



¿Informáticos y des-sindicalizados? Reflexiones sobre la organización y acción colectiva en el sector de Software y Servicios Informáticos

Marina Adamini (marina.adamini@gmail.com; IGEHCS-IEHS/CONICET-UNICEN)

Grupo temático 9: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia.

Grupo temático alternativo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Introducción

El sector de software y servicios informáticos (SSI) resulta un sector novedoso y estratégico en la economía nacional que ha experimentado en los últimos 15 años un fuerte crecimiento en la cantidad de empresas, trabajadores registrados y ventas. Vemos así como durante los últimos diez años crecieron sus exportaciones a una tasa anual del 7,2% en promedio (Balanza de Pagos-Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) y la cantidad de empresas se multiplicó a un 2,5 anual, mientras que en términos de empleo pasó de tener 27 mil empleados en el 2000 a 117 mil en 2020 (Fuente: OEDE). Este avance se dio en el marco de un crecimiento sectorial internacional en donde las tecnologías digitales ocupan cada vez más un lugar central en el mundo productivo y de la vida.

Sin embargo, este virtuoso desenvolvimiento productivo, comercial y laboral no se manifiesta de la misma manera en la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores informáticos, las cuales están atravesadas por la segmentación, la individualización y la desregulación, ante la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). De esta manera, los trabajadores informáticos negocian, en su mayoría, sus condiciones laborales y salariales a partir de negociaciones personales con sus empleadores. Lo cual propicia la discrecionalidad empresarial y perjudica a aquellos trabajadores con menor poder de negociación (por sus pocas calificaciones o experiencia), que son en su mayoría jóvenes que inician su trayectoria laboral en los escalafones más bajos del sector.

La contracara de esta tendencia a la individualización laboral que caracteriza al sector de SSI es el debilitamiento de las instancias de representación colectiva de los trabajadores informáticos, quienes a pesar de encontrarse registrados y contar con derechos sindicales formales, en los hechos ven mermada la aplicación plena de su representación gremial. Esto se



refleja en la baja tasa de sindicalización y de conflictividad laboral del sector, acompañada por la ausencia de negociaciones colectivas. Al respecto desde las Ciencias Sociales se han otorgado diferentes explicaciones al fenómeno basada en factores empresariales, jurídicos, subjetivos, contractuales y del mercado de trabajo, las cuales vamos a analizar en profundidad en esta ponencia.

Así mientras algunos autores remarcan las prácticas anti-sindicales desplegadas por las empresas en los lugares de trabajo, otros centran su mirada en el perfil identitario de los trabajadores del sector, señalando su carácter despolidizado. Por otro lado, desde lecturas más estructurales, se resalta las propias características productivas del sector de SSI, atravesadas por nuevas tendencias -en boga actualmente- como el teletrabajo y el empleo freelance, que dificultan la organización colectiva en los términos materiales tradicionales; mientras que otro autores dan cuenta de la particularidad del propio mercado de trabajo, caracterizado por una situación de pleno empleo y alta demanda de informáticos, que favorece la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales. Finalmente, desde un lectura normativista, se repara en el letargo en el reconocimiento de la personería gremial que repercute jurídica y simbólicamente desconociendo a los sindicatos como representantes de los trabajadores informáticos.

Pero las tendencias a la individualización y des-sindicalización señaladas conviven con la existencia de cuatro sindicatos nacionales en actividad: Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA) y Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA). A partir de ello, en esta ponencia nos proponemos reconstruir las particularidades que asume la organización y acción colectiva de estas agrupaciones en el marco productivo, comercial y laboral que caracteriza al sector de SSI: atravesado por la desterritorialización y globalización productiva, el uso intensivo de TICs y el empleo de modalidades de trabajo remotas y free lance, entre otros rasgos. Nuestra hipótesis es que el sector de SSI, más que des-sindicalizado, se encuentra atravesando un proceso de transformación en las formas de organización y acción colectiva que implica innovaciones, continuidades y distanciamientos respecto a los repertorios gremiales tradicionales (moldeados al calor de una sociedad industrial), en el marco de un proceso de transformación en el mundo laboral que se profundizó ante el shock de la pandemia por coronavirus.



En términos metodológicos, reconstruiremos las particularidades que asumen las formas de acción y organización colectiva de los trabajadores informáticos en el periodo 2010-2020 a partir de un abordaje cualitativo de las prácticas y discursos de los sindicatos informáticos AGC, UTSA, UI y SUTIRA por medio del análisis de fuentes gremiales y periodísticas, y de un abordaje cuantitativo de la base de conflictividad laboral del MTEySS en el periodo 2007-2020. Nuestro objetivo es identificar sus particularidades gremiales, en el marco de las discusiones teóricas sobre las transformaciones productivas, laborales y sindicales que provoca la crisis de la sociedad salarial en curso y el advenimiento de una nueva sociedad post-industrial.

