una tercera etapa, transicional, en donde aparecen algunas restricciones al crecimiento sectorial (2008-2010); y una cuarta etapa, que se inicia en 2010, en donde se da una reorientación del cluster bajo el liderazgo del sector privado, con la conformación de la Cepit y un paulatino distanciamiento de la universidad del rol central que había asumido en el inicio del polo. En esta etapa surge también un sindicato local (2012) que representa a los trabajadores informáticos del polo, el que se formaliza como delegación regional de la Asociación Gremial de Computación (AGC) en 2017.

En la actualidad, el PIT cuenta con alrededor de 70 empresas, de las cuales 50 se encuentran articuladas en la Cepit. La mayoría de ellas son pequeñas y de origen local (surgidas como emprendimientos), aunque resulta significativa la cantidad de empresas internacionales radicadas en la ciudad, algunas de gran envergadura como Globant, Grupo Assa y Technisys. El perfil productivo predominante entre las empresas del PIT es el de software factory, que implica el desarrollo de software a medida para clientes específicos (muchas veces para empresas internacionales que tercerizan tareas) y la venta de horas-hombre de desarrollo/programación.

La exportación de estos servicios, aunque con escaso valor agregado, implica una alta rentabilidad para las empresas locales ante la depreciación del tipo de cambio, por el atractivo internacional del bajo costo de la mano de obra en dólares (Girolimo, 2020).

Nuestro objeto de estudio en el marco del PIT será el abordaje de las particularidades que asumió la conflictividad laboral en el sector informático a escala local. El recorte temporal se encuentra definido por la significatividad que tuvo, como inicio del mismo, la creación de la Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil (Cepit) en 2010, a partir del cual el sector privado asumió un rol central en el polo no solo por la multiplicación de empresas en la ciudad, sino también por su injerencia en la definición de políticas públicas municipales con relación al sector y de políticas formativas en articulación con la universidad. Como señalamos antes, entre 2003 y 2010, era la universidad local (Unicen) quien ocupaba un rol central, fomentando la radicación de empresas, disponiendo sus instalaciones en el campus universitario para el funcionamiento de las mismas y desplegando acuerdos con el municipio. El recorte del periodo en 2020 se encuentra marcado por el hecho social de la pandemia, que trastoca las formas de organización laboral y productiva, y a nivel sectorial -a diferencia de otros sectores productivos- implicó un incremento de la producción y demanda de trabajo, con la generalización de la modalidad del teletrabajo (Ventrici et al., 2020).

3.2. Historia de la organización colectiva de los informáticos tandilenses

Siguiendo los principios de la perspectiva neomarxista de la sociología del trabajo francesa (Bouffartigue, 2008; Beroud y Bouffartigue, 2009), entendemos las relaciones laborales como los lazos sociales atravesados por relaciones de poder desigual entre el capital y el trabajo, enmarcadas en las particularidades de su contexto sociohistórico. Esto se cristaliza no solo en las instancias institucionales de representación y negociación colectiva, sino en la propia cotidianeidad laboral a partir de la definición y la disputa de las formas de organización del trabajo. A partir de este posicionamiento, en nuestro abordaje sobre las relaciones laborales del PIT, miraremos no solo las relaciones institucionales sindicales y empresariales, sino también las prácticas sociales que empresarios y trabajadores despliegan en la disputa de sus relaciones de fuerza en el espacio de trabajo.

En términos institucionales, en el caso del Polo Informático Tandil encontramos como representante empresarial a la Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil (Cepit), que nuclea a 50 de las empresas informáticas con sede local; mientras que en términos sindicales, se encuentra activo únicamente el sindicato AGC. Fue la cámara empresarial la primera institución en emerger en 2010, como un espacio de articulación de empresarios locales que buscaban establecer lineamientos de acción comunes para el desarrollo del polo, a partir del desarrollo de negociaciones con el municipio y la universidad local. Además, el espacio propicia el desarrollo de estrategias de negociación conjunta, a partir de asociaciones y recomendaciones en negocios.

Dos años después de Cepit, surgió la primera organización gremial de trabajadores informáticos del polo: Trabajadores Informáticos Tandil (TIT). En sus orígenes se trataba de una organización sindical informal, que no se encontraba inscripta jurídicamente como sindicato. Posteriormente, en 2017, la agrupación se formalizó como delegación regional de AGC. Su surgimiento en 2012 se dio a partir del encuentro de algunos trabajadores informáticos, que habían compartido experiencias de militancia estudiantil en la Facultad de Ciencias Exactas de la Unicen. Su móvil fue en primer lugar abordar la problemática del abandono estudiantil de sus carreras universitarias por incorporarse como trabajadores en la industria informática.

