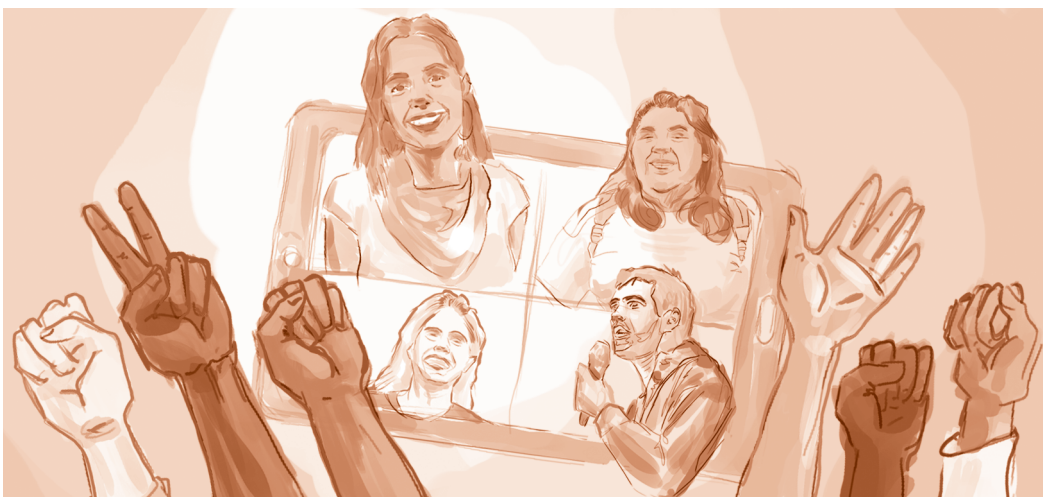


Colección

Las juventudes argentinas hoy:
tendencias, perspectivas, debates

Juventudes, democracia y crisis



Pandemia, post-pandemia y después

Pablo Vommaro, Ezequiel Perez (compiladores)

Pablo Vommaro, Ezequiel Perez, Diego Beretta, Daniela Soldano,
Matias Capeluto, Florencia Falter, Sonia Lombardo, Iara Hadad, Julia Di Carlo,
Pablo Audero, Daniela Vilar, Gonzalo Asussa, Daiana Monti, Mercedes Dalessandro,
Marina Adamini, Angeles Sánchez y Juan Carlos Escobar

**PABLO VOMMARO
EZEQUIEL PEREZ
(COMPILADORES)**

Juventudes, democracia y crisis

Pandemia, post-pandemia y después

**PABLO VOMMARO, EZEQUIEL PEREZ,
DIEGO BERETTA, DANIELA SOLDANO,
MATIAS CAPELUTO, FLORENCIA FALTER,
SONIA LOMBARDO, IARA HADAD, JULIA DI CARLO,
PABLO AUDERO, DANIELA VILAR,
GONZALO ASUSSA, DAIANA MONTI,
MERCEDES DALESSANDRO, MARINA ADAMINI,
ÁNGELES SÁNCHEZ, JUAN CARLOS ESCOBAR**

•

 **Grupo Editor Universitario**

Juventudes, democracia y crisis : pandemia, post-pandemia y después / Pablo A. Vommaro ... [et al.] ; compilación de Pablo Vommaro ; Ezequiel Perez.

- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Grupo Editor Universitario, 2023.
156 p. ; 21 x 15 cm.

ISBN 978-987-8308-92-0

1. Ensayo Sociológico. 2. Jóvenes. I. Vommaro, Pablo, comp. II. Perez, Ezequiel, comp.
CDD 305.23509

1ª edición: Abril 2023

Diseño, composición, armado: GEU

Diseño de tapa: GEU

Ilustración de tapa: Juan Manuel Cortés y Marina Laura Burstein

© 2023 by Grupo Editor Universitario
San Blas 5421 (C1407FUQ) C.A.B.A.

ISBN: 978-987-8308-92-0

Queda hecho el depósito de ley 11.723

No se permite la reproducción parcial o total, el almacenamiento, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el consentimiento previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11.723 y 25.446.