1. Condiciones laborales y productivas del sector informático

Diferentes autores de las Ciencias Sociales del Trabajo señalan al sector de SSI como un emblema del trabajo del futuro, que ha sido conceptualizado como “sociedad post-industrial” (Touraine, 1973), “sociedad de la información” (Castells, 1999), “post-fordismo” (Neffa, 1999), “capitalismo cognitivo” (Boutang, 1999), entre otros. Entre sus principales rasgos novedosos, que cristalizan tendencias en avance en otros sectores productivos -muchas de las cuales se intensificaron en el marco del aislamiento social por COVID-19-, se destacan la desterritorialización y globalización productiva, la tercerización de tareas (calificadas) entre diferentes empresas, el uso intensivo de TICs como herramientas productivas, la organización del trabajo por proyectos temporales en equipos, el teletrabajo y el empleo free-lance.

Estas nuevas tendencias productivas, contractuales y laborales se articulan con modalidades de trabajo asalariadas tradicionales, que incluso posicionan al sector de SSI como uno de los que más empleo registrado creó en el país en los últimos años. Este crecimiento en la cantidad de empleados informáticos se dio en el marco de la gran expansión protagonizada por el sector de SSI en los últimos 18 años, expresado en el incremento de la cantidad de clusters productivos, creación de empresas nacionales y radicación de empresa transnacionales, aumento de ventas y exportaciones, que lo posicionan como uno de los sectores estratégicos de la economía nacional. Como correlato de ello, el Estado desplegó diferentes políticas de apoyo y fomento al sector, entre las que se destaca la Ley de Promoción de la industria del software N° 25.922¹, y

¹ Estableció un régimen fiscal especial para empresas del sector por diez años (incluyendo reducción de aportes patronales y estabilidad fiscal) que se extendió hasta fines de 2019. Durante el gobierno de Macri, se mantuvieron estas políticas de fomento al sector, sustituyéndose esta ley -una vez vencido su plazo- por el primer régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento N° 27.506, que regiría entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2029. La principal modificación era la ampliación del fomento a otros sectores del conocimiento además del de software y servicios informáticos, como el audiovisual; la biotecnología, neurotecnología e



el reciente Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento, sancionado en 2019, bajo la ley N° 27.506 y modificado en 2020 bajo la ley N° 27.570².

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 cuales están atravesadas por la des-regulación, 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, estableciendo un piso de derechos colectivos. 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. Ambas situaciones propician una situación de individualización de las relaciones laborales (Montes Cató, 2010), en donde 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 cuales se basan en evaluaciones subjetivas realizadas por los empleadores en torno a su rendimiento, más que estar asociados a condiciones estructurales, como los ajustes por inflación. Vemos así como en el mismo sector conviven trabajadores con condiciones laborales disímiles, algunos con salarios congelados ante la ausencia de paritarias y otros con salarios superiores a los de otros sectores productivos beneficiados por contratos idiosincrásicos (Dabos y Rivero, 2012) basados en su poder de negociación (por experiencia, calificación o manejo de tecnología con alta demanda).

ingeniería genética; servicios geológicos, de prospección y relacionados con la electrónica y comunicaciones; nanotecnología y nanociencia; industria aeroespacial y satelital; ingeniería para la industria nuclear; inteligencia artificial, robótica e internet industrial, internet de las cosas, realidad aumentada y virtual. Los beneficios eran de tipo fiscal, patronal y crediticio.

² La ley reemplaza el primer régimen de promoción de la economía del conocimiento N° 27.506, sancionado en 2019, mediante la Ley N° 27.570, introduciendo algunas modificaciones “con el fin de lograr una norma más progresiva, equitativa, federal y solidaria, que acompañe los propósitos de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y en el contexto de la emergencia sanitaria”. Su propósito es promover nuevas tecnologías, generar valor agregado, fomentar el empleo de calidad, facilitar el desarrollo de pymes y aumentar las exportaciones de las empresas que se dediquen a servicios basados en el conocimiento (como nanotecnología, biotecnología, industrias audiovisual, aeroespacial y satelital, ingeniería para la industria nuclear y la robótica, entre otras), por medio de beneficios fiscales y patronales. Establece como condición para ello además de facturar un 70% de servicios basados en el conocimiento: a) acreditar el normal cumplimiento de sus obligaciones fiscales, previsionales, gremiales y laborales; b) acreditar normas de calidad; y c) realizar inversiones en capacitación de sus empleados y/o destinatarios en general. Entre los principales cambios respecto al régimen macrista se encuentran la diferenciación y ampliación de los beneficios según menor sea el tamaño de la empresa, la inclusión a exportadores de servicios profesionales, la profundización del rol de las capacitaciones internas y externas como condición para que las empresas accedan a beneficios, además de la inclusión del cumplimiento de los compromisos gremiales como requisito, entre otros cambios.



Más allá de lo cual, huelga decir que el ingreso medio de los trabajadores de las actividades informáticas se encuentran entre los 10 primeros de la economía nacional, y obtuvieron durante el último año -2020, caracterizado por la recesión económica en el marco de la pandemia- uno de los mayores aumentos en términos relativos respecto al año anterior (superior al 50%) (Fuente: OEDE). La principal crítica de los informáticos 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.