Nosotros empezamos a visualizar esta problemática desde la universidad, muchos compañeros se iban a trabajar y no volvían a la clase. Y en la facultad están muy metidas las empresas, tratando de marcar los planes de estudio. Hasta hace no mucho había empresas que tenían su sede dentro de la universidad, creo que ahora eso no pasa más. Ese siempre fue un tema preocupante. Nos preocupaba como futuros graduados o no graduados, por qué muchos no se han podido graduar. Y ahí surge la inquietud. Nuestro espacio surge hace unos años (2012) y ha tenido sus vaivenes, sus momentos con más o menos participación, pero

sigue estando referenciado como el espacio gremial que hay hoy en Tandil de los trabajadores informáticos. (Delegado fundacional de TIT, trabajador informático asalariado del PIT)

En un contexto de alta demanda de trabajadores informáticos, resultaba -y resulta- frecuente que las empresas contraten estudiantes de carreras informáticas antes de su graduación y que luego las condiciones de trabajo del sector, con largas e intensas jornadas laborales, dificulten que estos continúen estudiando. Esto no es una situación exclusiva de Tandil, sino que es propia del sector informático que ante la falta de profesionales, contratan trabajadores en formación. Además, otros estudios (Rabosto y Zukerfeld, 2017) marcan que, a diferencia de otros sectores con trabajo calificado, las credenciales educativas se encuentran desvalorizadas en el sector informático, ante la incidencia de otros factores como la experiencia laboral y las competencias de manejo de tecnologías que son valoradas por los empresarios en términos salariales y de ascenso en la carrera laboral, lo que desalienta la graduación.

Vemos así que el origen de TIT se dio con una pata en el campo laboral y otra en el educativo (universitario). Paulatinamente fueron consolidando su perfil gremial, aunque en términos sindicales informales: sin inscripción jurídica como sindicato, esquema de afiliación ni cotización. Esta informalidad les daba un amplio margen de libertad en su accionar y en la posibilidad de establecer contactos y acciones con diferentes actores institucionales. Resulta una particularidad de Tandil, como ciudad media, que los actores sociales compartan su pertenencia institucional en diferentes espacios y relaciones de sociabilidad en espacios comunes como clubes, escuelas, etc., lo que propicia una capitalización de esos vínculos informales en acuerdos formales y trabajos conjuntos. En la historia de TIT, esto se refleja en la participación en instancias de trabajo con la universidad local, el municipio y la mesa intersindical. Si bien el compartir una sociabilidad previa, muchas veces barrial, en grandes entornos urbanos ha sido objeto de estudio en las Ciencias Sociales (Elbert, 2012; Varela, 2015), como una base sobre la que se asientan otras relaciones de tipo político-sindical, encontramos como rasgo particular de este entorno urbano medio la convivencia en múltiples espacios institucionales y sociales que propicia un conocimiento mutuo que se capitaliza en términos organizacionales.

Progresivamente a las primeras preocupaciones de TIT ligadas a temáticas educativas, como el abandono de las carreras informáticas por parte de los estudiantes-trabajadores locales y la incidencia de las empresas en los planes de estudio, fueron sumándose a otras de carácter estrictamente laboral con las condiciones de trabajo en el sector, especialmente ligadas a cuestiones salariales (como su heterogeneidad, falta de criterios en su definición, ausencia de reconocimiento del título universitario, entre otros). En ese proceso de "sindicalización" TIT incidió también el contacto con otros sindicatos locales que contribuyeron a su socialización gremial, en donde fueron aprehendiendo diversas herramientas gremiales que propiciaron su formalización en 2017. Estos vínculos se dieron a partir de usar espacios gremiales para sus reuniones, como la sede del sindicato de docentes universitarios, con quienes compartían afinidades y cotidianidades por su condición de (ex) estudiantes y militantes estudiantiles universitarios. Ese primer vínculo propició su participación en charlas y actividades gremiales conjuntas, que culminaron con su integración a la Mesa Intersindical de Tandil. Por otro lado, comenzaron a identificar los límites de su condición informal como organización gremial, que impedía su participación como representantes de trabajadores en situaciones conflictivas puntuales que se daban en las empresas. Esto propició su formalización como delegación regional de AGC. A partir de la formalización sindical, se fortaleció su rol como representante de los trabajadores informáticos de Tandil.

Pero además de AGC, hubo otros dos sindicatos informáticos nacionales que tuvieron injerencia, aunque de forma puntual y transitoria, en el Polo Informático de Tandil: UI y Utsa. En el caso de UI, su participación se dio a partir de la incorporación de un delegado normalizador en una de las empresas más grandes durante 2016, que resultó el primer delegado sindical en la historia del PIT. Este trabajador se contactó de forma personal y virtual con el gremio, ante la noticia de que el sindicato estaba trabajando en una ciudad cercana (Mar del Plata) y movilizado por su insatisfacción ante la falta de actualizaciones salariales en la empresa donde trabajaba. Sin embargo, duró unos pocos meses en dicho puesto gremial y terminó dimitiendo ante la

falta de apoyo de sus compañeros, y por el clima de deslegitimación de su tarea como delegado por parte de las autoridades de la empresa donde trabajaba.

