

## **Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009-2015)**

Juan Ignacio Del Fueyo

### **Resumen**

Este artículo se propone exponer la dinámica de los conflictos protagonizados por el colectivo de trabajadores informáticos de la República Argentina en el período 2009-2015, particularmente en la región metropolitana de Buenos Aires y la ciudad de Rosario. El comienzo de la organización gremial en el sector informático (IT) se registra en 2009 y estuvo protagonizado por empleados de IBM. Este proceso derivó en la fundación de la Unión Informática en 2011, logrando representatividad en más de 35 empresas de distintos lugares del país, en las que se han formado comisiones internas y llevando a cabo diversas medidas gremiales. Este sindicato obtuvo su inscripción gremial en 2013, lo que le permitió avanzar en sus prácticas sociales sindicales, con nuevos desafíos en su horizonte. Los interrogantes que motivan esta investigación son: ¿cuáles son las diferencias entre los conflictos y la dinámica de la protesta de los trabajadores informáticos en los comienzos en la organización y tras la formación del sindicato? ¿Cuál es el cambio en la correlación de fuerzas entre trabajadores y empresarios en el período analizado? ¿Cuáles son los cambios en el accionar sindical de la Unión Informática a partir de la obtención de la inscripción gremial? A efecto de responder estos interrogantes, se tendrán en cuenta indicadores cuantitativos (cantidad de conflictos y huelgas, afiliaciones y repercusiones mediáticas) como también indicadores cualitativos, entre ellos las características de las huelgas, las formas que asume la protesta, las diferentes respuestas de las empresas y los procesos eleccionarios.

**Palabras clave:** prácticas sociales sindicales, conflicto, Unión Informática, relaciones laborales.

## **Conflict in the computer sector in Argentina. Union social practices of a new labor actor (2009-2015)**

Juan Ignacio Del Fueyo

### **Summary**

This paper aims to expose the dynamics of conflicts involving the IT workers of Argentina in the period 2009-2015, particularly in the urban area of Buenos Aires and Rosario. The beginning of union organization in the IT sector starts in 2009 led by IBM employees. This process concluded in the founding of Union Informática in 2011, extending their presence in more than 35 companies, bringing shopfloor stewards and carrying out various union activities. This union obtained its registration in 2013, which allowed them to advance their social union practices, with new challenges for their future. The questions under this paper are: What are the differences in the conflicts and the dynamics of the protest of the IT workers from their beginnings, with respect to those that they carry out after the union was founded? What is the

change in the Power relations between workers and employers in the period analyzed? What are the changes in the union action of Unión Informática after obtaining their registration? In order to answer these questions, quantitative indicators will be taken into account: number of conflicts and strikes, affiliations and media repercussions; as also qualitative indicators, such as the characteristics of the strikes, the forms assumed by the protest, the different responses of the companies, electoral processes.

**Keywords:** union social practices, conflict, Unión Informática, labor relationships.

## **Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009-2015)**

Juan Ignacio Del Fueyo<sup>1</sup>

### **1. Introducción**

A partir de 2009 se observa la emergencia de un colectivo de trabajadores en la industria informática que busca sindicalizarse. Debido a que el trabajo informático es una modalidad laboral en creciente expansión, cuya conformación tiene menos de 40 años, su sindicalización resulta ser un fenómeno *sui generis*, ya que no se registran conflictos colectivos previos a este período. La intención de este artículo es dar cuenta de ese proceso de sindicalización que lleva a cabo el colectivo de trabajadores primero y la Unión Informática luego, durante el período 2009-2015.

Partimos de la hipótesis de que las relaciones laborales de los procesos de trabajo a nivel general se encuentran desreguladas y en la industria informática particularmente se conforman por una fuerza de trabajo altamente calificada, pero en condiciones laborales de inestabilidad y precariedad. Sin embargo, esta desregulación se constituye como condición de posibilidad para la emergencia de un colectivo de trabajadores que emprende prácticas sociales sindicales para canalizar sus demandas y

---

<sup>1</sup> Licenciado en Sociología por la Universidad de Buenos Aires, becario doctoral del Conicet con sede de trabajo en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG). E-mail de contacto: [juandelfueyo@gmail.com](mailto:juandelfueyo@gmail.com).

resolver los conflictos. Las prácticas sindicales de la Unión Informática juegan un papel importante en la regulación del trabajo en la actividad, pero además constituye un proceso de reconstrucción y redefinición de su identidad colectiva como trabajadores en contraposición a las tendencias individualizadoras y deslaborizadoras.

Los interrogantes que guían nuestra investigación son: ¿cuáles son las prácticas sindicales llevadas a cabo por el colectivo de trabajadores primero y por la Unión Informática luego? ¿Qué diferencias hay en este tipo de prácticas? ¿Cómo se resuelven los conflictos con la irrupción del sindicalismo en el sector informático?

Nos interesa comprender cómo el colectivo de trabajadores del sector informático construye representatividad a partir de sus prácticas sociales sindicales y cómo la emergencia de este nuevo actor irrumpe en las relaciones laborales características del sector. Partimos de un diseño metodológico cualitativo (Denzin y Lincoln, 2012; Vasilachis de Gialdino, 2006), mediante la utilización de diferentes técnicas de recolección de datos y fuentes: análisis de datos secundarios, observaciones, entrevistas participativas en profundidad.<sup>2</sup>

Hemos seleccionado como caso la Unión Informática (aunque no es el único, ya que el Ministerio de Producción y Trabajo reconoce otros sindicatos informáticos) debido a que posee la mayor representación de asalariados en relación tanto con la cobertura sindical, con un piso de 1000 afiliados, como con su protagonismo dentro de las empresas, donde se observa mayor conflicto y activismo. En cuanto a la delimitación espacio-temporal, se acotó la investigación al área metropolitana de Buenos Aires y Rosario, ya que es donde la UI tiene mayor ámbito de actuación. La delimitación temporal se extiende entre 2009, cuando el colectivo de trabajadores informáticos comienza a organizarse, hasta junio de 2015, tras la presentación de un convenio colectivo de trabajo para negociar con las empresas.

A efectos de responder los interrogantes presentados, hemos ordenado este artículo de la siguiente manera: comenzamos con una presentación de la temática, enumerando los antecedentes y especificando las principales características del sector informático. Luego nos centramos en la descripción de las prácticas sociales sindicales teniendo en cuenta la emergencia de un colectivo de trabajadores que busca

---

<sup>2</sup> Para profundizar en la estrategia de recolección de datos, consultar el anexo metodológico.

sindicalizarse y conforma un sindicato de la actividad informática: la Unión Informática. Por último, nos centramos en los conflictos y en el cambio en la dinámica de las relaciones laborales con la irrupción del nuevo actor sindical.

## 2. Antecedentes

La industria informática o de tecnologías de la información (IT), promovida por las leyes 25856/04<sup>3</sup> y 25922/04<sup>4</sup>, se encuentra en creciente expansión a partir del desarrollo de una gran cantidad de empresas nacionales y multinacionales. Ya en los años setenta existía una oferta local, aunque incipiente, de informática, pero es a partir de 1987 que empieza a cobrar importancia<sup>5</sup> y a expandirse en el mercado interno. De hecho el período de estancamiento económico que abarca de 1998-2002 fue un período de crecimiento para el sector. Las firmas del sector incrementaron su facturación en un 40% en tanto su empleo creció en una proporción similar (43%). Durante los noventa, para la mayor parte de las firmas el tipo de cambio era un factor que no incidía en su desempeño, dado que la mayoría tenía una fuerte orientación hacia el mercado interno (Chudnovsky, Lopez y Melitsko, 2001). Sin embargo, la devaluación de la moneda y el tipo de cambio alto van a permitir el crecimiento exponencial del sector en la Argentina, siendo una de las actividades económicas de mayor crecimiento durante la posconvertibilidad. El proceso de recuperación interna, junto con la variación del valor relativo de la moneda jugaron un rol fundamental en el incremento de las exportaciones de informática: cerca del 25% del aumento de las ventas entre 2002-2007 provino de mayores exportaciones, que pasaron de 60 millones de dólares a 400 millones de

<sup>3</sup> Establece que la actividad de producción de software es considerada como una actividad industrial, lo cual supone la percepción de beneficios impositivos y crediticios.

