

III Jornadas de Sociología

Pensar la Sociología en Tiempos de Emergencia



MAR DEL PLATA

16 Y 17 DE MARZO 2023

III JORNADAS DE SOCIOLOGÍA

PENSAR LA SOCIOLOGÍA EN TIEMPOS DE EMERGENCIA

17 Y 18 DE MARZO DE 2023

El actual contexto mundial y nacional, nos plantea problemas cada vez más complejos, que se articulan con los temas previos existentes, y se reactualizan, haciendo necesaria miradas diversas ante situaciones inesperadas.

Tiempos de pandemia, guerras, nuevas formas de precarización en el empleo, respuestas reaccionarias ante los avances feministas, la interrogación ambiental ante un mundo en peligro por sus formas productivas, reactualizaciones y anacronismos teóricos en pugna para dar cuenta de nuevos tiempos, los esfuerzos de la metodología para observar adecuadamente lo que aparece, los modelos estadísticos y su aproximación a la realidad, el refuerzo de la memoria cuando todo parece tan fugaz, la cultura y la transformación social.

Temas que abren interrogantes y desde los cuales la comunidad académica de Sociología y Ciencias Sociales participaron de las III Jornadas, llevadas a cabo por el Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata, los días 17 y 18 de marzo de 2023. En las mismas se desarrollaron 28 mesas temáticas, un conversatorio, dos conferencias, tres paneles, tres talleres de aprendizajes y se presentaron más de 20 libros.

COMITÉ ACADÉMICO

- Dr. Enrique Andriotti Romanin
- Dr. Federico Lorenc Valcarce
- Dra. María Antonia Muñoz
- Dra. María Laura Canestraro
- Dra. Cintia Rodrigo
- Dr. Eduardo Chávez Molina
- Dra. Gabriela Gómez Rojas
- Dr. Pablo Molina Derteano
- Dr. Oscar Aelo
- Lic. Germán Javier Pérez
- Dra. Cecilia Rustoyburu
- Dra. Inés Pérez
- Dra. Paula Lehner
- Mag. Victoria Salvia
- Dra. Andrea Torricella

COMITÉ ORGANIZADOR

- Dra. María Antonia Muñoz
- Dr. Eduardo Chávez Molina
- Dra. Gabriela Gómez Rojas
- Dr. Pablo Molina Derteano
- Dr. Guido Vespucci
- Dra. Carolina Tavano
- Mg. Belén Capitán
- Mag. Julieta Ressia
- Lic. Cristian Darouiche
- Lic. Jéssica Pluchino
- Julieta García Paz
- Luciana Foa
- Barbara Santoro
- Agustina Navarrete



COMPILACIÓN

Departamento de Sociología, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata

Archivo Digital: [descarga online](#)

ISBN 978-987-544-755-4

INDICE POR MESAS TEMÁTICAS

Conversatorio	Pag. 7
Mesa 1.....	Pag. 42
Mesa 2	Pag. 141
Mesa 3.....	Pag. 231
Mesa 4.....	Pag. 271
Mesa 5.....	Pag. 471
Mesa 6.....	Pag. 478
Mesa 7.....	Pag. 501
Mesa 8.....	Pag. 686
Mesa 9.....	Pag. 737
Mesa 10.....	Pag. 896
Mesa 11.....	Pag. 1110
Mesa 12.....	Pag. 1153
Mesa 13.....	Pag. 1253
Mesa 14.....	Pag. 1286
Mesa 15.....	Pag. 1422
Mesa 16.....	Pag. 1485
Mesa 17.....	Pag. 1523
Mesa 18.....	Pag. 1636
Mesa 19.....	Pag. 1706
Mesa 20.....	Pag. 1814
Mesa 21.....	Pag. 1884
Mesa 22.....	Pag. 1997
Mesa 23.....	Pag. 2021
Mesa 24.....	Pag. 2136
Mesa 25.....	Pag. 20167
Mesa 26.....	Pag. 2192
Mesa 27.....	Pag. 2281
Mesa 28.....	Pag. 2333

CONVERSATORIO

Cuestiones metodológicas sobre proyectos de investigación vinculados con las tesinas de graduación o tesis de posgrado

Coordinadores/as:

Gabriela Gómez Rojas (UNMDP)

Claudia Lombardi (UNMDP)

Agustina Cepeda (UNMDP)

Gonzalo Lohiol (UNMDP)

Julieta Ressia (UNMDP)

Sofía Jasin (UNMDP)

Camila Alfageme (UNMDP)