Cuando hablaba con todos, se notaba que les daba cosa, que no querían meterse por si la empresa lo viera mal, o los marginara, o los mandara a proyectos malos, o feedback malos. Y había otros a los que directamente no les importaba, porque la verdad es un rubro bastante particular en cuanto a los empleados. Estamos malacostumbrados a que tenemos mucho trabajo y mucha rotación fácil, entonces con muchos de los que hablaba me decían: Qué me voy a enroscar, si yo estoy disconforme, busco otra empresa. Pero yo lo que les planteaba era eso, ¿vas a hacer eso toda tu vida? (Delegado normalizador de UI, trabajador asalariado del PIT)

En el caso de Utsa, a través de su delegado regional de Mar del Plata, intervino en un conflicto en una de las grandes empresas del polo, en donde un grupo de trabajadores se había autoorganizado para reclamar por el reconocimiento de la obra social al grupo familiar en 2014. Esta participación se dio ante el contacto de un grupo de empleados que buscó apoyo y asesoramiento en el sindicato, facilitado por la cercanía de Tandil con la ciudad balnearia. De esta manera, representantes sindicales de Utsa viajaron especialmente a Tandil para participar en instancias de negociación con empleadores, que culminaron con la satisfacción de la demanda de los trabajadores.

En resumen, observamos que en la corta historia del PIT participaron tres de las cuatro organizaciones sindicales vigentes actualmente en el sector informático: AGC, UI y Utsa. Estos dos últimos tuvieron participaciones puntuales y transitorias en Tandil, sin lograr consolidarse como delegación. Solo AGC -que resulta TIT formalizado sindicalmente- logró asentarse y mantener su accionar gremial. Su formalización implicó la elección de delegados, campaña de afiliación e intervención en algunos conflictos, como el de los tutores del plan 111 mil que desarrollaremos en el próximo apartado. Pero a pesar de la formalización sindical TIT, AGC sigue siendo una agrupación pequeña, con pocos integrantes y afiliados. Esto coincide con la situación a nivel nacional del sector que -como mencionamos anteriormente- cuenta con una baja tasa de afiliación sindical.

A partir de las entrevistas realizadas a trabajadores informáticos tandilenses, encontramos que si bien hay una valoración del accionar de la agrupación, mediado en gran parte por el conocimiento personal de algunos de sus integrantes, la mayoría elige no participar ni afiliarse por encontrarse alejado de cuestiones político-sindicales. Con relación a ello, observamos que son excepcionales los casos en que los informáticos ante una problemática laboral buscan contactar a sindicatos. Da cuenta de ello la escasez de conflictos acontecidos en la ciudad y en el sector en general, como reflejan las estadísticas de conflictividad laboral del MTEySS. La principal estrategia que despliegan los informáticos ante la insatisfacción laboral es, primero, buscar dialogar de forma personal con sus empleadores y, segundo, rotar de empresa, en un marco laboral sectorial de amplia demanda.

Dicho rasgo des-sindicalizado en el posicionamiento identitario compartido por los informáticos es señalado por otros autores que marcan además su conjugación con su posicionamiento como profesionales más que como trabajadores. Dicho posicionamiento encuentra alimento en el propio discurso empresarial que evita llamarlos trabajadores, recurriendo a otras categorizaciones como “talentos” o “recursos”. Pero huelga decir que, como todo posicionamiento identitario, la des-sindicalización de los trabajadores informáticos resulta necesaria ser analizada en su contingencia (Hall, 2003) en función del contexto en que se cristaliza. Con respecto a ello, algunos trabajos anclados en otros sectores productivos (Acha, 2008) mencionan como dicha condición muta transitoriamente hacia referenciales ligados a lo laboral en el marco de conflictos en los lugares de trabajo con demandas específicas que los interpelan. Lo que se refleja también en el sector informático, en los escasos conflictos acontecidos, fundamentalmente en términos de reclamos salariales.

Por otro lado, es importante señalar cómo inciden en la desmovilización compartida por los informáticos a nivel nacional las propias prácticas empresariales antisindicales que muchas veces hasta prohíben el accionar gremial en las empresas del sector (Montes Cató, 2010). Al respecto, en las entrevistas realizadas en el PIT

encontramos como sentido compartido cierto posicionamiento empresarial antisindical, que hasta implica la prohibición en algunas empresas de hablar sobre el salario con sus compañeros.

El tema con los sindicatos es que nunca llegamos a juntar gente que se quiera afiliar. Digamos, necesitamos un número mínimo de gente y éramos siempre las mismas 10 personas. Nadie se animaba, todos tenían miedo. A pesar de que hay tanta gente, en sistemas (alude al sector informático) es difícil. (Integrante de la auto-organización del conflicto en Synapsis)

Estas prácticas empresariales antisindicales también se dan en otros sectores productivos posindustriales como el de call centers. Al respecto, algunos autores (Abal Medina, 2014; Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Barattini, 2009) relatan cómo ello propicia el desarrollo de autoorganizaciones sindicales informales entre sus trabajadores como forma de resistencia colectiva, realizando reuniones fuera del lugar de trabajo y creando nuevas formas de protesta como las caravanas contra la precarización, donde los trabajadores usaban máscaras para no ser reconocidos. En el caso del sector informático, no encontramos el despliegue de organizaciones gremiales clandestinas, aunque algunos gremios, como la Unión Informática, han denunciado la prohibición de realizar asambleas en las empresas. Por otro lado, a partir de las entrevistas realizadas en el PIT, observamos que muchas veces las horas de almuerzo y los chats internos son utilizados como espacios de diálogo sobre preocupaciones laborales compartidas. No hay mención al desarrollo de ese tipo de intercambios en los espacios de sociabilidad que comparten de forma extralaboral en la ciudad.