<sup>4</sup> Denominada Ley de Promoción de la Industria del Software, extiende beneficios fiscales a las empresas y crea un Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (Fonsoft), destinado a financiar gastos en investigación y desarrollo en pymes de servicios de software e informáticos (SSI), universidades y centros de investigación. Esta ley fue modificada por la Ley 26692 para ampliar sus beneficios y otorgarle vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019. Actualmente, las 310 empresas inscritas en la Ley de Promoción de la Industria del Software gozan de los siguientes beneficios: a) bono fiscal de hasta 70% sobre el total de las contribuciones sociales patronales acreditado en una cuenta corriente fiscal; b) un 60% de desgravación sobre el impuesto a las ganancias; y c) las importaciones de componentes de uso informático necesarias para la producción de software quedan excluidas de restricciones para el giro de divisas

<sup>5</sup> Tanto el nacimiento de la actividad como la llegada a la Argentina coincide con los cambios estructurales económicos a nivel mundial. Eso no significa que haya una explicación causal de ambos procesos, pero sí permite observar porque la actividad está fuertemente precarizada a pesar de estar compuesta por una fuerza de trabajo altamente calificada.

dólares en 2007 (Bonanomi, 2012). Durante la primera etapa de la posconvertibilidad, varias empresas multinacionales decidieron radicar filiales en el país o expandir el alcance de las actividades que ya venían realizando previamente<sup>6</sup> (López y Ramos, 2008).

En 1990, se conformó la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI) con la función de representar los intereses de los empresarios del sector. Datos proporcionados por el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) contabilizaron unas 4 mil empresas del sector de servicios de software que concentraban 83.000 asalariados para el año 2010 (Novick y Retondo, 2013). En lo que respecta al modelo de relaciones laborales, la actividad se encuentra totalmente desregulada: está conformada por una importante proporción de trabajadores jóvenes y empleados de mayor antigüedad con una trayectoria laboral inestable sin protección social. En este sentido, la industria IT en el país ha crecido al calor de la precarización laboral, entendiéndose por tal la conmoción de la condición salarial que quiebra las posiciones en la división social del trabajo y desvincula a los individuos de los sistemas de protección característicos del estado de bienestar (Castel, 1997).

Respecto de la literatura especializada sobre el sector IT, algunos estudios que abordaron el crecimiento de la actividad, como Chudnovsky, López y Melitsko (2001), dan cuenta de la dinámica económica y su potencial desarrollo en el período de la convertibilidad. Otros, desde una perspectiva centrada en el mercado de trabajo, como Novick y Retondo (2013), se ocuparon de poner en relación los cambios estructurales, las conductas tecnológicas, el tejido productivo y su capacidad para generar empleo en la Argentina, mientras que Miguez (2013) ha abordado las consecuencias precarizantes en las condiciones de trabajo de la actividad informática destacando la expansión de la tercerización laboral a través de la subcontratación de actividades y/o de trabajadores, aunque sin atender la sindicalización del sector. Otro grupo de investigaciones refieren a la incipiente organización de los trabajadores informáticos. Por ejemplo, Montes Cató y Giordano (2009) dan cuenta de los inicios de la organización de los trabajadores de IBM, con su acercamiento a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) por parte del

---

<sup>6</sup> Entre ellas pueden mencionarse Motorola, Intel, IBM, EDS, Accenture, Google, Tata, Gameloft, Neoris y Datasul.

sindicato Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (Cepetel). Frepozzi y Zukerfeld (2012) indagan sobre el momento en que este grupo de trabajadores decidió fundar un nuevo sindicato, en el marco de un proyecto sobre el estudio de las tecnologías digitales que se centraba en los debates sobre el capitalismo informacional. Por otro lado, numerosas investigaciones han tratado la cuestión de la precarización laboral en otros sectores; entre ellos se destacan los análisis compilados por Basualdo y Morales (2014) sobre el origen e impacto de la tercerización laboral en América Latina; el de Abal Medina (2014) sobre los jóvenes trabajadores y sus activismos sindicales en grandes empresas, con foco en los casos de comercio y los *call-centers*, sector también analizado por Del Bono y Henry (2008); y el análisis de Bulloni (2012) sobre el accionar sindical en contextos productivos flexibles en el sector de producción de cine publicitario.

Si bien son valiosos los estudios mencionados y todos ellos aportan valiosos argumentos sobre las características de la industria IT, no han abordado en todas sus implicancias ni alcances la temática de la sindicalización y las relaciones laborales en el sector.

En los debates sobre el futuro del trabajo, en el campo de la sociología laboral se plantean distintas hipótesis sobre la situación de las relaciones laborales (Hayter, 2015; Hyman, 2015). Numerosos autores plantean que en el sector informático se ha consolidado un modelo de relaciones del trabajo distinto a las formas tradicionales de organizar el trabajo que responde a dos tendencias que contribuyen a erosionar la capacidad de respuesta colectiva: la individualización y la deslaborización. La *individualización* se basa en el intento de las empresas de distinguir a sus empleados del resto de la fuerza de trabajo; esto se revela en la estrategia neotaylorista de remuneración basada en el desempeño. La deslaborización refiere a la iniciativa política de las empresas de hegemonizar el discurso del campo laboral a través de una estrategia de corrimiento del derecho laboral al derecho comercial, que además de la búsqueda de minimización de costos apunta a erosionar el sustrato colectivo de las relaciones del trabajo. La figura prototípica se refleja en el “trabajo por obra”; en el sector informático esta parasubordinación se ampara en la figura de las consultoras o el “fuera de convenio”.

La vigencia de este modelo de relaciones laborales explica el proceso tardío de la sindicalización en el sector. Sin embargo, como plantea Hyman (1981), las relaciones de trabajo en el capitalismo son un inevitable origen de conflictos: los intereses de los empleados son en gran medida opuestos a los de los empleadores, de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan y la consecuencia es el conflicto, ya que el estado del trabajador está marcado por el descontento. La armonía que parecía reinar en las relaciones laborales del sector informático se quiebra, entonces, al irrumpir el conflicto, lo cual da inicio a un proceso hasta entonces inédito en la actividad.

### **3. Las prácticas sociales sindicales como canalización del conflicto laboral**

Los conflictos surgen de las nacientes desigualdades y de las decadencias sectoriales o regionales. El origen reside en una divergencia de intereses percibida o real (Hirschman, 1994; Morgan, 1991). Entre los conflictos sociales, uno de los más destacados es la conflictividad laboral. Esta es resultado de la divergencia de intereses que subyace a las relaciones de trabajo. El conflicto laboral puede ser individual o colectivo. Este último es “aquel que se proyecta sobre los intereses abstractos de una categoría profesional y en el que participan organizaciones de trabajadores; [...] se define por el número de participantes, no como una aglomeración de individuos sino como un grupo unido por un interés común” (Álvarez, 1991).

Entre las formas que toma el conflicto laboral, la huelga es la manifestación más clara, pero es útil definir el término con mayor amplitud. El objeto de estudio de este artículo no es la huelga, sino toda la serie de conductas y actitudes que expresan oposición y orientaciones divergentes entre los propietarios y directivos de las empresas por una parte y los trabajadores y sus organizaciones por otra (Hyman, 1981). Por tal motivo recurrimos al concepto de *prácticas sociales sindicales*, que nombra aquellas respuestas ensayadas por los trabajadores a las ofensivas antisindicales y las maniobras negociadoras emprendidas por el Estado (Fernández, 1998). Las prácticas, una de cuyas funciones ineludibles es la gestión del descontento, abarcan un enorme abanico de actividades que van desde lo comunicacional (como el dialogo con los trabajadores, la

propaganda de agitación gremial, el “pasilleo” o recorrido del establecimiento laboral, y la realización de asambleas) hasta las medidas de fuerza, siendo la huelga la más frecuente. La huelga tiene como finalidad inmediata causar daño, pero esto no agota su teleología, ya que ese propósito está destinado a obtener o a salvaguardar un beneficio para el grupo de trabajadores que la efectiviza (Álvarez, 1991).