¿Somos trabajadores?: Implicancias de la des-laboralización en las identidades colectivas de los trabajadores informáticos

Autor: Marina Adamini

1. Introducción

El sector de software y servicios informáticos (SSI) resulta un sector novedoso que condensa nuevas tendencias laborales y productivas del capitalismo cognitivo. Muchas de ellas se alejan del patrón tradicional del capitalismo industrial, en donde el espacio y tiempo del trabajo se encontraba circunscripto y regulado en relaciones asalariadas de producción. Surgen así nuevas formas de trabajo asociado al carácter inmaterial de los bienes informacionales (Zuckerfeld, 2006), con la flexibilización del trabajo en formas remotas, la terciarización internacional de tareas y modalidades freelance de contratación. En este marco, la gestión de la fuerza de trabajo se realiza a través de nuevos mecanismos, que implican la desregulación el tiempo y espacio de la jornada laboral en una aparente autonomía para su organización por parte del trabajador.

Como parte de ello, observamos que el sector de software y servicios informáticos se caracteriza por aplicar estrategias de des-laboralización en la gestión de la fuerza de trabajo asalariada, compuesta por porción significativa de jóvenes trabajadores. Esto implica estrategias materiales y simbólicas como: a) el montaje de oficinas de trabajo que simulan el confort de un hogar y la posibilidad de elegir trabajar de forma remota desde su casa, b) la flexibilización de la jornada laboral y su articulación con actividades lúdicas durante la misma, c) el nombrar a los trabajadores como “talentos” y “recursos” y d) sus tareas productivas y formativas como “vocación” y “pasión”. Estas dimensiones las identificamos a partir del relevamiento de estudios realizados sobre el sector de SSI en Argentina y de nuestra propia investigación en curso sobre la precarización laboral en el Polo Informático de Tandil (PIT).

En esta ponencia nos proponemos reflexionar acerca de las estrategias de des-laboralización laboral aplicadas en el sector de SSI, a partir de datos construidos a partir de nuestra investigación sobre el caso de informáticos en Tandil, donde entre 2017 y 2022 realizamos entrevistas en profundidad a trabajadores, referentes sindicales y empresarios. Consideramos que las estrategias de des-laboralización inciden en la conformación de la identidad colectiva de los jóvenes informáticos. Nuestra hipótesis de la investigación en curso es que dichas estrategias contribuyen a redificar la individualización laboral y desmovilización sindical que caracterizan al sector de SSI.

2. Rasgos laborales y productivos del Sector de SSI en la Argentina de hoy

El sector de software y servicios informáticos (SSI) resulta un sector novedoso que ha experimentado en los últimos 20 años un pujante crecimiento que lo convirtió en un sector estratégico de la economía nacional, reflejado en el incremento en la cantidad de empresas, trabajadores y exportaciones. Diferentes autores señalan al sector de SSI como un emblema del “trabajo del futuro” que surge a partir de la crisis del “capitalismo industrial” a mediados de los años 70 y se consolida en el siglo XXI, conceptualizado como “sociedad postindustrial” (Touraine, 1973), “sociedad de la información” (Castells, 1999), “post- fordismo” (Neffa, 1999), “capitalismo cognitivo” (Moulier-Boutang, 2007). Entre sus principales rasgos novedosos, se destacan la desterritorialización productiva, la tercerización de tareas (calificadas) entre diferentes empresas y países, el uso intensivo de TICs como herramientas productivas, 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.

Como correlato y condición para ello, en nuestro país se desplegaron diferentes políticas de apoyo y fomento al sector que le dieron el impulso para su salto productivo a principios del siglo XXI. Sin embargo, este virtuoso crecimiento no se refleja de forma equitativa en las condiciones de trabajo de los informáticos, las cuales están atravesadas por la des-regulación, segmentación e individualización laboral. Resulta una práctica recurrente en el sector la negociación personal de las condiciones salariales, ante la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y de paritarias. Esta situación si bien beneficia a aquellos trabajadores más experimentados, que en un marco sectorial de crecimiento productivo, vacancia de recursos humanos y alta rotación laboral, negocian contratos idiosincrásicos, perjudica a los trabajadores nuevos que ocupan los escalafones más bajos y resultan los más numerosos, los llamados “obreros de los bits”, quienes sin experiencia y herramientas de negociación, quedan expuestos a la discrecionalidad empresarial en la definición de sus salarios y actualizaciones (Adamini, 2022).