Impreso en Argentina

Índice

Presentación	7
Por Ezequiel Perez y Pablo Vommaro	
Prólogo	11
Por Pablo Vommaro	
Capítulo I	
¿Qué tienen para decir las juventudes?	
La pedagogía de la escucha como premisa de gestión	15
Por Ezequiel Perez	
Capítulo II	
Entre el <i>verdugueo</i> y el confinamiento comunitario	
Experiencias juveniles durante la pandemia de COVID-19	
en la periferia de Santa Fe	25
Por Diego Beretta y Daniela Soldano	
Capítulo III	
Juventudes y Democracia. Pos-Pandemia y crisis	
desde una perspectiva latinoamericana	45
Por Matias Capeluto y Florencia Falter	
Capítulo IV	
Jóvenes, Trabajo y Economía Popular	
Notas y reflexiones a la luz del ReNaTEP	55
Por Sonia Lombardo, Iara Hadad, Julia Di Carlo y Pablo Audero	
Capítulo V	
Conversación con Daniela Vilar	73

Capítulo VI

Juventudes, empleo y desigualdades en la postpandemia argentina	81
Por Gonzalo Assusa y Daiana Monti	

Capítulo VII

Conversación con Mercedes D'Alessandro	101
--	-----

Capítulo VIII

Espejismos laborales detrás de un gigante productivo: precarización del trabajo juvenil en el sector de software y servicios informáticos	111
Por Marina Adamini	

Capítulo IX

Política local y juventudes	123
Por Ángeles Sánchez	

Capítulo X

Conversación con Juan Carlos Escobar	131
--	-----

Sobre los/as autores/as	147
--------------------------------------	-----

*Espejismos laborales detrás de un gigante productivo:
precarización del trabajo juvenil en el sector
de software y servicios informáticos*

Marina Adamini

Introducción

El sector de software y servicios informáticos (SSI) se caracteriza por su pujanza productiva. En los últimos años fue significativo el incremento en la cantidad de empresas, trabajadores registrados y exportaciones. Sin embargo, dicha pujanza productiva no se refleja de la misma manera en las condiciones laborales de los trabajadores informáticos, atravesadas por la desregulación e individualización laboral. Ante la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), resulta una práctica cotidiana en el sector la negociación personalizada de condiciones laborales y salarios, lo cual perjudica especialmente a los jóvenes que recién inician su carrera laboral en el sector, sin experiencia ni competencias consolidadas para desarrollar la negociación.

De esta manera, el sector informático se encuentra atravesado por ambivalencias productivas y laborales. Por un lado, el sector se posiciona como estratégico en la economía nacional y como un emblema del trabajo del futuro, con condiciones laborales que otorgan flexibilidad al trabajador para desarrollar sus tareas de forma remota, vender sus trabajos de modo independiente a clientes del mundo o trabajar de forma asalariada en espacios de trabajo deslaboralizados, con sillones, videojuegos y salas de música. Y por el otro, se observa cómo los salarios de sus trabajadores se encuentran desfasados respecto a las ganancias extraordinarias que otorgan las exportaciones de servicios y, muchas

veces, congelados por largos periodos ante la ausencia de paritarias para su negociación colectiva; mientras que las condiciones de empleo *freelance* y remoto se encuentran circunscritas a aquellos trabajadores con mayor experiencia y competencias laborales.

Los jóvenes trabajadores informáticos que recién inician su carrera laboral se convierten así en un reflejo de las ambivalencias laborales del sector informático. En el marco generalizado de desregulación laboral del sector, como flamantes trabajadores, al estar desprovistos de los recursos para desarrollar negociaciones individuales que favorezcan sus condiciones laborales, se ven expuestos a salarios congelados por largos periodos y a su variación según evaluaciones discrecionales de sus empleadores. Incluso a pesar de que desarrollan esas tareas en condiciones registradas y formales, lo cual resulta poco frecuente para la juventud trabajadora en otros sectores productivos.

En función a ello, este capítulo buscaremos mostrar cómo incluso en uno de los sectores más pujantes de la economía nacional y con alta incidencia del empleo registrado, la inserción laboral juvenil se da en condiciones precarias. Lo cual refleja una situación compartida por los jóvenes en el ingreso al mercado de trabajo actual, al resultar una variable de ajuste empresarial en un esquema de reducción de costos laborales basado en su menor experiencia y/o competencias laborales respecto a otros trabajadores adultos.

El escrito se organizará en tres partes: en primer lugar, describiremos al sector de software y servicios informáticos en sus rasgos laborales y productivos, dando cuenta de sus ambivalencias; en segundo lugar, nos focalizamos en analizar el rol de los jóvenes como trabajadores en el sector de SSI, describiendo los rasgos que asume su inserción laboral en relación a su experiencia y formación laboral; en tercer lugar, a partir de lo desarrollado, mostraremos qué particulares asume la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos y su vinculación con la condición juvenil de sus trabajadores.