El principal indicador de estas prácticas es la representación sindical en los lugares de trabajo. A partir de estas prácticas podemos observar la construcción de “representatividad de los sindicatos en dos dimensiones posibles; por un lado, la capacidad de convocatoria y por otro, la extensión del mercado de trabajo cubierta por la gestión sindical” (Torre, 1973, p. 911). La capacidad de convocatoria o movilización refiere a la protesta organizada por los sindicatos que afecta las relaciones laborales. La movilización, que puede interferir en la producción y hasta erosionar al Gobierno, suele medirse contando el número de huelgas, su duración y su dimensión. Los mecanismos de movilización abarcan diferentes modalidades de protesta como marchas, piquetes, boicots y sabotajes. Aquel que se elige varía en función del legado institucional y cultural, pero la huelga, en tanto abstención de trabajo concertada y deliberada para reivindicaciones de condiciones de trabajo, es la medida más frecuente de comportamiento sindical y una de las prácticas más estruendosas junto con los paros. En su aspecto más visible, la huelga consiste en detenciones del tiempo de trabajo, interrupción del tiempo subordinado al capital; pero también es mucho más que eso, ya que exterioriza la decisión de interrumpir el acto de sujeción, la subordinación al trabajo. La huelga puede ser considerada como la interrupción de la obediencia, del autodisciplinamiento, de la fidelización del trabajador a la empresa. Por último, en tanto modo colectivo de manifestación de una lucha laboral, es un cuestionamiento al modo de existencia colectiva en los lugares de trabajo (Abal Medina, 2014).

La cuantificación de las huelgas y el cálculo de la tasa de sindicalización permiten observar la envergadura de la representatividad sindical. Si con estas cifras se calcula la tasa de sindicalización del sector, esta sería muy baja (1,5%) en comparación con sindicatos ya consolidados. Pese a que la tasa de afiliación es uno de los mejores indicadores para observar las tendencias en el sindicalismo, es importante que la lectura de este dato se contextualice. Un sindicato puede tener baja densidad, lo que lo transformaría en un sindicato débil, pero, al mismo tiempo, puede tener miembros muy



activos y muy buena organización interna, siendo sumamente eficientes a la hora de organizar una huelga; tal es el caso de los informáticos. Dado que este colectivo de trabajadores y su sindicalización son un fenómeno reciente, las herramientas teóricas de los estudios sobre las relaciones laborales y el sindicalismo ya institucionalizado resultan insuficientes. Es por eso que acuñamos el concepto de *práctica social sindical*, que permite distinguir las diversas formas que adopta el conflicto laboral.

### **3.1 La emergencia del colectivo de trabajadores y las incipientes prácticas sindicales**

Como señalamos en el apartado anterior, hacemos una distinción analítica entre formas de conflicto organizadas (colectivas) y no organizadas (individuales). Estas últimas constituyen conductas como forma de conflicto, por ejemplo el abandono del puesto de trabajo, el absentismo, las impuntualidad, la movilidad, la baja productividad e incluso los accidentes de trabajo; y representan respuestas conscientes o inconscientes al descontento derivado de características identificables de la situación en el trabajo. Hasta 2009, los conflictos laborales en la industria informática eran generalmente de este tipo; el más frecuente era la alta rotación existente el sector. En ese año surgió un colectivo de trabajadores que expresó su descontento de forma organizada a través de distintas prácticas sociales sindicales.

El colectivo de trabajadores en la industria informática nace en el seno de la empresa multinacional IBM. Cuando hablamos de colectivo, este no debe entenderse como una masa espontánea ni como un grupo, sino como una entidad estructurada por las reglas que sus miembros han construido juntos (Dejours, 2013). La acción colectiva generalmente conlleva un intento deliberado de cambiar la situación que origina el conflicto: es una actividad pensada con el objetivo de lograr alguna mejora concreta. La organización colectiva es el instrumento mediante el que los trabajadores crean una fuerza social mucho mayor que la suma de las fuerzas que poseen en tanto individuos, ya que la unidad y la coordinación sustituyen a la competencia y a la división (Hyman, 1981).

Con referencia al origen del sindicalismo en IBM nos detendremos en la confluencia de las siguientes variables: el descontento de los trabajadores por las

condiciones de trabajo y las redes de militancia subyacentes. Son muchos los elementos que pueden enumerarse con respecto al descontento de los trabajadores respecto a las condiciones laborales (relación contractual, horas extras y días no laborables no reconocidos, teletrabajo, etc.), pero aquella que motorizó la organización colectiva era la situación salarial. Por un lado, la diferenciación salarial arbitraria: según el testimonio de un miembro de la UI, “el sindicalismo llegó así, porque yo entré ganando más plata que el pibe que ya hacía dos años que estaba y que me estaba enseñando y eso ya me pareció medio raro” (20/11/2015). Por otro lado, la falta de actualización salarial: en 2009, IBM había decidido no dar aumento y los salarios quedaron atrasados con relación a la inflación. Este descontento planteaba dos caminos: cambiar de trabajo u organizarse. No se poseen datos cuantitativos del flujo de trabajadores que prefirieron renunciar a la empresa por este cuadro de situación, pero a los fines de esta investigación sí pudo observarse quiénes y cómo decidieron organizarse. Algunos factores como el horario de oficina, las buenas condiciones de ambiente y algunos beneficios como la cobertura médica de una prepaga, junto al deseo de estabilidad laboral, constituían las condiciones para la conformación de un colectivo de trabajadores cuya finalidad inmediata era el mejoramiento de las condiciones salariales y de trabajo. El sindicalismo nace entonces como un esfuerzo asociativo ligado a conservar la fuente de trabajo y a mejorar las condiciones laborales.

En cuanto a las redes de militancia subyacentes, la intencionalidad de introducir el sindicalismo en IBM provino de un empleado despedido, Guillermo Acedo, que retornó a IBM con la finalidad de iniciar la actividad sindical dentro de la empresa: “nosotros lo reconocemos como uno de los iniciadores de todo esto, trajo la semilla” (Juan Pablo Minetti, secretario de Comunicación, 03/11/2015). Este empleado había acudido a un sindicato telefónico, Cepetel, perteneciente a la CTA. Junto con otros empleados comenzaron a realizar actividades sindicales en la empresa, convocando a los empleados a organizarse en asambleas y a charlar sobre las condiciones laborales y la situación general de la empresa. De este grupo inicial de trabajadores comenzó a destacarse como delegado Pablo Dorín por su capacidad expositiva y discursiva: “me acerco, lo veo a Pablo hablando, me pareció que hablaba muy bien y dije: ‘Ah, mirá un sindicalista que hable así’. Era un pibe como yo. Y ahí en adelante empecé a ir a todas las reuniones que hacían” (Minetti, 03/11/2015).

Los trabajadores comenzaron entonces a reunirse en asambleas, a recorrer el edificio de IBM transmitiendo su preocupación por la situación salarial y planteando que la solución era la organización colectiva a través de un sindicato, ya que no había respuesta por parte de la empresa. “Nosotros somos del piso 4, acá pasa esto y esto, no sé si acá pasa. Claro, como nadie hablaba del sueldo, pensábamos que nosotros solos éramos los castigados, viste...” (Miembro de la UI, 20/11/2015).

Las prácticas sindicales combinaban la falta de experiencia del colectivo de trabajadores con métodos radicales y poco familiares para la fisonomía de los trabajadores informáticos: escraches, una retórica “combativa” y cortes de calle. Esta última forma de protesta sería determinante en el desarrollo posterior de la organización sindical. En una asamblea se decidió cortar la autopista Panamericana próxima a la sede de Olivos de IBM. Este hecho marcó las limitaciones que tenían este tipo de prácticas hacia el universo de trabajadores que aspiraban a representar: “Vos pensá que un empleado de IBM, de la nada cortar Panamericana... Te va a shockear, viste, entonces todo lo que odiás del sindicalismo, toda la gente que cree que está mal que le corten la calle y que eso está mal de repente lo ven haciéndolo en su propia empresa... Eso a mucha gente le cayó mal” (miembro de la UI, 20/11/2015). Además, la organización sindical al interior de este gremio encontraba limitaciones institucionales concretas: el Cepetel por estatuto no podía representarlos porque su universo de representación se restringía a trabajadores telefónicos y el Ministerio de Trabajo no permitía la representación de los informáticos.<sup>7</sup>

Ante estas circunstancias, el colectivo de trabajadores decidió apartarse del Cepetel: “la gran mayoría eran pertenecientes al grupo originario: Pablo, Ignacio Lonzieme. Se abrieron y con ellos se abrieron un montón, casi todos los delegados; entonces el Cepetel se quedó sin representación” (Minetti, 03/11/2015).