3.3. Acciones colectivas en el Polo Informático de Tandil

El carácter de Tandil como ciudad media^[9] propicia una cercanía cotidiana entre los trabajadores informáticos, los empresarios, los miembros de la universidad y del sindicato local. Esto implica la posibilidad de conocimiento y reconocimiento de cada uno de los actores en la espontaneidad de encuentros y charlas informales que se dan cotidianamente en diferentes espacios de socialización extralaborales, como clubes, instituciones educativas, espacios de recreación y en la propia vía pública. En relación con esto, notamos que esa red de conocimiento mutuo se convierte en un capital social de relaciones, que es valorizado laboralmente tanto por las empresas como por los trabajadores. En el caso de los empresarios del sector, sus relaciones personales locales son aprovechadas en términos de negocios (a partir de recomendaciones y posibilidades de asociación) y también en términos del manejo de la fuerza de trabajo, a partir del intercambio de información sobre desempeños y prácticas laborales. Mientras que, en el caso de los trabajadores, su capital social (de conocimiento de otros informáticos) se convierte en valiosa información sobre oportunidades laborales y sobre las condiciones laborales en las diferentes empresas.

Aunque también el contexto comunitario como ciudad media y su despliegue de prácticas de reconocimiento social actúa en ocasiones como un dispositivo de control (Gravano, Silva y Boggi, 2016) en los trabajadores, desalentado el desarrollo de protestas o acciones colectivas por temor a la estigmatización social que pueden sufrir en el mercado laboral (Duhalde, 2015; Silva, 2020). Diferentes referentes nacionales de sindicatos del sector remarcan, en entrevistas que les realizamos, que perciben en las ciudades medias y pequeñas del interior un mayor temor a la organización sindical en comparación con espacios urbanos más grandes. Refieren al respecto que muchas veces reciben contactos virtuales de trabajadores del interior del país, en donde les cuentan problemáticas laborales y piden asesoramiento, pero preservando su anonimato.

En varias oportunidades nos han contactado compañeros de Tandil porque está este Polo Informático y están estas problemáticas, y allá los salarios son incluso más bajos que acá (en Capital Federal). Nos han contactado mucho, pero no avanzaron. Notamos como un temor excesivamente superior que los compañeros de acá, como que estaban muy preocupados por las posibles represalias. (Secretario Nacional de Acción Social de la Unión Informática)

La incidencia de Utsa podría haber sido mayor, no por la postura de los trabajadores ante un gremio que los represente legalmente y con experiencia, sino que los propietarios de las empresas de Tandil conviven día a día con los trabajadores y esa característica los hace más vulnerables a la hora de reclamar puntualmente una situación irregular. Y es ahí donde apunta

la Utsa, a no exponer a los trabajadores, pero sí solucionar el problema puntual, más allá de si es afiliado o no. (Delegado de Utsa, seccional Mar del Plata)

A pesar de ello, en el apartado anterior mostramos cómo se dieron experiencias de sindicalización y autoorganización en la historia reciente del PIT, además del caso de la agrupación TIT-AGC. Y si bien resultaron esporádicas y no tuvieron continuidad institucional, dan cuenta de experiencias de activismo entre los trabajadores del sector a nivel local. En términos de conflictos laborales, al igual que lo que sucede a nivel nacional, el PIT no se caracteriza por el desarrollo de una conflictividad abierta. Algunos de los conflictos puntuales que identificamos se dieron mayormente al interior de las empresas y no tuvieron repercusiones públicas (no hay mención a ello en ninguno de los medios locales ni en las redes sociales virtuales sindicales).

El primer conflicto laboral protagonizado por trabajadores informáticos en la historia del PIT se dio en 2014, en una de las grandes empresas del sector que ya no existe (Synapsis), ante el reclamo de los trabajadores por la falta de cobertura social familiar. El conflicto empezó primero con una negociación con los empleadores y, ante la falta de respuestas favorables, continuó con la intervención del sindicato Utsa, que fue contactado personalmente por los trabajadores. Como mencionamos anteriormente, la cercanía de la delegación sindical regional en Mar del Plata facilitó la intervención presencial de referentes de Utsa en las negociaciones con las autoridades de la empresa y hasta con el propio Ministerio de Trabajo, y terminó resolviéndose a favor de los trabajadores. Luego de ese conflicto, este sindicato no volvió a tener presencia en Tandil.

El segundo conflicto se dio unos meses después, durante el mismo año, en otra de las grandes empresas del polo que aún sigue vigente: Grupo Assa. Su origen fue el reclamo de algunos trabajadores ligado a la falta de aumentos salariales, a lo que se sumaron luego demandas por una mayor flexibilidad horaria para que los trabajadores-estudiantes puedan ir a cursar y por la mejora en la infraestructura del mobiliario de trabajo (sillas y computadoras). Tomando la experiencia exitosa del anterior conflicto, los trabajadores autoorganizados buscaron el apoyo sindical de Utsa y también de Unión Informática. Pero, a diferencia de ese, los pocos trabajadores que participaron del reclamo no lograron concretar la intervención de ningún sindicato formal y finalmente se disipó. A diferencia del anterior reclamo, focalizado en una demanda puntual como la del reconocimiento de las obras sociales, este conflicto articuló diversas demandas, de tipo salarial, condiciones ambientales de trabajo y de jornada laboral, que dificultaron el desarrollo de una instancia de negociación puntual. Por otro lado, al momento de desarrollarse ambos conflictos en 2014, TIT se encontraba inactivo. E incluso algunos de los trabajadores involucrados en ellos se integraron posteriormente a la agrupación para reactivarla a partir de 2015.