3. Estrategias de des-laboralización en el sector informático

Llamamos estrategias de des-laboralización a los mecanismos empresariales utilizados para desdibujar el carácter laboral en las relaciones que establecen con sus empleados. Este concepto ha sido estudiado fundamentalmente en términos jurídicos, mostrando como diversas formas

contractuales flexibles contribuyen a eludir los vínculos de dependencia laboral. En nuestra investigación, aplicamos el concepto desde una dimensión cultural, para abordarlo como dispositivo empresarial de prácticas y sentidos que vela las relaciones desiguales de poder en el espacio, tiempo y tareas laborales, para lograr así una prolongación del trabajo por parte de sus empleados. Ese encubrimiento se realiza a partir de estrategias materiales y simbólicas, entre las cuales en el sector de software y servicios informáticos identificamos: 1) el diseño y ornamentación de oficinas que simulan el confort de un hogar y la posibilidad de trabajar de forma remota desde sus propias casas, b) la flexibilización de la jornada laboral y la auto-administración de recreos y pausas en el espacio de trabajo , c) la categorización discursiva de los trabajadores como “talentos” y “recursos” y d) de sus tareas productivas y formativas como propias de su “vocación” y “pasión” .

3.1. Des-laboralización del lugar y tiempo de trabajo, del rol y las tareas como trabajador ¿nuevo mecanismo de control?

Resulta un aspecto compartido por las oficinas de la industria informática su montaje como lugares llenos de color, espacios y elementos de descanso (sillones y pufs), de ocio (instrumentos musicales, consolas de juego) y de alimentación (heladeras con frutas y gaseosas, terrazas y patios con mesas), que se asemejan más a una casa -donde habitan jóvenes- que a un espacio de trabajo. Estos se oponen así a la clásica oficina de la sociedad industrial, descolorida, fría, y ascética en la ornamentación de sus muebles, en un tiempo histórico de fronteras divididas entre el mundo de la vida y del trabajo, que dejaba los colores y el disfrute para espacios personales fuera de su jornada como trabajadores.

Sin embargo, la estrategia empresarial de montaje de las oficinas como espacios de disfrute lejos de buscar la dispersión de sus empleados de sus tareas productivas, lo que aspira justamente es a prolongarlas. Al respecto algunos autores (Zukerfeld, 2013; Montes Cató, 2010) han advertido como estos dispositivos de des-laboralización que emulan el confort del hogar contribuyen a la extensión de la jornada de trabajo. A partir de entrevistas a trabajadores del PIT, observamos cómo esta ornamentación del espacio laboral se encuentra asociada a la propia flexibilización en el uso del tiempo de trabajo. De esta manera, durante su jornada laboral los empleados pueden auto-administrar pausas y recreos en su trabajo, utilizando los recursos lúdicos provistos por la empresa, descansando en sillones, charlando con compañeros, jugando a la play, entre otros.

Sin embargo, esa aparente libertad en el uso del tiempo de trabajo no desdibuja la responsabilidad de los empleados en relación a sus objetivos laborales y tiene una

compensación implícita que los lleva en forma recurrente a prolongar su jornada laboral para su cumplimiento. Se trata “horas extras” que no son consideradas ni remuneradas, ya que resulta un sentido común compartido al interior de las empresas que si ellos como empleados *pueden* auto-administrar su tiempo de trabajo (interrumpiendo su jornada con recreos en y fuera de la empresa), *deben* quedarse después del horario de trabajo pautado para cumplir con sus tareas. El espacio lúdico de la oficina contribuye a amortiguar esa prolongación de las jornadas. Incluso en entrevistas, algunos empresarios mencionaron que en muchas ocasiones compran cervezas y pizzas para aminorar esas largas jornadas, lo cual es celebrado por sus jóvenes trabajadores.

Otra estrategia de flexibilización del espacio y tiempo laboral propia del sector informático es el traslado del trabajo a la casa y al tiempo libre del trabajador. Esto se da en el marco de la misma flexibilidad laboral de la cual se jacta este sector post-industrial que pone en cuestión la unidad del tiempo y espacio de trabajo propia de las fábricas y oficinas de la sociedad asalariada. El desvanecimiento de sus fronteras contribuye a que todo tiempo y espacio se vuelva fértil para el trabajo, y así, se trabaje más. Observamos en el relato de informáticos que mencionan positivamente su libertad para elegir trabajar desde su casa cuando lo deseen, e incluso la posibilidad de viajar y trabajar. Pero, nuevamente, como compensación tácita, así como ellos *pueden* trabajar desde su casa, *deben* hacerlo *de más* cuando los proyectos laborales “se queman”, para terminarlos en el tiempo y forma pautado por sus empleadores.