### **3.2. La conformación de un sindicato por actividad**

Aquí entran en juego nuevamente las redes de militancia subyacentes que encaminaran el rumbo sindical que seguir por el colectivo de trabajadores. En ese

---

<sup>7</sup> Hubo otras variables que intervinieron en el distanciamiento del Cepetel, entre ellos la conflictividad interna al interior de la CTA en la que según los entrevistados encontraban poca atención por parte de la dirigencia.

momento (2010), el delegado Pablo Dorín participaba en actividades políticas de agrupaciones nacionales y populares cercanas al Gobierno, y al comentar su experiencia sindical en IBM le recomendaron hablar con quien era el referente sindical del movimiento kirchnerista a través de la agrupación Juventud Sindical: Facundo Moyano. Este recibió en la CGT a Dorín y otros trabajadores y, según los actuales dirigentes, comprendió la situación que atravesaban y señaló que la respuesta se encontraba en formar un sindicato de la actividad informática.

Este nuevo encuadre sindical no implicó mayores recursos económicos. Según Minetti, “Facundo no fue que dijo: ‘Bueno, chicos, tomen, acá tienen 10 millones de dólares, cómprense la sede y hagan un sindicato’. ¡No! Claro, porque ‘Muchachos, yo los banco, pero esto lo tienen que hacer ustedes, organicense’, y así fue”, pero sí implicó mayores recursos organizativos, por ejemplo el asesoramiento gremial: “Primero, que había asesoramiento [risas], antes no había nada. O sea había, [pero] es otra cosa, había gente que sabe de lo que está hablando” (03/11/2015). Es decir, todas las organizaciones dependen para su existencia de un flujo adecuado de recursos como dinero, materiales, tecnología, personal y el apoyo de sus miembros. La habilidad de ejercer control sobre todos estos recursos puede aportar una fuente importante de poder dentro y entre las organizaciones. El acceso a los fondos, posesión de bienes e inmuebles aporta al colectivo de trabajadores un poder de organización. Si el recurso es escaso y alguien depende de su disponibilidad, eso puede ser casi seguramente traducido en una situación de (menos) poder. La escasez y la dependencia son las claves de los recursos del poder (Morgan, 1991; Korpi, 1983; Senén Gonzalez y Haidar, 2014).

Los recursos organizativos que recibieron en este nuevo encuadre gremial pueden dividirse en tres dimensiones: 1) sindical: la pertenencia a la central obrera CGT y la experiencia en empresas multinacionales que tienen las distintas organizaciones sindicales que la integran; 2) política: a través de la organización juventud sindical y la solidaridad de los miembros de esta organización; y 3) legal: a través del estudio jurídico de Hugo Moyano (h) y Juan Martínez Chas. Una cuarta dimensión sería de

orden simbólico, en relación con las representaciones que provoca la figura de Moyano tanto en los trabajadores como en los empresarios.<sup>8</sup>

Además de contar con mayores recursos organizativos, el colectivo de trabajadores comenzó a cuestionarse la forma de dirigirse a los empleados, entendiendo que debían realizar un gran cambio en lo comunicacional para diferenciarse de lo que venía construyéndose con el Cepetel: “Veo por qué el Cepetel no funcionó. O sea, porque es clave la forma de cómo comunicar las cosas, como qué es lo que querés hacer, qué es lo que querés lograr. O sea, le tenés que hablar a la gente a lo que está acostumbrado a escuchar” (Minetti, 03/11/2015).

### **3.3. Prácticas comunicacionales de la Unión Informática**

Las prácticas sociales sindicales de la UI comienzan con una estrategia de comunicación, la cual se constituyó en un importante recurso de poder. Este cambio resultó de gran importancia, debido a que el simbolismo y la dirección del pensamiento constituyen una importante fuente de poder, ya que descansa en la capacidad de unos para persuadir a otros para establecer realidades que apoyen los intereses que esos unos persiguen. En ese sentido, la finalidad de las prácticas comunicacionales implica la capacidad de definir la realidad de otros. Al influir en los pensamientos concernientes a una situación, las prácticas de comunicación manejan una forma de poder simbólico que ejerce una influencia decisiva en cómo la gente percibe sus realidades y en su forma de actuar. Imágenes, lenguaje, símbolos, historias, ceremonias, rituales y todos los atributos de la cultura corporativa son herramientas que pueden usarse en la dirección del pensamiento, y a partir de ahí en la configuración de las relaciones de poder en la vida de la organización sindical (Morgan, 1991).

El primer objetivo que se propuso la UI para la construcción de representatividad de los trabajadores informáticos fue poder interpelarlos para poder, luego, direccionarlos y canalizar el descontento. Se partía de una situación de descontento con las condiciones de trabajo dentro de la empresa que requería una respuesta colectiva. En primer lugar, apartaron sus reivindicaciones de un discurso

---

<sup>8</sup> Muchos de los trabajadores que conformaban el colectivo tenían una imagen negativa de Moyano que cambió a partir de la experiencia que tuvieron. La figura de Moyano también implicó cierto temor del sector empresario.

combativo, ya que desde su experiencia entendían que esa modalidad discursiva no apelaba a la participación de los empleados, es decir, no construían representatividad hacia una población trabajadora que estaba poco familiarizada con ese discurso y hasta rechazaba ese tipo de medidas. En contraposición, el colectivo de trabajadores se propuso canalizar el descontento a través del humor. Como plantea Varnagy (2016), el humor abre un espacio discursivo que hace posible hablar de aquellos asuntos que de otra manera son silenciados o directamente cuestionados. Así, el humor como práctica social tiene como una de sus funciones básicas la comunicación, ya sea que sirva a propósitos individuales o grupales, y presupone la interacción social: quien cuenta un chiste asume que la audiencia comparte el mismo marco de interpretación y que el contenido de aquel es inteligible.

Desde la UI elaboraron videos en tono irónico y humorístico<sup>9</sup> donde se narraban las vicisitudes de los trabajadores del rubro. Aquellos consistían en tráileres o escenas de películas que en los subtítulos satirizaban condiciones de trabajo como la subcontratación, las remuneraciones desiguales y la duración de la jornada laboral. Por ejemplo, utilizando el tráiler del film *Brave Heart (Corazón valiente, 1995)*, se narraba una versión de William Wallace que conseguía trabajo en IBM a través de una consultora que pasaba más de un año sin efectivizarlo. En otro caso, escenas de la película *Fight Club (El club de la pelea, 1999)* servían como metáforas de la conformación del sindicato. Estos relatos unían a los trabajadores informáticos en su desagrado por las falsedades del discurso empresarial y se burlaban del orden oficial. Este particular sentido del humor logró traducir lo colectivo y las dificultades de la vida en IBM convirtiéndolos en asuntos digeribles y risibles, en contra de la cultura empresarial.

Estas prácticas sociales sindicales son primordialmente una forma de protesta y cumplen determinadas funciones que permiten la construcción de representatividad del sindicato: la descarga de energía, el desenmascaramiento de las incongruencias, la resistencia, el respiro y la construcción de una identidad colectiva.

En primer lugar, las prácticas permiten la descarga de alguna forma de energía psíquica liberando a los trabajadores de algunas constricciones. El humor sindical es

<sup>9</sup> Pueden verse los videos en la sección Humor del canal de YouTube oficial: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLuviFaYVrcPHA9DwK-pSpt2aow8Fwr7TE>.

una reacción a la mayor concentración del poder de la empresa y por eso es una sublimación de la agresión o una segura liberación de la agresividad en contra de un poder superior; desahoga las frustraciones con sentimientos agresivos hacia la empresa, es una “válvula de escape” de sentimientos en contra de la hegemonía empresarial y sirven para aliviar la ansiedad, siendo la risa “la única arma que los oprimidos pueden utilizar en contra de sus opresores” (Varnagy, 2016). El humor sirve para aliviar la tensión burlándose de una situación dada; el enojo y el resentimiento, en cambio, se convierten en un ataque satírico, en una expresión de ira suprimida.

La segunda función se basa en que estas prácticas desenmascararon las incongruencias de las condiciones de trabajo en IBM que de otra manera eran difíciles de identificar, cumpliendo una importante función contracultural. Estas prácticas, al exponer las distorsiones y contradicciones de las condiciones de trabajo, provocaban una risa liberadora de las constricciones oficiales y profanaban la retórica empresarial.