Vemos a partir de estos primeros conflictos como, al igual que lo acontecido a nivel sectorial e intersectorial, el 2014 resulta significativo en términos de accionar colectivo para los tandilenses informáticos. Al respecto, además de las condiciones estructurales de retracción económica y devaluación -junto con sus impactos en el mercado de trabajo cristalizados en demandas-, a nivel local incide el propio crecimiento del polo, reflejado en el aumento de la cantidad de empresas, lo que propicia la visibilización y comparación entre los propios empleados sobre las diversas condiciones laborales que conviven en el mismo sector en la ciudad. Por otro lado, 2014 fue el año en que el sindicato Utsa se acercó a Tandil a ofrecer una charla informativa para los trabajadores informáticos, visibilizando la herramienta sindical que resultaba inédita para el sector a nivel local, a pesar del antecedente cercano de surgimiento del TIT dos años antes, que se mantuvo inactivo hasta 2015.

Entre 2015 y 2019 no se registraron conflictos laborales en el PIT, en correspondencia con la baja en la tasa de conflictividad laboral sectorial e intersectorial mostrada en la base del MTEySS, en un contexto de retracción económica y laboral. Sin embargo, observamos cómo en dicho periodo TIT avanza en su perfil gremial a partir de su integración a la Mesa Intersindical de Tandil y su participación en acciones conjuntas de protesta contra la ofensiva neoliberal del gobierno de Macri: entre ellas se destaca la movilización contra el cierre de la fábrica Metalúrgica Tandil, en 2018, un emblema de la crisis del modelo industrial de la ciudad,

que había sido fundada en 1948 y cerró sus puertas definitivamente dejando a cientos de trabajadores en la calle.

El tercer conflicto laboral de trabajadores informáticos resonante del PIT se dio en 2019, ante la demora en el pago de los salarios de los instructores del Plan 111 mil, que estaba a cargo de la Cepit. Si bien inicialmente los instructores se autoorganizaron y reclamaron a partir de reuniones con la cámara empresarial y el Ministerio de Trabajo, ante su falta de resolución tomó intervención el sindicato local TIT-AGC. Su participación se remitió a gestionar reuniones con representantes de la Cepit y del Estado y hacer público el reclamo, a partir de comunicados en redes sociales.

El bolsillo de los trabajadores no puede ser el que pague los platos rotos ocasionados por errores administrativos, negligencias o incumplimientos por parte de la CEPIT y el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Reclamamos el pago de una compensación. Reclamamos desde hace un mes una reunión ante el Ministerio para esclarecer la situación del convenio. Desde el gremio informático acompañamos a los instructores y nos ponemos a entera disposición de todas las partes para resolver este conflicto pero en caso de no prosperar el diálogo, nos veremos obligados a tomar medidas legales para defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras. (Comunicado de TIT-AGC, Diario El Eco, 25/5/2019)

En 2020 no registramos conflictos en el sector informático local, lo que se corresponde con la dinámica sectorial nacional, en un marco de transformación del mundo laboral ante las medidas de aislamiento social aplicadas como medidas sanitarias preventivas frente a la pandemia por Covid-19. Como señalamos anteriormente, si bien este contexto implicó cambios significativos en la organización del trabajo -como la aplicación del teletrabajo y sus consecuencias en términos de intensificación del trabajo y reubicación en el hogar de los trabajadores-, el incremento en la virtualización de las tareas productivas incrementó la producción del sector informático y la demanda de trabajadores. Frente a este particular contexto, el sindicato local TIT-AGC se remitió a realizar una encuesta virtual entre los informáticos locales, visibilizando en sus redes públicamente los resultados que dan cuenta de problemáticas compartidas por trabajadores de otros sectores durante la ASPO, como la combinación del trabajo con la educación de los hijos (55%), la falta de un lugar adecuado para trabajar (20%), problemas de conectividad (11%) y tareas del hogar (4%). Con relación a ello, publicaron que

es fundamental que las empresas puedan tener un cuidado especial para con aquellos/as trabajadores/as con menores a cargo. La cuarentena requiere cuidar a los hijos/as a toda hora y además dedicarle tiempo a su educación. Por eso, en línea con la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, instamos a los empleadores a brindar licencias, reducción horaria y justificación de inasistencias para los trabajadores/as en dicha situación. (AGC, 15/4/20, en <https://www.agc.org.ar/resultados-encuesta-impacto-de-covid-19-en-el-trabajo-informatico/>)

Pero más allá de estos conflictos con acciones sindicales puntuales, notamos que las principales estrategias que despliegan los informáticos tandilenses frente a la insatisfacción laboral son de tipo individual (Adamini, 2020). Fundamentalmente, son las negociaciones personales con los empleadores y la rotación laboral a otra empresa -o al modo freelance- las principales estrategias para mejorar sus condiciones laborales, especialmente salariales. Esto se ampara en particularidades del sector de SSI: por un lado, la ausencia de instancias de negociación colectiva y, por el otro, la existencia de un mercado de trabajo con alta demanda de informáticos que favorece su circulación por diferentes espacios laborales. Resulta un aspecto compartido por el conjunto de trabajadores del polo la insatisfacción con respecto a su retribución salarial en términos comparativos con las ganancias obtenidas por las empresas en un contexto de auge del sector. Identificamos en dicha insatisfacción una dimensión de fertilidad política de cuestionamiento a la gestión empresarial, aunque esta no se encauce en términos gremiales-sindicales, sino mayormente a partir de estrategias individuales de mejora de su retribución a través de la rotación de lugar de trabajo.