Paralelamente al empleo informático asalariado tradicional, existe una modalidad laboral alternativa y en crecimiento dentro del sector de SSI: el empleo free-lance, que resulta un trabajo contractualmente independiente, que en ocasiones cubre una relación de dependencia laboral no reconocida, en donde el informático vende sus servicios -de forma sostenida- a uno o más clientes/empresas en un esquema de tercerización de tareas. Las particularidades productivas del sector informático, en cuanto a su modalidad productiva basada en el uso de TICs como principales herramientas de trabajo, habilita la posibilidad de que los informáticos puedan vender sus servicios a clientes de otros países. En el marco monetario de devaluación de la moneda nacional esto implica ingresos en dólares superiores a los salarios medios.

Al respecto existe un debate académico y social sobre los beneficios y perjuicios del empleo free-lance, que en el caso del sector informático merece ser reflexionado en torno a sus particularidades: en tanto representa un sector productivo globalizado, con amplia incidencia de comercio intencional, con un esquema expandido de tercerización de tareas en la cadena productiva, en crecimiento y con una constante demanda de trabajadores, que no requiere como infraestructura de trabajo más que una computadora con conexión a internet y que desde hace tiempo aplica la modalidad de teletrabajo en la provisión de servicios y soporte. Esto favorece el desarrollo de trayectorias freelance entre los informáticos, orientadas mayormente a clientes internacionales, atraídos por los ingresos en dólares y la libertad de la organización del propio tiempo de trabajo.

Como contracara de los beneficios del empleo freelance, algunos autores (Lenguita 2010; Lenguita, Duhalde y Villanueva 2005; Henry, 2013) mencionan la desprotección a la que está expuesto el trabajador, en términos que no goza de derechos laborales fundamentales como licencias, ART, obra social, aportes jubilatorios, indemnización por despido, entre otros; su inestabilidad laboral, al depender de la demanda de clientes que pueden interrumpir el contrato comercial cuando lo deseen; y la individualización, al no contar con el respaldo de



organizaciones colectivas que lo representen, apoyen o asesoren. Al respecto, el propio espacio doméstico de sus hogares se convierte en el espacio productivo, dificultando la diferenciación del tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, propiciando una disponibilidad laboral mayor a la que se da en la relación asalariada tradicional en donde el espacio físico de trabajo actúa como limitante del tiempo de trabajo.

En relación a este último aspecto, el aislamiento social ante la pandemia por coronavirus, expandió el teletrabajo a múltiples sectores productivos, que a diferencia del sector SSI no se encontraban familiarizados con la modalidad remota y desarrollaban tareas en las cuales las TICs no ocupan un rol tan central. Este experimento social forzado generó múltiples reclamos en torno a la necesidad de regular el teletrabajo, sobre todo en relación a la provisión de las herramientas de trabajo a los empleados remotos, su derecho a la desconexión y al modo en que articulan las tareas productivas con la reproductivas cuando el espacio doméstico se transforma en el espacio productivo. La Ley N° 27.555 “Régimen Legal del Contrato de teletrabajo” fue sancionada y promulgada en 2020, y se encuentra en vigencia desde el 1 de abril de 2021.

2. Particularidades del sindicalismo informático

El sector de software y servicios informáticos resulta un sector productivo novedoso, si bien sus inicios datan de la década del 60, fue recién en los años 90 cuando comenzó a consolidarse como sector productivo con incidencia del sector privado, en un primer momento ligado a la provisión de mantenimiento y servicios a las primeras máquinas de uso personal y laboral (la mayoría, importadas), y desde inicios del siglo XXI, a partir de su consolidación como industria de producción y exportación de servicios informáticos. El proceso de organización sindical en el sector de SSI se dio al compás del propio crecimiento productivo y laboral. Vemos así, como el primer gremio informático fue la Asociación Gremial de Computación (AGC), quien apareció a principios de los años 90, mientras que Unión Informática (UI) y Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA) aparecieron en la etapa de consolidación del sector informático nacional, en 2011. Por otro lado, si bien el cuarto sindicato Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) manifiesta un origen histórico lejano en plena vigencia de sociedad salarial (en 1946), su línea gremial de software se consumó en el mismo periodo del siglo XXI que los otros sindicatos mencionados.



Sin embargo, y a pesar de la existencia de cuatro sindicatos informáticos nacionales en actividad, diferentes autores advierten que el sector se caracteriza por la desmovilización reflejada en una baja tasa de sindicalización y de conflictos laborales. En 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 a penas un máximo del 8%³. Por otro lado, en términos de conflictos laborales, el sector de SSI no se caracteriza por la presencia de una gran cantidad de acciones colectivas abiertas (como paros y movilizaciones, etc) -en comparación con otros sectores productivos-, que sólo se han dado ante situaciones puntuales y en grandes entornos urbanos, las cuales 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 anti-sindicales 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 anti-sindical 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.

3 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.



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 des-laboralizarlos, 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 a alguno de los sindicatos del sector, que se consumó recientemente en 2020 con su atribución al gremio AGC -aunque sólo 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 sólo 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 cual 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 post-industriales 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 des-territorialización 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 TICs, que quitan centralidad al espacio físico de trabajo como lugar de encuentro y de definición del tiempo de trabajo.

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 free-lance. En otro trabajo académico (Adamini, 2020) centrado en el estudio del caso del Polo Informático Tandil 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, que manejan las 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.