Esta colonización del tiempo de la vida de los informáticos no se da solamente en momentos de cierre de proyectos, sino que resulta una práctica frecuente usar el tiempo libre para formarse y mantenerse actualizados. La velocidad de los cambios en la tecnología obliga a que esa formación -que la mayoría de las veces resulta autodidacta- se realice de forma cotidiana. Muchas veces los empresarios mencionan esa práctica de uso del tiempo libre en la propia capacitación resulta un rasgo propio de la identidad de los informáticos, que encuentran “disfrute” en el trabajo y el estudio. Hay en ese discurso una caricaturización del trabajador informático -en Tandil, llamado “tecla”- como una persona desconectada de los placeres del ocio.

En asociación con esta atribución identitaria del trabajador como un informático full time que usa su tiempo libre para estudiar y seguir trabajando por “gusto”, identificamos una estrategia discursiva empresarial común de evitar nombrar a sus empleados como trabajadores y utilizar para ello eufemismos como “recursos” y “talentos”. Estas etiquetas de nominación además de enfatizar virtudes del trabajador asociadas a su conocimiento como principal herramienta de trabajo, lo que hacen es desdibujar la condición (desigual) de la relación capital-trabajo. En

sintonía con ello, resulta frecuente en las empresas del sector el despliegue de prácticas anti-sindicales que desalientan la agremiación de sus trabajadores y el desarrollo de acciones gremiales (como asambleas, elección de representantes, etc). Lo cual se encuentra amparado en el letargo jurídico respecto al reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores del sector, quienes, si bien cuentan con jóvenes sindicatos nacidos en los 90 y los 2000, obtuvieron recién en 2021 el reconocimiento de la personería gremial que habilita el desarrollo de negociaciones colectivas, que aún no lograron concretarse.

4. Reflexiones finales

Si bien las reflexiones esgrimidas en esta ponencia no son suficientes para responder la pregunta que la movilizó, referida a cómo las estrategias de des-laboralización atraviesan las identidades colectivas de los informáticos, nos otorga pistas para seguir investigando y rastreando nuevos datos. En primer lugar, consideramos importante señalar que la identificación de las estrategias de des-laboralización desplegadas en el sector informático deben considerarse de forma articulada. La arquitectura de una relación de trabajo que- no-parezca-trabajo para que se *trabaje más* implica no sólo el montar oficinas como casas, sino que se ve vinculado también con la aparente flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo y libre por parte del trabajador, y la práctica discursiva de evitar nombrarlos como empleados.

La estrategia empresarial de diluir la relación capital-trabajo para lograr un mayor compromiso del trabajador con la empresa no resulta nueva (como lo fue la metáfora de la "gran familia" obrera en la sociedad industrial). Lo novedoso en esta etapa del capitalismo cognitivo, reflejado a partir del caso del sector informático, es la mediación de tecnologías digitales que, en articulación con el discurso empresarial des-laboralizado, contribuyen a que el trabajador sigue trabajando y formándose para el trabajo en su casa y en su tiempo libre.

Consideramos que las estrategias empresariales des-laboralizadoras no explican en sí mismas la individualización y desmovilización característica del sector informático. Pero tienen una incidencia articulada, sobre la cual echar luz, junto con otros elementos como la desregulación normativa (letargo en el reconocimiento de personería jurídica sindical, ausencia de CCT y paritarias), prácticas empresariales anti- sindicales y un mercado de trabajo virtuoso, que contribuyen a la rotación laboral de los informáticos como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales ante insatisfacciones personales, que resultan colectivas en sus propios condicionantes.

Referencias bibliográficas

Adamini, M. (2022). Segmentación y degradación laboral detrás del crecimiento productivo del sector de software. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil. *Trabajo y sociedad*, 23(38), 291-311.

Castells, M. (1999). *La ciudad informacional. Tecnología de la información. Reestructuración económicas y el proceso urbano regional*. Madrid: Alianza Editorial.

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

Moulier-Boutang, Y. (2007), *Le capitalisme cognitif: la nouvelle grande transformation*, Éditions Amsterdam, París

Neffa, J.C. (1999), "Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos", en: De la Garza (Comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Grupo de Trabajo de CLACSO Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales, Colección Grupos de Trabajo CLACSO, Editorial CLACSO, ASDI y Universidad Autónoma de Aguas Calientes, México, Buenos Aires.

Zukerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits. Conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Bernal:

UNQUI Zukerfeld, M., (2006). *Bienes Informacionales y Capitalismo Cognitivo*.

Conocimiento, información y acceso en el siglo XXI. Razón y Palabra, (54),