El humor contribuye al orden social: cohesión, control, descarga, pero también es la expresión de un conflicto incitando a la resistencia, ridiculizando o satirizando a otros. En este sentido, también puede ser un arma, una forma de ataque y un medio de defensa. La tercera función implica que el humor sindical va más allá de una mera válvula de escape, siendo una forma de resistencia a la subordinación del capital. Los chistes siempre fueron un desafío a las autoridades, pues degradaban los valores dominantes y desestabilizaban jerarquías existentes (Varnagy, 2016). Precisamente, el humor sindical se convirtió en un medio de resistencia, subversión y protesta, una manera de transmitir el enojo, las frustraciones y la crítica en un ambiente hostil a esos sentimientos. No solamente pretendía provocar risas, sino también minimizar el miedo y fomentar el pensamiento crítico. Así, la cuarta función de las prácticas sociales sindicales radica en que sirven como un breve respiro de la realidad cotidiana, un momento en que el empleado siente que es él (y no las autoridades) quien está controlando la situación.

Por último, el humor fue útil para el desarrollo de la identidad colectiva del sindicato.

Dentro del conjunto de las prácticas comunicacionales, además del humor se utilizó otra modalidad discursiva a la hora de construir representatividad. Uno de los objetivos de esta interpelación de las condiciones de trabajo, fundamental para la

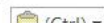
construcción de representatividad, era demostrar que el sindicato estaba integrado por trabajadores que estaban atravesando las mismas injusticias que quienes interpretaban su discurso. Si el discurso combativo y de confrontación terminaba distanciando al sindicato de sus bases, era necesario un discurso basado en la cotidianidad de la vida laboral de los empleados, acercándose como “compañeros de trabajo” antes que como dirigentes sindicales que realizan una confrontación directa con la empresa o proponen medidas gremiales contundentes como cortes de calle. Se cambió, entonces, la forma de encarar a los pares mediante el uso de términos como “chicos”, “somos empleados” y la exclusión del discurso sindical clásico (“compañero”, “asamblea”, “lucha obrera”, etc.). Otro aspecto comunicacional importante fue la elección del nombre. En primer lugar, sencillez, es decir, no elegir un nombre con muchas palabras que se resumiera con siglas de varias letras, sino un nombre que expresara lo que eran: “unión de trabajadores”, y la actividad que realizaban, la informática. En segundo lugar, la cuestión del alcance en la representación: no ser un “sindicato único” o una “asociación” o “federación”; por eso, el carácter de “unión” les permitía representar a todos los informáticos argentinos a nivel federal. De allí surgió también el diseño del logo de la Unión Informática, cuya creatividad hizo coincidir sus iniciales, la “U” y la “I” con el símbolo de “Power” en computación. Este símbolo logró un gran impacto simbólico para consolidar la unidad del colectivo de trabajadores informáticos que se manifestó en la firma de todos sus documentos, calcomanías, remeras y banderas con este logo, puestas en escena en sus movilizaciones, documentos, material de prensa, etc. Bajo el significante “Informático” comenzó a afianzarse la conformación de un “nosotros” identitario de carácter colectivo que se encontraba ausente en este sector laboral. En este sentido, las prácticas sociales sindicales de la UI buscaban definir la identidad basada en el mundo del trabajo (Dubar, 2001).



**Figura 1 - Logo de Power/Logo de la Unión Informática**



Nota: A la izquierda se encuentra el símbolo de Power tradicional, mientras que a la derecha se encuentra el logo de la Unión Informática que hace coincidir las iniciales del sindicato U I.



Siendo informáticos, su principal herramienta de trabajo es la computadora. Se destacó la creación de la página web, que tuvo un gran éxito por la cantidad de visitas que recibían y que constituía el principal canal de acercamiento a trabajadores de otras empresas. Entre las publicaciones de la página web se destacó otra práctica social sindical de carácter comunicativo muy importante, que consistió en el ejercicio de derribar mitos: el mito de la empresa surgida en un garaje,<sup>10</sup> el mito del informático bien pagado, la detonación de los caminos de éxito individual como la figura de Steve Jobs, entre otros.

#### **4. Irrupción del sindicalismo en las relaciones laborales: conflictividad y negociación colectiva**

Como vimos en el apartado anterior, a pesar del apoyo de otros sectores del sindicalismo, desde sus comienzos la Unión Informática contó con limitaciones de carácter institucional para sus prácticas sociales sindicales de acuerdo a la movilización de recursos. Como plantea Abal Medina (2014), sin institucionalidad las organizaciones quedan condenadas a la falta de acumulación, a empezar cada vez desde el principio.

Debe comprenderse que la UI no cuenta con las facilidades para obtener recursos económicos que tiene un sindicato con personería que firma un convenio colectivo de actividad, a través del cual puede imponer la afiliación compulsiva. Es el

<sup>10</sup> <https://unioninformatica.org/el-mito-del-nacimiento-en-el-garaje-suele-ser-demasiado-bueno-para-ser-cierto/>.

sindicato con personería aquel que recauda las cuotas solidarias o aportes patronales a través de las retenciones de los empleadores, el que administra las obras sociales y firma convenios colectivos de aplicación obligatoria para todos los trabajadores, sin importar si se encuentran afiliados o no.

Según la teoría de movilización de recursos, como en las fases iniciales de un movimiento los únicos recursos a los que este tiene acceso suelen ser el compromiso firme, el valor y la imaginación de los activistas y simpatizantes, se dedica a atraer la atención pública y crear sus bases (Kriesi, 1999). Esto se observa en las prácticas iniciales de la Unión Informática, específicamente en la comunicación mediante el humor. Asimismo, en esta fase inicial también se utilizaban recursos de las mismas empresas como papel, tinta e impresoras para elaborar panfletos, volantes, *flyers*, etc. Los entrevistados enumeraron también la utilización de recursos sobre la base de sus salarios, que luego se intentó institucionalizar mediante una cuota solidaria de un 2% del sueldo que era opcional para los representados. También contaron con recursos provenientes de la CGT para remeras y banderas. A partir de la inscripción gremial, en las empresas en que el sindicato se encontraba instalado y consolidado, es decir, con un reconocimiento por parte de la empresa, se logró el descuento de la cuota sindical en el recibo de sueldo de los empleados afiliados al gremio.

Según la teoría de recursos de poder (Korpi, 1983), los trabajadores tienen como único modo de incrementar sus recursos de poder la acción colectiva mediante la creación de estructuras organizativas. La huelga sería el recurso de presión al que recurren los trabajadores cuando carecen de otros canales para desplegar sus reivindicaciones (comités de empresa, negociación colectiva, fuerza parlamentaria, organismos tripartitos...).

#### **4.1. Conflictos encabezados por la Unión Informática previos a la inscripción gremial (2011-2013)**

En lo que respecta a los conflictos laborales previo al otorgamiento de la simple inscripción, tanto las movilizaciones al entonces MTEySS como las huelgas en las empresas se destacaban por ser manifestaciones reivindicativas en las que el objetivo era visibilizar el conflicto y apelar a los trabajadores para que se acercaran al sindicato.

La correlación de fuerzas en esta instancia resultó demasiado desfavorable para el sindicato, dado que las huelgas solían tener bajo nivel de acatamiento y poca participación debido al temor alentado por los empresarios. De todas maneras, este período constituyó un momento clave en la construcción de representatividad del sindicato hacia todo el universo de trabajadores IT porque la visibilización de los conflictos, la realización de asambleas y la formación de comisiones internas a partir de “delegados normalizadores”<sup>11</sup> implicaron un sustento legítimo de sus prácticas sociales sindicales.

En este período también jugó un rol importante la movilización de recursos organizativos a través de los lazos de solidaridad tejidos con otros sectores del movimiento obrero. Por un lado, a nivel organizativo, las reuniones y demás actividades gremiales se realizaban en la sede de la Juventud Sindical en Independencia 948<sup>12</sup> o en la sede de la CGT en la calle Azopardo 802; en las regionales del interior como Santa Fe se utilizan también los locales del Sindicato Único de trabajadores del Peaje y Afines (Supta). Por otro lado, del asesoramiento legal y gremial se encargaba el estudio jurídico sindical Martínez Chas-Moyano tomando los casos por despidos antisindicales y elaborando cartas documento dirigidas a las empresas querellantes.

---

<sup>11</sup> El delegado normalizador constituye una figura transitoria que viene a “normalizar” la actividad gremial en un establecimiento laboral en la que esta no es frecuente. Estos delegados son nombrados por la secretaría gremial a partir de los trabajadores de las empresas que buscan sumarse al sindicato.

<sup>12</sup> Generalmente eran los miércoles a las 19 h. También utilizaban los domicilios de algunos de sus miembros o restaurantes de comida rápida.