Estos cinco factores que contribuyen la des-sindicalización del sector de SSI a su vez se encuentran articulados e inciden mutuamente. Vemos así como las prácticas empresariales anti-sindicales se amparan en un vacío normativo respecto al letargo en el desconocimiento de la personería gremial, y a su vez influyen sobre éste en el marco de sus relaciones de poder y alianzas política. Por otro lado, la propia subjetividad de los informáticos que se posicionan mayormente lejanos a los sindicatos se encuentra condicionada por las propias prácticas anti-sindicales que se despliegan en sus lugares de trabajo y por el propio debilitamiento sindical en sus posibilidades de ejercicio de la representación colectiva.

2.1. Organización colectiva en el mundo informático

Como mencionamos anteriormente, el propio proceso histórico de nacimiento, desarrollo y consolidación del sector de SSI trajo como correlato el surgimiento de los primeros “sindicatos informáticos”, durante los años 90 y 2000. Fue la Asociación Gremial de Computación (AGC) el primer gremio en postularse como representante de los trabajadores del sector, cuyo nombre tiene un aire de esa época en la referencia a la “computación” como la actividad productiva que los identificaba y agrupaba. 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, que recién obtuvieron 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 y celebrar el primer CCT del sector, hechos que aún hoy no se consumaron.

En la década del 2000, surgieron los gremios Unión Informática (UI) y Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA). Ambos, nacieron en 2011 y obtuvieron su personería jurídica dos años después, y desde entonces reclaman el acceso personería gremial. UI resulta uno de los sindicatos con mayor activismo y presencia en los lugares de trabajo, lo cual 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. 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, e incluso antes del propio nacimiento del sector de SSI, se ubica el origen del 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). En 1986, UTSA obtuvo su personería gremial (N°1414), sin incluir a los TI, ya que sólo abarca a trabajadores que desarrollan su actividad laboral en relación de dependencia con las sociedades e instituciones de autores e intérpretes vinculados a SADAIC (autores y compositores), Argentores (actores), SADE (escritores) y AADI (intérpretes) (Res. 772/2005 del MTEySS). En los hechos, la línea software de UTSA se consolida en el siglo XXI.

Si bien la demora en el reconocimiento de la personería gremial limita el ejercicio de derechos de representación de estos sindicatos informáticos en instancias de negociación colectiva, vemos como algunos de ellos celebraron negociaciones y CCT por empresa. En el caso de AGC (en ese momento A.G.Com. A.R.A), en 1994 firmó un convenio colectivo con la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI) (aunque no fue 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 desplegar negociaciones y acuerdos con empresas, e incluso elaboró en 2015 un convenio colectivo que fue aplicado en el periodo 2015 y 2016 en 11 empresas (Del Fueyo, 2017), entre las que se destacan Tata Consultancy, GBS-Novadata, Sonda. En dicho convenio se establecieron criterios y pisos salariales, la distribución de funciones entre los diferentes seniorities, 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 AGC). Pero el posterior cierre de esta empresa quitó fuerza a su acuerdo como referencia (Tucci, 2012) Al igual que los otros convenios, éste 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 cuales 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 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 CESSI⁴ (con representantes de las empresas Neovis, Atos, Technisys, Globant y GrupoAssa), sin embargo la cámara empresarial lo niega. Además de lo polémico de dicho contrasentido entre las partes, 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 (tan sólo) 24 horas de anticipación en caso de que éste 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 cuentan con filiales en el interior del país⁵, aunque su accionar se encuentra sobre-representado en las grandes urbes donde se concentran los principales polos informáticos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba. Sin embargo, el paulatino crecimiento de los polos de otras zonas del país - como Mar del Plata, Tandil, La Plata, Mendoza, San Luis, Junín entre otros- condujo también un proceso de organización entre los trabajadores del sector - a partir de sindicatos- y entre los propios empresarios -a partir de cámaras-. Como reflejo de ello, podemos remitir nuestro caso de estudio en Tandil (Adamini, 2020), cuyo polo informático surgió en 2003, y a partir del crecimiento en la cantidad de empresas y trabajadores, tuvo como correlato organizacional en 2010 el surgimiento de la cámara empresarial local -CEPIT- y en 2012 su primer organización gremial -TIT- que se formalizó como sindicato y delegación de AGC en 2017.

Cuadro 1: Datos institucionales de sindicatos informáticos

Sindicato	Año de surgimiento	CCT	Personería gremial
-----------	--------------------	-----	--------------------

⁴ <http://sutira.org/convenio-sutira-cessi-2014/>

⁵ AGC cuenta con delegaciones en Resistencia y Saenz Peña (Chaco), Santa Fé y Rosario (Santa Fé), 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 Fé, Salta, Tucumán Córdoba, y Bahía Blanca); SUTIRA no cuenta con una extensión de filiales en el interior, sino sólo con su sede central en Buenos Aires y una delegación en San Luis.