Ambivalencias laborales y productivas en el sector de SSI

El sector de software y servicios informáticos resulta un entorno productivo novedoso en la economía nacional que ganó gran pujanza en los últimos años. Se trata de un sector innovador, dentro de la economía del conocimiento, que abarca el desarrollo de servicios y productos ligados a la informática, como el diseño y adecuación de programas (software),

equipos tecnológicos (hardware), aplicaciones en dispositivos electrónicos, páginas web, el soporte técnico, tareas de consultoría, entre otras. Aunque la propia definición de los servicios y productos que abarca se encuentra en permanente transformación por su carácter dinámico e innovador.

El sector de SSI resulta estratégico en la economía nacional por su intersección con el resto de los sectores productivos y también por la alta y creciente incidencia de sus productos y servicios en el mundo la vida, a partir del avanzado proceso de digitalización de prácticas comerciales, bancarias, educativas, de ocio y hasta de la propia vinculación social. Incluso, en el marco de la retracción económica por la pandemia de COVID-19, fue uno de los pocos sectores que presentó un desenvolvimiento contracíclico, incrementando sus ventas y contrataciones de nuevos trabajadores (Ventrici et. al, 2020).

Para el desarrollo de sus productos y servicios informáticos, el sector de SSI requiere de un conjunto de trabajadores altamente calificados en el *diseño* y la implementación de tecnología, como ingenieros, arquitectos y analistas en sistemas, además de otros (menos) calificados en el *manejo* de tecnología como programadores y *testers* (controladores de errores en los sistemas). Estos últimos, que resultan mayoría entre los empleados del sector de SSI, son los “obreros de los bits” (Zuckerfeld, 2013). La mayor parte de los jóvenes que se insertan en el sector lo hacen en estos puestos laborales que, a diferencia de los de diseño, no requieren de experiencia ni competencias tan calificadas, aunque sí el conocimiento de lenguajes de programación (como Java, JavaScript, Python, etc).

Sus formas laborales combinan distintas modalidades, además de la tradicional asalariada, como el empleo remoto e independiente, habilitados por la propia infraestructura inmaterial del sector de SSI que no requiere más que de una computadora con conexión a internet para trabajar. Vemos así que mientras una gran proporción de informáticos se insertan como trabajadores en relación de dependencia en empresas del sector y de otros sectores productivos además de instituciones, otra proporción -amplia, pero indefinida (por la falta de registros estadísticos)- trabaja de forma independiente (*freelance*) para clientes (en su mayoría extranjeros) vendiendo sus servicios de forma remota. Estos últimos, reciben ingresos en dólares, lo que los posiciona en una situación diferencial significativa respecto a sus honorarios respecto a los asalariados del sector y del resto de los sectores productivos nacionales.

Sin embargo, no cualquier informático puede trabajar de forma remota para clientes extranjeros desde su hogar. Sólo aquellos trabajadores más experimentados y calificados no sólo en diseño y aplicación de lenguajes de programación sino también en otros idiomas (inglés, principalmente) son quienes aplican para esa modalidad de trabajo, a la cual ingresan a partir de referencias de colegas y de bolsas de empleo internacionales especialmente dedicadas al reclutamiento de trabajadores por cuenta propia. Si bien el título de ingeniero informático no resulta condición para acceder a puestos laborales calificados tanto a nivel nacional como internacional (Rabosto y Zukerfeld, 2019), la mayoría de quienes ocupan esos puestos han pasado por la universidad y capitalizado la formación en el pensamiento lógico que propicia su adecuación a diversos lenguajes de programación.

En nuestro país, el modelo productivo sectorial se caracteriza por su condición de *software factory*, que implica la exportación de servicios informáticos a medida de las demandas de clientes de diferentes empresas del mundo. Se opone así a otros sistemas productivos de países con más desarrollo, como los anglosajones (Estados Unidos, Inglaterra, Canadá), dedicados a la creación de tecnología, lo que implica un mayor valor agregado. El modelo de *software factory* se inserta en cadenas internacionales de valor en donde los servicios informáticos de consultoría que exporta Argentina y otros países en desarrollo como India, México, Brasil, se engranan con otros servicios informáticos de mayor complejidad desarrollados en los países centrales. Esta situación lleva a autores como Casilli (2018) a hablar de una (neo)colonialidad basada en la subcontratación de operarios desde el Sur Global hacia el Norte. Las empresas informáticas nacionales insertas en estas cadenas globales requieren de algunos informáticos calificados en el diseño y la arquitectura de sistemas, y una cantidad mayor de programadores que realicen tareas menos calificadas, “picando el código” ya diseñado.