Sin embargo, el contexto de Tandil como ciudad media condiciona también dicha rotación: en primer lugar, al contar con menos empresas “donde rotar” en comparación con otros clusters de grandes ciudades y, en segundo lugar, al establecer redes de cercanía y contacto entre los empleadores -formalizado

institucionalmente en la Cepit- que muchas veces pueden condicionar la empleabilidad de aspirantes por el intercambio de información sobre desempeños profesionales y, muchas veces, personales.

En Tandil lo que pasaba mucho es que las empresas están todas reunidas en el Polo y entre ellas hay contacto, y van regulando ellos mismos la situación. Por ejemplo, vos mandabas un CV a otra empresa y ponías “trabajé en ASSA”, entonces llamaban ahí y le preguntaban cuánto me estaban pagando y a partir de eso te manipulaban el sueldo o las condiciones. Había un acuerdo entre ellos, común, no formal. Y logran regular eso porque están todas juntas las empresas. (Trabajador asalariado de IT de Capital Federal, extrabajador del PIT)

Podría pensarse en rotar de una relación laboral asalariada a una modalidad freelance como una salida también de los condicionamientos que Tandil como ciudad media genera en los trabajadores informáticos, en términos de sociabilidad y mercado laboral reducido, que rompe sus fronteras, multiplica y mejora las oportunidades laborales, especialmente salariales, por el carácter internacional de la actividad que facilita la exportación de servicios a clientes de diferentes partes del mundo, especialmente EE.UU. y Europa. Sin embargo, consideramos que es necesario relativizar el nivel de alcance de dicha modalidad de trabajo, ya que si bien hay una alta incidencia -aunque inconmensurable en términos estadísticos- del empleo freelance en el sector, no todo trabajador informático puede salir de la relación asalariada para trabajar en forma independiente para clientes internacionales. En primer lugar, debe contar con experiencia laboral y manejo de tecnologías demandadas por el mercado. En segundo lugar, tener manejo y fluidez en el idioma inglés, que resulta la principal herramienta de comunicación en el mercado internacional sectorial. Estos filtros condicionan a que son fundamentalmente aquellos trabajadores consolidados en el sector quienes acceden a estas oportunidades, mientras que la mayoría de los informáticos, que recién inician su trayectoria laboral, o por el contrario, aquellos más añejos que se encuentran desactualizados, quedan alejados de esta oportunidad de recibir ingresos en dólares por sus servicios.

4. REFLEXIONES GENERALES

Comenzamos este artículo proponiéndonos analizar las particularidades que asume el sindicalismo informático en el marco de las ciudades medias, a partir del caso de Tandil. Partimos de caracterizar al sector informático como desmovilizado: por la baja tasa de afiliación y conflictividad laboral. Al respecto, desde las Ciencias Sociales se plantea la incidencia de factores estructurales, subjetivos y jurídicos propios del sector. Entre ellos, se menciona así la existencia de prácticas antisindicales en las empresas que desalientan el desarrollo de acciones gremiales; el posicionamiento subjetivo de los informáticos como profesionales más que como trabajadores, alejado de referencias político-sindicales; el letargo en el reconocimiento de la personería gremial sectorial, que impide la celebración de CCT y paritarias; además de condiciones propias del mercado de trabajo, como una alta demanda de trabajadores que favorece la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales, y la incidencia en el sector de nuevas formas laborales como el empleo freelance y el teletrabajo que propician la individualización laboral fuera del espacio material de trabajo donde se tejen, en gran medida, las sociabilidades para la organización colectiva.

La pregunta al inicio de este escrito consistía en indagar qué particularidades tiene el sindicalismo informático en el entorno de ciudades medias, caracterizadas por redes sociales de cercanía y reconocimiento, junto con un mercado de trabajo más pequeño. Esta indagación la propusimos a partir del estudio del caso del Polo Informático de Tandil en 2010-2020. Buscábamos saber si se daban todos esos factores de incidencia en la desmovilización sindical de la misma manera que en los grandes entornos urbanos donde se realizaron los estudios sociales del sector informático. Nuestra hipótesis era que la sociabilidad próxima de los entornos medios actúa como un dispositivo de control social desalentando el desarrollo de acciones colectivas por el temor a represalias que incidan en su empleabilidad futura en el marco de un mercado de trabajo más pequeño que el de las grandes ciudades.