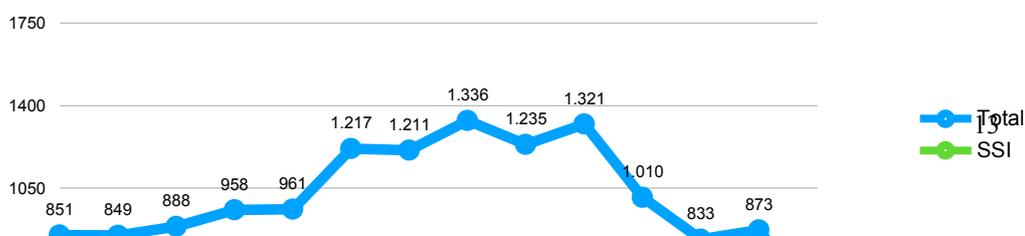
UI	2011	2015 –sin homologación del MTEySS pero firmado por 11 empresas-	Solicitada en 2015
AGC	1992	1994 –sin homologación del MTEySS-	Otorgada al gremio en 2020 para Capital Federal y pcia de BA
UTSA	1946	2013–sin homologación del MTEySS, firmado por 1 empresa-	Otorgada al gremio en 1986, pero no incluye a informáticos
SUTIRA	2011	2013- sin homologación del MTEySS ni reconocimiento de CESSI-	Sin solicitud

2.2. Acción colectiva en el mundo informático

Desde el año 2006, el MTEySS elabora una base de datos sobre conflictos laborales en donde analiza diferentes dimensiones de los mismos tales como el año y lugar de 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. En este apartado nos concentraremos en analizar los rasgos de los conflictos laborales de la rama de actividad informática en el periodo 2007-2020.

En primer lugar, a partir del análisis de esta fuente estadística, observamos que el sector informático ocupa un lugar marginal en la realización de acciones conflictivas (con y sin paro), en comparación con otros sectores, como administración pública, transporte e industria: representando, en promedio, un 1% del total en el periodo 2007-2020. El año de mayor activismo en el sector informático fue 2014, donde hubo un total de 14 conflictos laborales (9 con paro y 5 de acciones conflictivas sin paro), cuando en el resto del periodo no superaban los 5 conflictos anuales.

Gráfico 1: Evolución conflictos laborales con paro totales y en sector de SSI





Fuente: Base de conflictividad laboral del MTEySS

Por otro lado, a partir de la misma fuente estadística, 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. La sobre-representación de estos lugares laborales se explica por la centralidad que asumen allí dos sindicatos particulares del sector: en el caso de IBM, Unión Informática -que nació a partir de un conflicto en esta empresa- y en el caso de ECOM, el sindicato provincial Unión de Trabajadores de la Informática del Chaco (Utich) que tiene un gran activismo centralizado en esta empresa estatal surgida en 1977 como centro de Cómputos del gobierno de la Provincia de Chaco y que actualmente se dedica al estudio, análisis y desarrollo de nuevas tecnologías y su aplicación en la administración pública y privada.

En términos geográficos, observamos que la mayoría de los conflictos se concentran en Capital Federal (35,2%), Chaco (18,2%) y Gran Buenos Aires (10,2%). En el caso del AMBA, donde se desarrollan 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. Además de que existe una mayor tradición sindical y de conflictividad en grandes entornos urbanos. Resulta una excepción a esa tendencia el caso de Chaco, específicamente de la ciudad de Resistencia, en donde el recientemente mencionado sindicato chaqueño Utich tiene un gran desenvolvimiento y activismo en la Empresa ECOM Chaco.

En términos organizacionales, la amplia mayoría de los conflictos laborales en el sector de SSI son desarrollados por organizaciones sindicales formales (sindicatos, uniones, asociaciones, federaciones, comisiones internas, entre otras). Sólo el 2% de los conflictos fueron protagonizados por trabajadores sin representación. Esto da cuenta de la relevancia de la “forma sindicato” a pesar de las prácticas empresariales y los condicionantes normativos, laborales e identitarios que tienden a la des-sindicalización en el sector. La mayor parte de los conflictos laborales del sector fueron protagonizados por Unión Informática y Cepetel (el gremio del cual nació UI) y, como mencionamos anteriormente, la Unión de Trabajadores de la Informática del Chaco. El resto de los sindicatos informáticos nacionales -SUTIRA y UTSA- aparecen con escasos conflictos. Y AGC en ninguno.

Al indagar el tipo de reclamos de estos conflictos, llama la atención su 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.

Gráfico 2: Tipo de demandas en conflictos del sector SSI



Fuente: Base de conflictividad laboral del MTEySS

En términos de los repertorios de acción empleados, observamos que casi la mitad de las acciones conflictivas del sector informático son paros, y en segundo lugar a movilizaciones (33%). Si bien, como mencionamos anteriormente, el sector no se caracteriza por el desarrollo de una conflictividad laboral abierta, en su corta historia productiva han sucedido algunos conflictos laborales que merecen su atención para evaluar las particularidades cualitativas que asumen las acciones colectivas de los trabajadores informáticos.