**Cuadro 1 - Huelgas previas a la simple inscripción**

	Empresa	Año	Días	Nivel de acatamiento
1	IBM	2011	1	Baja
2	IBM	2011	1	Baja
3	CMR Falabella	2011	11	Baja
4	Sonda S.A.	2012	1	Alta
5	Sonda S.A.	2012	1	Alta
6	Sonda S.A.	2012	2	Alta
7	Avaya	2012	2	Baja
8	COS - YPF (Comodoro Rivadavia)	2013	1	Media
9	IBM	2013	1	Media
10	NGA	2013	3	Baja

Fuente: elaboración propia a partir de la página web de la Unión Informática.

Si bien en este período los resultados obtenidos en relación con los reclamos no fueron del todo satisfactorios para el objetivo del sindicato, que era lograr una negociación colectiva con las empresas, pueden enumerarse pequeños logros que se van a ir acumulando en el repertorio del sindicato y jugaron un rol significativo en la adquisición de experiencia organizativa del sindicato. En primer lugar, lograron instalarse como asociación gremial representativa de los informáticos y visibilizar las verdaderas condiciones bajo las cuales se encontraban los trabajadores de este tipo de actividad. En este sentido, las movilizaciones implicaron una caída en la imagen de las prestigiosas empresas empleadoras. En lo estrictamente gremial, la prepotencia antisindical de las empresas no pudo sostenerse legalmente: la mayoría de los delegados despedidos fueron reincorporados. Estas reincorporaciones constituyeron el avance más significativo en este período.

Debe destacarse que los conflictos pueden ser una fuente importante de innovación que anima a las partes implicadas a buscar soluciones a los problemas subyacentes, frecuentemente en beneficio de todos. Al igual que las prácticas

humorísticas, estos conflictos pueden servir como una válvula de escape que libera la presión acumulada (Morgan, 1991).

#### **4.2. Intensificación de conflictos y cambio en la dinámica de las relaciones laborales**

Habiéndose prolongado el plazo de 90 días hábiles a partir de presentada la solicitud de inscripción para el otorgamiento de la personería gremial, el gremio inició un recurso de amparo contra el MTEySS ante los tribunales laborales en agosto de 2012 por incumplimiento de la ley de asociaciones sindicales. A pesar de que la justicia falló a favor de la organización en todas las instancias, no fue sino hasta el 28 de octubre de 2013, 2 años y 7 meses después de presentado el trámite de inscripción, que ocurre su otorgamiento efectivo. La inscripción no era una condición para que existiera la Unión Informática como organización gremial, pero sí para su reconocimiento institucional.

En un primer momento, el impacto de la inscripción se evidenció a través de una serie de indicadores cuantitativos, como la repercusión que tuvo en los medios específicos sobre tecnologías (RedUsers, ITClad, Educación IT, Sector IT) o medios específicos sobre sindicalismo (*Mundo Gremial*, *InfoSindical*, *InfoGremiales*); en redes sociales como Facebook, los seguidores se incrementaron de 3.500 a 5.000 en 10 días. Aunque este dato es arbitrario porque en las redes sociales cualquier persona puede participar sin necesidad de ser informático, lo significativo se encuentra en el aumento de lo que el sindicato llamaba el Factor MQS, “Me quiero sumar”: todos los trabajadores informáticos que buscaban acercarse al sindicato lo hacían completando los formularios que aparecían en la página web de la Unión Informática bajo el botón de “Me quiero Sumar”. Según los comentarios realizados desde la secretaría gremial, recibían un acercamiento al sindicato de aproximadamente 3 empresas por semana hasta 2016.

Por otro lado, para la obtención de la personería gremial comenzaron una campaña de afiliación. En una entrevista concedida al diario digital *InfoSindical*, el secretario general de entonces, Pablo Dorín, mencionó que para 2015 contaban con aproximadamente 1000 afiliaciones. Paralelamente, se produjo un incremento de la

cantidad de huelgas con respecto al período anterior y además comenzaron a desarrollarse huelgas en simultáneo.

Además de estos datos cuantitativos, la simple inscripción implicó un fortalecimiento de las fuerzas morales para los miembros del sindicato que habían soportado tantos atropellos de las empresas, las maniobras emprendidas por el Estado al negarse a otorgarles la inscripción, los desgastes físicos y morales de las medidas de fuerza y demás actividades gremiales que venían desarrollando.

La huelga en Tata Consultancy<sup>13</sup> es un ejemplo que ilustra el salto cualitativo que tendrá la UI en adelante. Representa un caso en el que coincidieron las condiciones objetivas para la realización de una huelga (un sindicato ya reconocido institucionalmente) con las condiciones subjetivas a partir del fortalecimiento moral de sus miembros. Hacía solo 3 meses que los empleados de esta compañía habían comenzado a organizarse sindicalmente; en el período de tensión con el MTEySS realizaban asambleas en las que manifestaban de manera colectiva sus inquietudes. La obtención de la inscripción coincidió con el agotamiento de las instancias de negociación con la empresa, con lo cual la asamblea del 12 de noviembre de 2013 resolvió ir al paro. Las características de esta huelga son la adhesión total, mayor duración y victoria del sindicato mediante la firma de un acuerdo.

Con esa resolución del conflicto, altamente satisfactoria en una empresa pequeña en cuanto al número de empleados y con una sindicalización muy reciente, el sindicato consideró que había llegado la hora de desafiar a la multinacional informática con mayor cantidad de empleados en la Argentina y donde mayor organización tenían: IBM. La huelga tuvo una participación elevada con cese de actividades y una duración de 8 días. Ante la negativa de la empresa a negociar, la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires convocó a una audiencia pública entre las partes afectadas. Si bien no se trataba de una instancia de conciliación obligatoria, implicaba la obligatoriedad para IBM de asistir a una mesa de diálogo con la Unión Informática. En esta instancia, IBM Argentina mantuvo su posición de no reconocer a la UI ni establecer canales de negociación colectiva con dicha organización. La ausencia de voluntad de diálogo por parte de la empresa motivó a continuar dos días más de lo

---

<sup>13</sup> Empresa de capitales indios reconocida por la producción de automóviles. En la Argentina presta servicios de consultoría.

pautado en asambleas. La Unión se vio obligada a levantar la medida de fuerza el 26 de diciembre del 2013 sin lograr acordar las demandas planteadas. En mayo del año siguiente, IBM otorgaría un aumento salarial del 13%, muy lejos de lo exigido por el sindicato y sin atender los otros requisitos.

Esta huelga en IBM marcó la firmeza de las convicciones de la Unión Informática y demostró su capacidad de movilización al lograr parar las actividades del “gigante azul”,<sup>14</sup> pero a la vez evidenció la limitación en la correlación de fuerzas. A pesar de tener el grado más alto de organización en esta empresa, el gremio aún no contaba con el poder necesario para torcer la relación de fuerzas a su favor en grandes empresas multinacionales.

La experiencia de estas dos huelgas (Tata e IBM) va a marcar el giro estratégico que tomaría el sindicato en adelante, ya que mostró cuáles eran sus límites y alcances al contar con la simple inscripción, pero también en la composición de su fuerza social (Elias, 2009) en el entramado de las relaciones de fuerzas. La atención dejó de estar centrada en las grandes multinacionales como IBM o HP, y buscarían consolidarse en empresas de menor tamaño, pero con metas alcanzables en cuanto a los objetivos del sindicato.

---

<sup>14</sup> Término coloquial que alude a IBM por el color de su logo y su poder.

**Cuadro 2 - Huelgas posteriores a la inscripción gremial**

	Empresa	Año	Días	Nivel de acatamiento
1	TATA	2013	9	Total
2	IBM	2013	7	Alta
3	TATA	2014	4	Total
4	SONDA	2014	11	Alta
5	UNISYS	2014	24	Alta
6	SONDA	2014	4	Total
7	SONDA	2014	31	Total
8	NCR	2014	23	Alta
9	TECNET	2014	15	Media
10	<u>Neuralsoft (Rosario)</u>	2014	22	Media
11	NCR	2015	1	Baja
12	NCR	2015	19	Media
13	TECNOAZAR	2015	10	Total
14	NOVATIUM	2015	30	Baja
15	<u>Stefanini</u>	2015	7	Media
16	Indra	2015	33	Alta
17	<u>Stefanini</u>	2015	15	Media

Fuente: elaboración propia a partir de la página web de la Unión Informática.