A partir de nuestro trabajo de análisis, relativizamos la tenacidad de la afirmación de dicho postulado. Es decir, observamos que los principales factores que inciden en la desmovilización en el PIT son compartidos con los factores estructurales, jurídicos y subjetivos que inciden también a nivel nacional. En términos concretos, vimos que en Tandil, al igual que en el resto del sector a nivel nacional, los informáticos no tienden a la sindicalización. Lo que se encuentra condicionado por rasgos compartidos con los grandes centros urbanos: especialmente por el perfil identitario de los informáticos deslaboralizado (somos profesionales/talentos, más que trabajadores) y despolidizado, las prácticas empresariales antisindicales en los lugares de trabajo y la existencia de un mercado laboral con alta demanda que propicia la rotación laboral como estrategia de mejora individual ante insatisfacciones laborales, que se anclan especialmente en términos salariales por la desproporción entre la tasa de ganancia empresarial y sus retribuciones como asalariados.

Sin embargo, en el abordaje de las (pocas) acciones colectivas desarrolladas por los informáticos tandilenses identificamos particularidades ligadas a la incidencia del contexto local de sociabilidad reducida. A partir de las entrevistas realizadas a informáticos y referentes sindicales, encontramos cierto temor a participar en acciones colectivas de protesta por temor a represalias que incidan en sus trayectorias laborales futuras en la ciudad. Fundamentalmente, a partir de su identificación de ciertas redes de contacto y cercanía entre los empresarios locales, basado en sus lazos comunitarios de cercanía, a partir de lo cual se dan intercambios de información sobre trabajadores. Por otro lado, encontramos que el hecho de contar con menos empresas "donde rotar" en Tandil -en comparación a las grandes ciudades- refuerza dicho condicionamiento, reduciendo su margen de maniobra individual.

En resumen, a partir de este artículo buscamos comenzar a navegar en las particularidades de la sociabilidad gremial informática de las ciudades medias que resultan un espacio de vacancia en los estudios del sector y del trabajo en general. Consideramos que la escala regional, además de la sociohistórica, son variables de análisis fundamentales al momento de indagar el accionar colectivo de los trabajadores en sus espacios de trabajo, ya que el entorno comunitario conforma y atraviesa el desenvolvimiento político de las relaciones de fuerza desigual en el mundo laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Abal Medina, P. y Diana Mene#ndez, N. (2011). *Colectivos resistentes. Procesos de politizacio#n de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Acha, O. (2008). La formación del gremio bancario como actor en la conflictividad social. Reflexiones a partir de un ciclo de luchas (1945-1962) [Actas]. *Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos. Los movimientos sociales en América Latina. Pasado, presente y perspectivas*. UNDMP.
- Adamini, M. (2020); Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos: Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil; *Estudios del Trabajo*; 59; 1-30.
- Adamini, M.; Hasicic, C.; Martín, F.; Provenzano, P.; Roberti, E. (2014). Sociología en el territorio y con el Estado: La experiencia de los Acuerdos Territoriales en el interior de la provincia de Buenos Aires [Actas]. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*. UNLP.
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (dirs.) (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París: La dispute.
- Bona, L. (2019). ¿Neoliberalismo hegemónico? Apuntes sobre el Estado, el bloque de poder y la economía política en la Argentina reciente (2016-2018). *Revista Pilquen*, 22(1), 39-54.
- Bouffartigue, P. (2008). Pre#carite#s professionnelles et action collective. La forme syndicale a# l#e#preuve". *Travail et emploi*, (116), 33-43.
- Dabos, E.G. y Rivero, A.G. (2012). Contratos idiosincrásicos en la atracción y retención del talento: tres estudios en organizaciones intensivas en conocimiento de la Argentina. *Estudios gerenciales*, 28, 3-12.