Vemos así como la primera huelga en la historia del sector de SSI fue protagonizada por el sindicato Unión Informática en 2010 en las sedes de Capital Federal, Olivos y Martínez de la empresa IBM, en reclamo de mejoras salariales. Fue al calor de este conflicto como nació este UI, cuyos trabajadores -en un principio- se encontraban representados por el gremio de telefónicos CePeTel (Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones) de la



CTA. Del Fueyo y otros (2015) destacan como UI buscó diferenciarse en sus comienzos de CePeTel creando un gremio con una identidad más cercana a la del trabajador informático, lo cual implicó en esta primera etapa evitar el uso de recursos combativos y la apelación a la empatía de los informáticos con una imagen des-politizada 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 -con apoyo de la CGT y JS de Facundo Moyano- empezó a asumir un perfil más confortativo y de accionar directo, posicionándose como uno de los sindicatos con mayor presencia y activismo en los lugares de trabajo (por medio de delegados de sus diferentes filiales a lo largo del país), a partir del uso de recursos sindicales tradicionales como el parto y las movilizaciones.

Por su parte AGC, el gremio que se diferencia del resto por haber obtenido la ansiada personería gremial, no se caracteriza por haber participado en conflictos laborales abiertos. Sino que, 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) discusión legislativas y participación como representante sindical en asambleas de la OIT. Entre sus escasos conflictos abiertos en los últimos años -que no aparecen en la base de conflictividad del MTEySS pero a los cuales pudimos acceder por el análisis de fuentes periodísticas- podemos destacar su participación en movilizaciones antes los despidos de informáticos de Conectar Igualdad, HP, del Congreso de Santa Fé y de la empresa francesa ATOS, durante 2016, en el marco de la retracción del mercado laboral durante la restauración neoliberal macrista.

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 confortativo que la sede central porteña, reflejada en declaraciones y enfrentamientos públicos con empresarios.

Pero más allá de la evaluación del uso de repertorios de acción conflictiva tradicional, nos interesa resaltar que los cuatro sindicatos informáticos comparten innovaciones respecto al su accionar, entre los que podemos destacar el uso de la “militancia virtual”. Nos referimos con ello al despliegue de estrategias de comunicación y difusión interna mediada por las TICs, a partir de redes sociales, grupos de whatsapp y páginas web. Esta militancia se encuentra amparada por el perfil de los trabajadores del sector, profesionales informáticos jóvenes -en su mayoría- familiarizados con el uso de la tecnología como herramienta de sociabilidad, y también por las propias características productivas, en donde resulta frecuente el uso del trabajo remoto (parcial o total), que dificulta la vinculación material en un lugar físico de trabajo.

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)

En un trabajo anterior (Adamini, 2018) señalamos que la militancia virtual no resulta exclusiva del sector informático sino que otras organizaciones gremiales juveniles también habían comenzado a aplicarla como una herramienta central. De esta manera, vimos como otras organizaciones sindicales de jóvenes trabajadores como Jóvenes Científicos Precarizados (JCP) y la Agrupación de Pasantes del Call center de ARBA (APCCA) aplicaban la militancia virtual



como estrategia central de comunicación interna con los (jóvenes) trabajadores y de difusión externa de sus demandas.

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 sectoriales (pendientes de homologación) y en los CCT por empresa celebrados, 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. Es objeto actual de indagación y discusión teórica las repercusiones que la expansión del trabajo remoto genera en términos de acción y organización colectiva, y el desafío que implica para el sindicalismo su re-adequación en esta nueva modalidad de trabajo que si bien se realiza en términos marginales durante la pre-pandemia (sólo había un 7,8% de tele-trabajadores en 2017) (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019) luego de un año y medio de aplicación forzada por la situación epidemiológica, aparenta contener signos de continuidad en diferentes sectores productivos.

En términos normativos, la flamante ley de teletrabajo argentina (N° 27.555) establece que la persona que se desempeñe bajo la modalidad del teletrabajo gozará los mismos derechos colectivos que quienes lo hagan de forma presencial, siendo considerados como parte del colectivo de trabajadores representados sindicalmente (Art. 13). Además se les otorga a los gremios funciones específicas en roles de control de la higiene y seguridad laboral y del derecho a la intimidad de los trabajadores remotos en sus domicilios. En cierta manera, se mantienen funciones sindicales con aires de semejanza con la representación sindical de los trabajadores presenciales, siendo desafío y objeto de construcción de los gremios la construcción de los canales de comunicación, representación y representatividad con sus representados remotos.

Al respecto, algunos autores advierten acerca de las dificultades que implica el empleo freelance remoto para el ejercicio de la representación colectiva (Lenguita, 2010; Diana Menéndez, 2019), y otros muestran las mediaciones que realizan los propios gremios informáticos con la tecnología para lograr representar y accionar a los trabajadores remotos, como la realización del paro de actividades que incluía la desconexión digital (como en IBM Buenos Aires, 2011), el despliegue de la militancia virtual a partir de una comunicación activa a partir de redes sociales (Adamini, 2020a) y la construcción de una imagen y comunicación gremial alejada del folklore sindical tradicional (Ventrici, 2018), con recursos gráficos y de humor en la presentación de sus demandas (Del Fueyo, 2019).