Es en este sentido que observamos los cambios cualitativos en las prácticas sindicales de la Unión Informática a partir de la inscripción gremial. En primer lugar, los criterios unificados; hasta fines de 2013, la UI operaba en forma independiente en cada empresa en función de las necesidades específicas. En cambio, en este proceso de recolectivización, en contraposición a la individualización pretendida por las empresas, las demandas dejan de estar particularizadas y la organización recurre a la unificación de criterios para focalizar los reclamos de manera transversal a todas las empresas. Las demandas comunes de los asalariados informáticos se tradujeron en petitorios que las



diferentes comisiones internas de delegados gremiales presentaron ante las autoridades empresarias. Los petitorios incluían puntos unificados de lo que se consideraba son los parámetros generales que deben beneficiar a todos los informáticos durante el primer semestre de 2014, junto a las particularidades propias de cada empresa.

A partir de mayo del 2014 comenzaron a entregarse los petitorios en las empresas con representación gremial que poseían las peores condiciones de trabajo y también comenzaron a desarrollarse huelgas en algunas de esas empresas, pero en otros casos se llegó a acuerdos con la empresa sin llegar al conflicto.<sup>15</sup> Esta inédita predisposición de las empresas a negociar fue resultado del cambio en la correlación de fuerzas, ya que una negociación supone la amenaza abierta o implícita de acción colectiva, la movilización de la fuerza de los afiliados, si no se llega a un acuerdo satisfactorio. Los conflictos laborales suponen costos para todos los afectados, tanto empleadores como trabajadores que trataran de que el conflicto abierto sea la excepción y no la regla (Hyman, 1981).

Como mencionamos anteriormente, las características de estas huelgas eran distintas a las que se llevaban a cabo previamente a la simple inscripción, que tenían una forma más reivindicativa y de manifestación. En esta nueva etapa, la capacidad de paro de la Unión Informática comenzó *in crescendo*, caracterizada por un cese de actividades con un alto grado de acatamiento, pero manteniendo la búsqueda de visibilización del conflicto mediante la protesta en las puertas de las empresas y un acampe, dado que había aumentado la duración de las huelgas. Algunos de los acuerdos sin huelgas se enmarcaron en las distintas tácticas que tomó el empresariado en la prevención del conflicto.

Además de sus medidas de fuerza a nivel gremial, la UI adhirió a los paros generales convocados por la CGT Azopardo liderada por Hugo Moyano. Por un lado, se debió al encuadre gremial, ya que los comienzos de la UI se dieron de la mano de la Juventud Sindical; pero por otro lado, en una publicación en su página web manifiestan su preocupación a nivel sectorial:

---

<sup>15</sup> Empresas como Tangerine, Global Services, Yel, Mega Tech y Xioma decidieron acordar con la UI; algunas, por tener buena relación con el sindicato; otras, para prevenir el conflicto.

A los informáticos nos sobran los motivos para parar. Además de los salarios bajísimos que percibimos, sin correlato alguno con las ingentes ganancias que obtienen las empresas, nos vemos de año en año perjudicados por la inflación, ya que las compañías niegan ajustes —ya que no aumentos— al salario de los empleados.

El avance de la organización gremial trajo logros novedosos, pero a su vez nuevos desafíos y una mayor complejidad en la resolución de los conflictos. Los empresarios, en una actitud muchas veces desesperada, recurrieron a las fuerzas policiales y/o a otros sindicatos en un intento de levantar las medidas de fuerza. En casos como NeuralSoft y Megatech, los empresarios que empleaban a sus trabajadores bajo el convenio de empleados de comercio convocaron al Sindicato de Empleados de Comercio para intimidar a los trabajadores agremiados en la Unión Informática. Este intento de encubrir el conflicto dentro de una disputa intersindical consolidó, sin embargo, al gremio en esas empresas: tanto en Megatech, donde se firmó un acuerdo sin llegar a la instancia del conflicto, como en NeuralSoft, que obligó al empresariado a firmar el acuerdo establecido por el petitorio para dar fin a la medida de fuerza.

Sin embargo, con relación a este desenvolvimiento de las relaciones laborales observamos que se trató de una negociación colectiva fragmentada, es decir, hubo acuerdos firmados entre el sindicato y la empresa en la que aquel poseía representación, a diferencia de la negociación sectorial dirigida a todo el universo de trabajadores informáticos. Esta dinámica fue coincidente con las características de la negociación colectiva en general durante el período 2003-2014: predominio de acuerdos sobre convenios colectivos de trabajo y una mayor tendencia a la negociación por empresa (Trajtemberg y Pontoni 2018).

En este cambio en las relaciones laborales en el que la UI logró una negociación colectiva, ya sea demostrando su poder a través de la huelga, ya acordando con la empresa, en el acto de inauguración de su nuevo local, que se realizó el 1 de mayo de 2015, se presentó un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)<sup>16</sup> para la actividad que implicó una sofisticación de los criterios unificados y el establecimiento de escalas salariales y otros aspectos referidos al convenio colectivo de trabajo. En 2016, el

---

<sup>16</sup> No se puede hablar de CCT en términos formales, ya que era un boceto de convenio que habían acordado con los empresarios pero tenía una limitación institucional, ya que solo podían firmarlo las empresas donde hubiese organización y no podía, por lo tanto, regir en toda la actividad.

convenio fue firmado nuevamente por el mismo grupo de empresas que lo había hecho durante 2015.<sup>17</sup>

## Conclusiones

Hemos abordado las transformaciones que se dieron en las prácticas sociales sindicales del colectivo de trabajadores desde su emergencia en 2009 pasando por la fundación de la Unión Informática en 2011 y sobre todo a partir del otorgamiento de la simple inscripción por parte del MTEySS, atendiendo tanto a los cambios cuantitativos como cualitativos en su accionar gremial.

Por un lado, encontramos una diferencia cualitativa importante en las prácticas sociales sindicales que comienza a realizar la Unión Informática con respecto a las prácticas anteriores que se daban al interior del Cepetel; diferencia que se halla principalmente en las prácticas de comunicación que realiza el sindicato para construir representatividad hacia el universo de trabajadores informáticos y que a la vez le permite construir una identidad colectiva en torno al trabajador informático. Esta construcción de representatividad es lo que le permite acumular recursos organizativos para llevar a cabo la práctica social sindical más frecuente del comportamiento sindical: la huelga. Si bien cuando el colectivo de trabajadores se encontraba enrolado en la CTA había llevado a cabo medidas gremiales como cortes de calle, escraches, asambleas, no se habían realizado cese de actividades como sí comienza a realizar la UI.

Por otro lado, hemos definido al fenómeno que ocurre en la industria informática como un colectivo de trabajadores que comienza a sindicalizarse e institucionalizarse ante la inhabilitación del Cepetel para representar a los informáticos por ser un sindicato de trabajadores telefónicos. Si bien la UI tuvo que afrontar una demora inusual para su inscripción gremial, este período constituye un proceso de instalación del sindicato como nuevo actor laboral que conllevó numerosos aprendizajes para sus integrantes a partir de victorias y derrotas que les permitieron replantear sus prácticas sociales sindicales. Habiendo alcanzado la simple inscripción, a pesar de lograr acuerdos y firmar un convenio colectivo con algunas empresas, la UI cuenta con la limitación institucional de no tener personería gremial, por eso no puede obtener la homologación

---

<sup>17</sup> Puede accederse al documento en el siguiente enlace: <http://unioninformatica.org/institucional/consejo-directivo/>.

del convenio colectivo de trabajo para que se aplique *erga omnes* en todas las empresas del rubro y poder así movilizar mayores recursos económicos. Al no haber un sindicato con personería gremial de la actividad informática, ningún sindicato informático goza de los plenos derechos de negociación que ostentan los que sí la tienen en otras actividades. Es por esto que aún no se ha firmado un convenio colectivo entre la cámara empresarial correspondiente al sector (CESSI) y el sindicato más representativo de los trabajadores, la Unión Informática.

Uno de los rasgos más destacados que se observa si se atiende a la evolución de los conflictos es el reagrupamiento gremial de la UI en torno a determinadas empresas, en su mayoría pymes, aunque también algunas multinacionales con establecimientos no muy grandes. Llama la atención el reflujo en IBM, en donde nació el sindicato, foco de los conflictos y empresa empleadora de la mayoría de los miembros de la comisión directiva de la UI. En diálogo con algunos de esos miembros, se plantea que si el sindicato se hubiese quedado en una sola empresa como IBM, muy probablemente se habría extinguido con el paso del tiempo. La tendencia a la unidad sindical y la concentración en la organización propias del modelo sindical argentino favorecieron en la solidaridad de los trabajadores de las distintas empresas y, a pesar de tener momentos de reflujo en alguna de ellas, *conjectis viribus*, la organización vence al tiempo.