Si jugamos en este escrito a un juego hipotético que contribuya a la comprensión de esta dicotomía de modelos productivos en la industria informática, podríamos imaginar que en el caso de que Argentina asumiera un perfil productivo de creación de tecnología -en vez de *software factory*- esa pirámide de pocos arquitectos de sistemas y muchos programadores se invertiría, por la necesidad de calificación de tareas que requiere la producción de tecnología, que además agregaría valor a agregado a las exportaciones y propiciaría una intersección sectorial.

Por otro lado, al interior de las empresas informáticas nacionales se da una segmentación en las condiciones laborales propiciada por la ausencia de un CCT sectorial e instancias colectivas de negociación (paritarias) que se ven suplidas por negociaciones personalizadas entre empleadores y trabajadores en cada espacio laboral. Esta situación de individualización laboral conduce a que los salarios y sus actualizaciones sean definidos de forma discrecional por las empresas, según su evaluación subjetiva del desempeño laboral y del poder de negociación que tenga el empleado. Aquellos trabajadores más calificados y experimentados, sacan provecho de esta situación con “contratos idiosincráticos”; que refieren a acuerdos personalizados, con altas retribuciones salariales, en provecho de la alta demanda de recursos humanos calificados no cubierta en el sector de SSI (Dabos y Rivero, 2012).

Sin embargo, el resto de los asalariados del sector, que ocupan los escalafones más bajos, los “obreros de los bits”, en gran parte jóvenes sin experiencia ni poder de negociación, se encuentran expuestos a las arbitrariedades empresariales en las definiciones salariales. Esto implica la falta de pautas para la definición de los ingresos y sus actualizaciones, lo que conduce a congelamientos salariales por largos periodos y retribuciones diferenciales en el mismo puesto laboral. Lo cual es resultado de la ausencia de un marco normativo sectorial que establezca criterios para su definición y la celebración de instancias de representación colectiva para su negociación.

Trabajo y juventud en el sector informático

El sector de software y servicios informáticos se presenta como un sector juvenil por muchos factores. En primer lugar, por su propia novedad como sector productivo. En segundo lugar, por las características deslaboralizadas con las que es montado el propio espacio de trabajo de las empresas del sector asociado a referenciales juveniles, lleno de color en sus paredes y muebles, computadoras que se mezclan con elementos de ocio como consolas de video, instrumentos musicales, espacios para reuniones sociales post-jornada laboral, entre otros. En tercer lugar, una importante cantidad de los empleados del sector son jóvenes. Benítez Larghi y Welschinger (2022) señalan que hay un vínculo persistente entre la edad temprana y el desarrollo de las tecnologías digitales, graficada en el ejemplo de los pioneros californianos de software (como

Mark Zuckerberg y sus compañeros de universidad, creadores de Facebook).

Un fantasma juvenil recorre al sector informático en el perfil de sus trabajadores y también en el propio montaje del espacio y la organización del trabajo. Trabajar en la oficina en pijamas los viernes, escuchar música y jugar con la playstation, el flipper o el metegol en pausas del trabajo, tomar cerveza y comer pizza cuando se prolonga la jornada laboral, resultan prácticas recurrentes en empresas del sector informático, que incluso se tornan en atractivos al momento de decidir aplicar o continuar en una empresa para algunos jóvenes trabajadores. Pero, además, este aura juvenil del sector es expuesto en la propia identidad pública que las empresas buscan reflejar de sí mismas, como ambientes de trabajo descontracturados en donde se puede trabajar “como si no se lo hiciese” o “se trabajara, jugando” (Krepki, 2019).