En el marco de la pandemia por COVID 19, durante el año 2020, según la base de conflictividad laboral del MTEySS no se registraron conflictos laborales en el sector de SSI. Esto contrasta con la tendencia en el resto de los sectores productivos, donde podemos observar que se mantuvieron los conflictos laborales totales en valores similares a 2018 y 2019 (Gráfico 1). Esta falta de activismo durante ese año puede deberse a diferentes factores: en primer lugar, había una tendencia a la baja en los conflictos laborales del sector de SSI desde 2016; en segundo lugar, se trata de uno de los sectores que aplicó de forma generalizada el teletrabajo dispuesto como medida sanitaria ante la epidemia, contando con experiencia en la modalidad de trabajo y remoto y siendo un sector con características productivas fértiles - provisión de servicios mediados por TICs- para su aplicación; en tercer lugar, se señala que es uno de los sectores que, en el marco de la crisis económica que legó la pandemia, en algunos de sus servicios incrementó su producción y ventas (Ventrici et al, 2020), lo cual pudo verse reflejado en mayores ofertas laborales y/o mejoras salariales, que facilitaron la rotación laboral de empleados y/o las negociaciones individuales con empleadores.

Reflexiones finales

El propósito de esta ponencia fue reflexionar en torno a las particularidades que asume la acción colectiva en el sector informático, en tanto caso instrumental que refleja nuevas tendencias productivas y laborales y visibiliza los desafíos del sindicalismo en tiempos post-industriales. Partimos, a partir de la lectura de estudios académicos, de considerarlo un sector atravesado por la des-sindicalización en tanto presenta una baja tasa de afiliación y de conflictividad laboral. Esta tendencia aparecía explicada por factores estructurales, jurídicos y subjetivos del mundo laboral informático, entre los que podemos mencionar las prácticas empresariales anti-sindicales en los lugares de trabajo, la alta rotación laboral, la incidencia del empleo free lance y las modalidades de trabajo remoto, la demora en el reconocimiento de la personería gremial, la ausencia de un CCT sectorial, y hasta el propio distanciamiento identitario de los informáticos frente a lo sindical.

Pero también, partimos de identificar una aparente aporía entre esta tendencia a al des-sindicalización y la existencia de cuatro sindicatos informáticos nacionales en actividad. Nos preguntamos entonces ¿hasta qué punto podemos hablar del sector de software y servicios informáticos como un sector desmovilizado en términos sindicales? Frente a ello, planteamos como hipótesis de trabajo que el sector mas que des-sindicalizado está atravesado por un proceso de transformación en las formas gremiales, condicionado por las propias



transformaciones de un mundo del trabajo post-industrial en construcción, en el que se conjugan las tecnologías como principales herramientas de comunicación -y sociabilidad- y de trabajo, se aplican modalidades laborales novedosas -y en aspectos, más precarias- como el empleo freenlace y el trabajo remoto, se desterritorializa -y terceriza- el propio proceso productivo entre diferentes empresas y trabajadores ubicados en lugares lejanos.

A partir del análisis cuantitativo de la base de conflictividad laboral del MTEySS pudimos medir la incidencia (marginal) de los conflictos del sector informático en relación al resto de los sectores, y caracterizar sus modalidades en términos de repertorios, lugares y actores sindicales involucrados. Como reflexión general, podemos decir que a pesar de que existieron pocos conflictos laborales de trabajadores informáticos, estos asumieron en términos generales un carácter tradicional a partir de su desarrollo por medio de sindicatos, en donde se articulan paros y movilizaciones. Se trata de acciones conflictiva principalmente urbanas (a pesar de que los polos informáticos se encuentran desplegados en diferentes zonas y ciudades intermedias del país), en lugares de trabajo focalizados -como IBM y ECOM-, articulando demandas salariales y de condiciones laborales, y sobre-representándose en su accionar dos actores sindicales: Unión Informática y UTICH.

Por otro lado, el análisis cualitativo de los documentos gremiales (portales sindicales, comunicados, redes sociales de las agrupaciones) nos permitió ver que esa conflictividad laboral marginal se articulaba con otras herramientas sindicales, de carácter más novedoso, principalmente a partir de una “militancia virtual”. Señalamos así que las redes sociales (Facebook, twitter, instagram, telegram) se convierten en los principales canales de comunicación interna y externa, en donde se construyen lazos sociales cotidianos entre representantes y representados, y se difunden demandas y servicios. La centralidad de la virtualidad en la sociabilidad informática se encuentra condicionada por las propias características de su proceso de trabajo y por el perfil juvenil mayoritario de sus trabajadores. Por otro lado, notamos que la forma de comunicación virtual de los sindicatos informáticos en estudio se encuentra alejada del folclore gremial tradicional y más ligada a un discurso despolitizado, con énfasis en el carácter profesional de la actividad, en donde el humor y las imágenes son utilizados como mecanismo para posicionar demandas e insatisfacciones respecto a las condiciones de trabajo.

A partir del análisis de fuentes periodísticas, pudimos historizar algunos de los conflictos laborales icónicos del sector informático -algunos de los cuales no aparecían en la base de



conflictividad del MTEySS-, en donde se repite la centralidad de algunos actores sindicales - como Unión Informática- y la articulación de repertorios gremiales tradicionales -como el paro y la movilización- con otros nuevos como la “militancia virtual” en la organización y difusión del conflicto, y estrategias particulares ligadas a la modalidad de trabajo del sector como la “desconexión virtual” como herramienta de protesta particular en el caso de los trabajadores remotos.