Encontramos que uno de los principales motivos por el cual la experiencia de la Unión Informática es exitosa es por los mayores recursos organizativos que obtiene al integrar la CGT: las prácticas sociales sindicales evidencian una diferencia cualitativa con respecto a las que se realizaban cuando el colectivo de trabajadores estaba enrolado en la CTA. A su vez, esa integración incide en las nuevas estrategias trazadas por la flamante organización sindical, particularmente en las prácticas comunicacionales, que fueron de gran importancia. Estas no fueron sugerencia de la CGT, sino una iniciativa propia de los empleados informáticos.

La actividad informática no tiene antecedentes de estar “regulada”, por lo tanto el horizonte que tiene la Unión Informática son otros sindicatos de la CGT que se encuentran dentro de la economía formal, donde la actividad sí está “regulada”. En este sentido se corrobora nuestra hipótesis, ya que las prácticas sindicales de la Unión Informática juegan un importante papel en la regulación del trabajo de esta actividad, que cobra un mayor impulso con la inscripción gremial en redefinir las relaciones

laborales. De esta manera, frente a la tendencia a la individualización, el sindicato contrapone una recolectivización bajo la forma de la unidad que establece entre sus trabajadores a través de una redefinición identitaria como trabajadores informáticos y las alianzas que teje con el resto del movimiento obrero. En cuanto a la tendencia a la deslaborización, logra reconstruir el carácter colectivo de las relaciones laborales mediante la firma de acuerdos colectivos.

Como reflexión que surgió en el proceso de investigación, planteamos que la irrupción de la actividad sindical a través de la Unión Informática tuvo un cambio limitado en la dinámica de las relaciones laborales donde la UI tiene representación, podemos definirlo como una *negociación colectiva fragmentada*, es decir los acuerdos del sindicato se realizan empresa por empresa. Esta característica la podemos relacionar con procesos más grande, como plantea Piva (2006) el conflicto en la etapa de post convertibilidad se destaca por el crecimiento de la conflictividad fragmentada y la razón de esta característica se encuentra en la fragmentación de la fuerza de trabajo como producto de transformación de acumulación de capital a partir de la heterogeneización de la fuerza de trabajo y la dispersión de las grandes concentraciones sindicales.

## **Anexo Metodológico**

El trabajo de campo se desarrolló entre noviembre del 2013 y junio del 2016. Incluyó la asistencia a actos formales como la celebración de la obtención de la inscripción gremial en la CGT y la inauguración de su nuevo local en la conmemoración del 1.º de Mayo. Estos dos fueron particularmente los más concurridos, ya que contaron con la participación de una gran cantidad de afiliados, mientras que en marchas cuyos reclamos excedían lo gremial o que eran convocadas por la CGT u otras organizaciones la presencia era predominantemente de delegados y dirigentes. En las huelgas había personal no afiliado; teniendo en cuenta la densidad de la UI, no debe llamar la atención que los miembros de la comisión directiva participasen de las manifestaciones de protesta en las huelgas además de encargarse su organización y coordinación. En estos encuentros establecimos los contactos necesarios que nos permitieron realizar las entrevistas. En total se realizaron ocho entrevistas, tres de ellas a miembros de la comisión directiva, otras 3 a delegados de empresa y dos a afiliados. A su vez, ellos nos compartieron material de prensa y documentos que no se hallan en la página web.

Para la recolección de datos utilizamos dos técnicas: la observación participante y la entrevista en profundidad. Para la observación, seguimos el planteo etnográfico de Guber (2004) participando en eventos organizados por el sindicato, marchas nacionales a las que la organización ha adherido y visitas a los acampes en las huelgas que han realizado. Se realizaron entrevistas en profundidad a miembros de la comisión directiva de la Unión Informática como también a miembros de menor jerarquía quienes pidieron conservar su anonimato. El criterio de cantidad de entrevistas a realizar fue fijado según el principio de saturación teórica (Kornblit, 2004). Se contempló la triangulación de materiales de las entrevistas en profundidad y de la sistematización de los distintos tipos de documentos como página web del sindicato, volantes, actas, documentos internos, resoluciones de congresos internos y de encuentros interorganizacionales, *newsletters*, informes del observatorio permanente de la CESSI (OPSSI), leyes nacionales, declaraciones de cámaras empresariales o de sindicatos; medios de comunicación gráfica, digital, imágenes y videos que abordan sobre la temática. El análisis de la información obtenida y de los datos secundarios se sistematizó en tres etapas: a) desarrollo de categorías iniciales; b) integración de categorías y propiedades; c) interpretación comprensiva y reflexiva de los datos (Coffey y Atkinson, 2003).

## Referencias

- Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.
- Álvarez, E. (1991). Conflicto colectivo y derecho a huelga. En *Reflexiones sobre el derecho de huelga*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo de la Nación.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Bonanomi, E (2012). *Análisis comparativo de la industria de software y servicios informáticos de la Argentina. Brasil y México*. Buenos Aires: Eseade.
- Bulloni, M. N. (2012). Redes de proyectos, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires (Tesis de doctorado en Ciencias Sociales). Universidad de Buenos Aires.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

- Coffey, A. y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Chudnovsky, D., López, A. y Melitsko, S. (2007). *El sector de software y servicios informáticos (SSI) en Argentina: situación actual y perspectivas de desarrollo*. Buenos Aires: IDES.
- Dejours, C. (2013). *Trabajo vivo II. Trabajo y emancipación*. Buenos Aires: Topía.
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (2012). *El campo de la investigación cualitativa*. Madrid: Gedisa.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008). La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, 13(20), 7-31.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 5-16.
- Elias, N. (2009). *El proceso de la civilización: investigaciones psicogenéticas y sociogenéticas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, A. (1998). *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires: Editores de América Latina.
- Frepozzi, H. y Zukerfeld, M. (2012). ¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Una análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 14, 46-55.
- Guber, R. (2004). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós.
- Hayter, S. (2015). Introducción: el futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1-5.
- Hirschman, A. (1994). Los conflictos sociales como pilares de las sociedades de libre mercado. En *Tendencias autosubversivas. Ensayos* (pp. 263-282). México: Fondo de Cultura Económica.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Hyman, R. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 6-15.
- Kornblit, A. (coord.). (2004). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*. Buenos Aires: Biblos.
- Korpi, W. (1983). *The democratic class struggle*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Kriesi, H. P. (1999). La estructura organizacional de los nuevos movimientos sociales en su contexto político. En McAdam, D., McCarthy, J. y Zald M. (coords.). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas, oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales*. Madrid: Istmo.

- López, A. y Ramos, D. (2008). *El sector de software y servicios informáticos en la Argentina. Tendencias, factores de competitividad y clusters*. Buenos Aires: Cenit.
- Novick, M. y Retondo, S. (2013). *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades en la generación de empleo*. Buenos Aires: Cepal.
- Miguez, P. (2013). Subcontratación en sectores conocimiento-intensivos: el caso del trabajador informático y bioinformático. *Papeles de Trabajo*, 7(12), 59-83.
- Montes Cató, J. y Giordano, P. (2009). Sociedad de la información y trabajo inmaterial. En Montes Cató, J. (coord.). *El trabajo en el capitalismo informacional. Os trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y Trabajo.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- Piva, A. (2006). El desacople entre los ciclos de conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales en la Argentina (1989-2001). *Estudios del Trabajo*, 31, enero-junio, 23-52.
- Torre, J. C. (1973) La tasa de sindicalización en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 12(48), 903-913.
- Senén Gonzalez, C. y Haidar, J. (2014). Movilización de los recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del Cendes*, 31(87), 107-125.
- Trajtemberg, D. y Pontoni, G. (2017). Estructura, dinámica y vigencia de los convenios colectivos de trabajo sectoriales del ámbito privado (1975-2014). *Estudios del Trabajo*, 54, julio-diciembre, 5-26.
- Varnagy, T. (2016). *Proletarios de todos los países... ¡Perdonadnos! O sobre el humor político clandestino en los regímenes de tipo soviético y el papel deslegitimador del chiste en Europa Central y Oriental 1917-1991*. Buenos Aires: Eudeba.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino, I. (coord). *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-65). Gedisa: Barcelona.