Algunos estudios sobre el sector de SSI analizan críticamente esta aparente aporía de ambientes laborales deslaboralizados, mostrando cómo incluso esos recursos descontracturantes junto con otros recursos de flexibilización laboral (tomarse recreos, trabajar desde la casa, entre otros) contribuyen a incrementar la jornada laboral de sus trabajadores (Reischl, 2008; Díaz Balmaceda y otros, 2012; Krepki, 2019). Al respecto, Krepki y Palermo (2020) señalan que “la ficción de la autonomía es puesta como pantalla para que en el ambiente laboral se performe una idea de libertad y flexibilidad, que en apariencias nos muestra a un conjunto de trabajadores y trabajadoras ejerciendo su ocio de manera irrestricta (...) El ocio institucionalizado, deviene entonces en una suerte de continuidad horaria, en el espacio productivo y con una arquitectura lista para ser utilizada como renovadora del rendimiento, tanto físico y como psíquico” (2020:24)

Por otro lado, las propias políticas públicas de formación laboral de recursos humanos para el sector de SSI apuntan a los jóvenes como principales destinatarios. Vemos, así, como los recientes programas de capacitación en programación básica, como el Plan 111 mil durante el gobierno de Macri (2015-2019) y Argentina Programa durante el de Fernández (2019-continúa), si bien no tenían límite de edad, estaban públicamente orientados a jóvenes, sin experiencia laboral ni conocimientos técnicos en el sector. Esto se observa en las presentaciones y publicidades de ambos programas, y también en el perfil de sus egresados (López y Ramos, 2018).

La particularidad de estos cursos de programación, cortos y de formación, es que se publicitan como garantes de una rápida salida laboral en grandes empresas nacionales e internacionales del sector. A partir de estudios del sector (López, 2020; Adamini, 2020), observamos que, si bien resulta posible que algunos egresados de estos programas accedan a puestos en el sector de SSI, esto se da en los escalafones más bajos, como testers y programadores. Y sus posibilidades de continuidad y de ascenso laboral se encuentran condicionadas con la continuidad de su formación laboral. Pensando esa formación en un sentido amplio que abarca no sólo la educación formal (de carreras terciarias y universitarias vinculadas a sistemas) sino también la no formal (cursos y capacitaciones) e informal (aprendizajes autodidactas) (Dughera y otros, 2012).

Vemos así, como aquellas “posibilidades” de trabajar de forma remota para clientes del mundo desde su casa, que se vende en las publicidades de estos programas de formación y que se consolida como un sentido común entre los aspirantes a ingresar al sector, se encuentra condicionada por los capitales individuales de esos jóvenes. No todos podrán acceder y mantenerse en el sector, eso dependerá de sus posibilidades para acceder a moratorias sociales que le permitan desarrollar las competencias que el mercado informático requiere, como el manejo de lenguajes de programación, su actualización permanente, el idioma inglés, entre otros. Al respecto, Montes Cato (2010) señala que para mantenerse en el sector resulta condición la actualización constante.

Precariedad laboral juvenil en clave informática

Partimos de pensar la precariedad laboral desde una perspectiva ampliada, lo que implica considerar que la degradación del trabajo no remite exclusivamente a la condición contractual, sino que abarca otras dimensiones simbólicas y materiales de la experiencia de trabajo. Siguiendo a la sociología neomarxista francesa (Beroud y Bouffartigue, 2009; Cingolani, 2009), entendemos a la precarización como una ofensiva del capital sobre el trabajo que avanza y degrada las condiciones contractuales, materiales y simbólicas del trabajo, segmentando y debilitando al colectivo de trabajadores en sus relaciones de fuerza con el capital.

En ese sentido, podemos pensar cómo en el sector de software y servicios informáticos, a pesar de la alta incidencia del empleo regis-

trado, se dan condiciones de precarización laboral, las cuales afectan especialmente a los jóvenes que recién se insertan en el sector. Sin negar por ello, la situación más favorable que estos jóvenes asalariados tienen respecto a los de otros sectores productivos, en donde la norma es la condición no registrada del empleo. Vemos así cómo mientras en la tasa general de no registro es de 35,8%, en los jóvenes (hasta 24 años) se encuentra sobre-representada en 66,4% (fuente: EPH-INDEC, 1er trimestre 2022). Por su parte, en el sector informático, si bien la tasa de no registro no se encuentra diferenciada ni sectorial ni etariamente, observamos que la categoría a la que pertenece (servicios financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales) es significativamente menor a la general (24,7%). Además, el sector de SSI se posiciona como uno de los que más empleo registrado creó en los últimos años, pasando de 68 mil asalariados en 2009 a 132 mil en 2022.

Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos de precarización laboral juvenil en el sector informático? Siguiendo los postulados de la escuela neomarxista del trabajo pensamos esa precarización en términos del colectivo de trabajo y no de la experiencia particular/personal de cada trabajador. Esa situación de precarización laboral se cristaliza en el sector informático en la débil aplicación de los derechos colectivos de trabajo, reflejada en la ausencia de un CCT que regulen un piso de derechos laborales e instancias colectivas de negociación como paritarias. Y se ve complementada por el debilitamiento de los derechos sindicales, a los que, si bien acceden formalmente por su condición de empleados registrados, no se vislumbra en los hechos por las prácticas empresariales anti-sindicales que implican el hostigamiento y hasta la prohibición del desarrollo de actividades gremiales en el lugar de trabajo.

Como mencionamos anteriormente, esta desregulación laboral en el sector se expresa en la segmentación e individualización de las condiciones laborales, en donde los salarios son definidos de forma personalizada por los empleadores en función a criterios discrecionales de evaluación y según el poder de negociación de los propios trabajadores. Esto lleva a que aquellos trabajadores más experimentados cuenten con mayor poder de negociación para sellar contratos idiosincráticos, rotar a otras empresas donde mejorar sus condiciones salariales o emprender el camino *freelance*. Mientras que los empleados informáticos que recién inician su carrera se ven expuestos a arbitrariedades en la definición de sus salarios y de sus actualizaciones, ante la ausencia de un ente colectivo de negociación.

Observamos así que los jóvenes informáticos se encuentran precarizados ante la débil aplicación del derecho colectivo de trabajo, que se expresa en términos concretos en la ausencia de paritarias y un CCT que consoliden un piso de derechos laborales, principalmente en torno a la definición del monto de sus salarios y de sus actualizaciones. Desmitificando las publicidades en torno a un sector que se vende con ingresos en dólares y trabajo flexible, observamos que varios sindicatos del sector denuncian que los ingresos de los escalafones más bajos se encuentran por debajo de los 70 mil pesos²⁹. Estos salarios contrastan con los ingresos extraordinarios que perciben las empresas por la alta incidencia de la exportación de sus servicios en un contexto de devaluación cambiaria.

Ante la insatisfacción frente a esta circunstancia, resulta un sentido compartido en el sector empresarial señalar que los empleados pueden rotar a otra empresa, en un contexto de alta demanda laboral no cubierta. Sin embargo, la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales se ve condicionada también por las propias competencias del trabajador, además de su experiencia laboral. Y quedan nuevamente, por fuera de ese margen de libertad de rotación, la mayoría de los jóvenes que recién se inician en el sector.

Finalmente, esta precarización asociada a la desregularización e individualización laboral se complementa y consolida con el debilitamiento de los derechos sindicales en el sector informático. Ya que, si bien formalmente se cuenta con derecho a la afiliación sindical, por la condición registrada del empleo, no existe en los hechos un ejercicio pleno de los derechos gremiales, por las prácticas empresariales anti-sindicales y la demora en el reconocimiento de las instancias sindicales formales de representación, como la personería jurídica. Ante ello, los jóvenes, sin experiencia ni competencias para negociar “de igual a igual” en este mercado laboral informático individualizado, se ven privados de su derecho a la representación colectiva para negociar sus salarios, sus ac-

29 “Hay empresas muy grandes que pagan sueldos de menos de 70 mil pesos. Estas empresas no están bajo ningún convenio, otras que negocian desde lugares que no corresponden al sector, como empleados de comercio, pero la gran mayoría están por fuera del convenio.” (Manuel Alonso, Sub-secretario gremial de AGC, <https://informaticos.ar/trabajadores-informaticos-continuan-con-su-compromiso-de-generar-una-industria-con-desarrollo-de-vanguardia/> 17/8/22). Por otro lado, el observatorio OPSSI (perteneciente a la cámara empresarial del sector) señala una mediana -entre todos los trabajadores, incluye no sólo los juniors sino también seniors de todas las categorías- de 210 mil pesos para el mismo año.

tualizaciones, sus condiciones de trabajo en general e intervenir ante procesos de arbitrariedad.

Reflexiones finales

A partir de este escrito mostramos que el sector de software y servicios informáticos resulta pujante en la economía nacional, en términos comerciales, productivos y laborales. Pero también mostramos que, aunque resulta uno de los sectores que más empleo registrado creó en los últimos años, se encuentra desregulado y segmentado en las condiciones laborales de sus trabajadores, ante la ausencia de un CCT y el debilitamiento de los derechos sindicales. Como contracara de ello el sector se caracteriza por la individualización laboral, en donde condiciones de trabajo y salarios -especialmente- son negociados de forma personalizada, propiciando la segmentación laboral.