A partir de este análisis consideramos necesario redefinir nuestra hipótesis a partir de su diferenciación en términos de acción y organización colectiva. De esta manera, podemos decir que el sector informático refleja un proceso de transformación del mundo laboral que incide en los repertorios de acción colectiva, donde vemos al articulación de herramientas sindicales tradicionales (como el paro y la movilización) con nuevas estrategias como la militancia virtual, la desconexión y y la construcción de una imagen alejada del folclore sindical tradicional. Sin embargo, en términos de organización colectiva, vemos mayores continuidades que renovaciones: el sindicato sigue siendo la modalidad hegemónica de agrupación de los trabajadores, y sus prácticas institucionales -como negociaciones colectivas y CCT- siguen siendo las formas en las que buscan canalizar las demandas de los trabajadores.

Queda abierto el interrogante para futuras investigaciones sobre hasta que punto la continuidad del sindicato como forma hegemónica de organización colectiva se encuentra condicionada por el propio marco jurídico nacional, en donde son las únicas instituciones reconocidas para negociar colectivamente en representación de los trabajadores asalariados. Sin embargo, en la propia materialidad del trabajo informático vemos emerger y expandirse significativamente nuevas formas laborales, como el empleo free lance, que desbordan el modelo de representación asalariada. Además de otras tendencias como las prácticas empresariales que tienden a individualizar las relaciones laborales a partir de negociaciones personales y contratos idiosincrásicos, y la propia expansión del teletrabajo que desterritorializa, multiplica y vuelve difuso el espacio de representación sindical. Consideramos que estas nuevas tendencias laborales más que anunciar límites al sindicalismo informático lo que hacen es desafiarlo para su renovación, la cual ha avanzado en términos de acción colectiva pero que tiene pendiente aún la innovación en las formas de organización a la luz del nuevo mundo laboral en construcción.

Referencias bibliográficas



- Abal Medina, P. (2014), Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Adamini, M. (2018). Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina; Universidade Federal de Santa Maria. Centro de Ciências Sociais e Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais; Século XXI; 8; 2; 622-654.
- 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; Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo; Estudios del Trabajo; 590; 1-30
- Adamini, M. (2020a) ¿Renovación sindical en tiempos post- industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos. Pilquen. Sección Ciencias Sociales; Lugar: Viedma; vol. 23 p. 65 - 79.
- AGC (2017), Historia del sindicalismo tecnológico en la República Argentina : AGC :25 años de lucha por los derechos de los trabajadores informático, libro digital, Libro TI-AGC, Buenos Aires.
- Castells, M. (1999) La ciudad informacional. Tecnología de la información. Reestructuración económica y el proceso urbano regional. Madrid: Alianza editorial.
- 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., Campilongo, M. y Rud, I. (2015). Procesos de trabajo Informático y prácticas sociales sindicales en la Industria del software Argentina. Ponencia presentada en XI Jornadas de Sociología Coordinadas contemporáneas de la sociología: tiempos, cuerpos, saberes, Buenos Aires.
- Del Fueyo, J. I. (2017). Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina. Ponencia presentada en 13o Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Del Fueyo, J.I. (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. No58.
- Diana Menéndez, N. (2019), ¿" Qué hay de nuevo, viejo? una aproximación a los trabajos de plataformas en argentina". Revista de Ciencias Sociales (cr), vol. III, núm. 165.



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 presentada en IV Congreso Anual de AEDA, Buenos Aires.

Henry, L. (2013). El funcionamiento del mercado de trabajo de los periodistas colaboradores en la prensa escrita. La vinculación laboral en un contexto productivo flexible. *Conceptos Históricos*, 7(12).

Lenguita, P. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma". *Argumentos*. No64: 245-263.

Lenguita, P. (2011), "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino" en *Nueva Sociedad*, Núm.232, 137-149.

Lenguita, P., Duhalde, S., & Villanueva, M. M. (2005, agosto 10). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. *Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades*. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

López Calle, Pablo López (2007). *La desmovilización general: jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*. Madrid : Los Libros de la Catarata.

Ministerio de Producción y Trabajo (2019) *Teletrabajo en Argentina : primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. - 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.

Montes Cató, J. (2010). *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y Trabajo editores.

Neffa, J. C. (1999), "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.

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.



Touraine, A. (1973). La sociedad post-industrial. Barcelona: Ariel.

Tucci, D. (2012). Impacto de la sindicalización del rubro informática en los mandos medios. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Universidad del CEMA, Buenos Aires.

Varela, P. (2009) “¿De dónde salieron estos pibes? Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación” en Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales, Núm. 55.

Ventrici, P.; Krekpi, D.; y Palermo, H. (2020) “ Sector software y la situación respecto de la pandemia de COVID-19” en Ginier, N. Y Soul, J. El trabajo en los tiempos de la covid 19. Buenos Aires: CEIL.

Ventrici, P. (2018). “La nueva camada. Experiencias de renovación sindical en la Argentina protagonizadas por jóvenes en la última década.” Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. No22: 97-124.