- Del Fueyo, J.I. (2017). Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina [Ponencia]. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Duhalde, S. (2015). La dimensión política en el sindicalismo municipal del “interior” bonaerense. El caso de los gremios estatales en la ciudad de Azul [Ponencia]. *12° Congreso ASET*. Buenos Aires: FCE-UBA.
- Elbert, R. (2012). Activismo sindical y territorio en un período de reactivación de la protesta gremial en Argentina: Estudio de caso de trabajadores de un frigorífico ubicado en la zona norte del Gran Buenos Aires (2010-2011). Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Disponible en info:eu-repo/semantics/article
- Ferpozzi, H. y Zukerfeld, M. (2012). El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial [Ponencia]. *IV Congreso Anual de AEDA*. Buenos Aires.
- Girado, A. (2020). La construcción de un accionar colectivo para la generación de proyectos habitacionales. Estudio de caso de una agrupación social en una ciudad media de Argentina. *Revista Chilena de Antropología*, (41), 18-35.
- Gravano, A. (1995). Imaginario urbano, barrios mancha y calidad de vida en la ciudad intermedia. Hacia un modelo de análisis. *Intersecciones*, (2), 51-61. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires.
- Gravano, A., Silva, A. y Boggi, S. (2016). *Ciudades vividas. Sistemas e imaginarios de ciudades medias bonaerenses*. Buenos Aires: Editorial Café de las ciudades.
- Hall, S. ([1996] 2003). Introducción: ¿Quién necesita la ‘identidad’? En Stuart, H. y Paul du Gay (eds.) *Cuestiones de identidad* (pp. 13-39). Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Kejeyan, K. (2019). Representaciones de la cultura culta y popular en el proceso de emblemización urbana de una ciudad media bonaerense. *Revista Publicar en Antropología y Ciencias Sociales*, Año XVI, (XXVI), 79-98.
- Leiro, C. (2005). Esto no es una ‘ciudad’, la meta-imagen mediática como referente. En Gravano, A. (comp.) *Imaginario social de la ciudad media: emblemas, fragmentaciones y otredades urbanas, estudios de Antropología Urbana*. Tandil-Olavarría: Unicen-Reun.
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad*, (232), 137-149.
- Llop, J., Borja, I., Vargas, R. y Blanc, F. (2019). Las ciudades intermedias: concepto y dimensiones. *Ciudades*, 22, 23-43.
- López Calle, P. (2007). *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Manzano, F. y Velázquez, G. (2015). La Evolución de las Ciudades Intermedias en la Argentina. *Geo UERJ*, 0(27), 258-282.
- Míguez, P. (2017). Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo. *Revista Ciencias Sociales*. UBA.
- Mochi Alemán, P.O. (2002). El movimiento del software libre. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLV(185), 73-89. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Montes Cató, J. (coord.) (2010). *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavidez: Poder y trabajo editores.
- MTEySS (2011). *Los conflictos laborales en 2010*. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/stadisticas/descargas/conlab/Conflicto_Laboral_2010.pdf
- Míguez, P. (2010). Automatización y revolución informática. Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo. En Montes Cató, J. (coord.) *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavidez: Poder y trabajo editores
- Rabosto, A. y Zukerfeld, M. (2017). Precarity, precariousness and software worker Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector. *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*.
- Reischl, G. (2008). *El engaño Google: una potencia mundial incontrolada en internet*. Barcelona: Medialive Content.
- Silva, A (2020). Ciudades medias: problematizando la escala. *Newsletter*, 46, 1-6. Unicen-Facso.

- Spósito, M. (2004). Novosconteúdos nas periferias urbanas das cidades médias do estado de São Paulo, Brasil. *Investigaciones geográficas. Boletín del Instituto de Geografía*, 54, 114-139. Unam.
- Tilly, C. (1978). *From Mobilization to revolution*. London: Reading, Addison-Wesley.
- Varela, P. (2009). ¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación. *Margen. Revista de trabajo social y ciencias sociales*, (55).
- _____ (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano Bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Venturi, P., Krepki, D. y Palermo, H. (2020). Sector software y la situación respecto de la pandemia de COVID-19. *Informe N° 2*. Buenos Aires: Ceil-Conicet.
- Yoguel, G., Novik, M., Milesi, D., Roitter, S. y Borello, J. (2004). Información y conocimiento: la difusión de TIC #s en la industria manufacturera argentina. *Revista de la Cepal*. Chile: mimeo, actualmente en proceso de publicación con referato aceptado.

NOTAS

- [1] Artículo recibido 14/03/2022. Aceptado 08/07/2022.
- [2] Doctora en Ciencias Sociales (UNLP), Investigadora Adjunta de CONICET con sede de trabajo en IGEHCS. Correo electrónico: marina.adamini@gmail.com
- [3] El crecimiento en los puestos de trabajo asalariados entre 2001 y 2020 fue del 312% (Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS, sobre la base de SIPA).
- [4] Desde 2006, el MTEySS elabora una base de datos sobre conflictos laborales, donde analiza diferentes dimensiones de los mismos, tales como el año y lugar de realización, rama de actividad de inserción, tipo de reclamos, herramientas de lucha aplicadas, trabajadores implicados y tipo de organización. Dicha base de datos se construye a través de un trabajo de relevamiento diario que implica la lectura y el procesamiento de publicaciones periodísticas de 125 medios de prensa de diferentes zonas del país y medios especializados en conflictos gremiales.
- [5] Aluden a escalafones de puestos laborales definidos por las empresas según experiencia laboral, cuyas nominaciones más utilizadas son junior, semi-senior y senior.
- [6] Véase <http://sutira.org/convenio-sutira-cessi-2014/>
- [7] AGC cuenta con delegaciones en Resistencia y Sáenz Peña (Chaco), Santa Fe y Rosario (Santa Fe), Paraná y Concordia (Entre Ríos), Córdoba, Mendoza, Puerto Madryn y Trevelin (Chubut), La Plata, Tandil, Bahía Blanca y La Matanza (Buenos Aires). UI cuenta con sedes en Córdoba, Comodoro Rivadavia, La Plata, Mar del Plata y Mendoza, y afiliados en otras ciudades del país. Utsa cuenta con delegaciones en Mar del Plata, Rosario, Corrientes, Cuyo, Junín, Santa Fe, Salta, Tucumán, Córdoba y Bahía Blanca. Sutira no cuenta con una extensión de filiales en el interior, sino solo con su sede central en Buenos Aires y una delegación en San Luis.
- [8] Se deriva de sumar los miembros activos declarados por las principales organizaciones sindicales y asociaciones (Consejo Profesional en Ciencias Informáticas, AGC, UI, Utsa software) y dividirlo por el número total de puestos de trabajo registrados en el sector.
- [9] Se consideran ciudades medias a aquellos entornos urbanos de entre 50 y 500 mil habitantes. La ciudad de Tandil cuenta con 123 871 habitantes, según el último censo nacional (2010).