Pero esta situación de precarización laboral no afecta a todos los trabajadores de la misma manera: aquellos informáticos más experimentados y competentes en lenguajes de programación, aprovechan esta desregularización para negociar de forma personalizada contratos idiosincráticos, en función de su alta demanda en un sector en constante crecimiento. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores que recién se inician en el mundo laboral informático, los jóvenes testers y programadores, no cuentan con dichas herramientas para establecer negociaciones personalizadas, y se ven expuestos a la discrecionalidad de los criterios empresariales en la definición de sus salarios y actualizaciones.

Vemos así, como la precarización laboral en el sector informático, en tanto débil aplicación de los derechos laborales colectivos, afecta especialmente a los jóvenes trabajadores, que recién se inician y que como “obreros de los bits” ocupan los escalafones más bajos del sector. Pero esta precarización laboral de principiantes en el mercado de trabajo -compartida inter-sectorialmente- no se resuelve exclusivamente con el pasaje a la adultez. Como en otros sectores productivos, hay trabajadores que logran superar la precarización de su juventud, incorporando experiencia y competencias laborales que los califiquen en mejores puestos laborales y que, en el caso particular del informático, otorguen mayor poder de negociación; mientras otros, condicionados por su situación social de origen, no lograrán revertirlo al no contar con las herramientas, el tiempo o el ingreso para poder incrementar (formal, informalmente o de forma autodidacta) sus competencias para mantenerse en el sector.

En resumen, vimos cómo a pesar de la pujanza productiva, el sector informático confirma la regla en donde los jóvenes trabajadores son la variable de ajuste en torno a la sobre-explotación de la fuerza de trabajo a partir de su precarización laboral. En este caso, no se da a partir del empleo en negro, sino principalmente a partir de una baja retribución (en función a las tareas y al sector) y el congelamiento de sus salarios, amparado en un contexto de desregulación (ausencia de CCT) y débil aplicación de los derechos sindicales en la representación colectiva y la disputa.

Pensamos a partir de este escrito que hay una metáfora del cambio social que anida en el sector informático y nos lleva a preguntarnos por el futuro del mundo del trabajo. A la luz de dicho interrogante, y reforzando esa metáfora, vemos en sus jóvenes a trabajadores adultos del mañana. Resulta frecuente que esa pregunta sobre el futuro del trabajo se tamice resaltando los signos de cambio de las nuevas fuerzas productivas como el empleo remoto, el teletrabajo, la desterritorialización productiva, el uso de TICs como herramientas. Pero las mediaciones de esos medios de producción dependen también de las propias condiciones laborales, que hoy marcan la persistencia de la precarización como forma de gestión de la fuerza de trabajo, sobre-presentada en las juventudes que se socializan laboralmente entre nuevas tecnologías y formas históricas de degradación del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Adamini, M. (2020); Políticas de formación para el futuro del trabajo: Un análisis sobre el “Plan 111 mil” en Tandil a cuatro años de su implementación; Consejo de Profesionales en Sociología; Revista Argentina de Sociología; 15; 27; 1-34
- Benítez Larghi, S., Welschinger, N. (2022). M'hijo el informático: Trayectorias socioeducativas de jóvenes estudiantes de informática. EN: S. Benítez Larghi (Coord.). Después del Conectar igualdad: Tecnobiografías juveniles en el Gran La Plata. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; Ensenada: IdIHCS. pp. 83-124. (Gran La Plata;) Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5429/pm.5429.pdf>
- Bérout, S. et Bouffartigue, P. (dir.) (2009); Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?, La dispute, París.
- Casilli, A. (2018). Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología. La Paz: Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia.

- Cingolani P. (2009). Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique. En Beroud S. y Bouffartigue P. (Dir.) *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París: La Dispute.
- Dabos, E.G. y Rivero, A. G. (2012). Contratos idiosincrásicos en la atracción y retención del talento: tres estudios en organizaciones intensivas en conocimiento de la Argentina. *Estudios gerenciales*, 28, 3-12.
- Dughera, L.; Ferpozzi, H.; Gajst, N.; Mura, N.; Yannoulas, M.; Yansen, G.; Zukerfeld, M. (2012). Una aproximación al subsector del Software y Servicios Informáticos (SSI) y las políticas públicas en la Argentina. 41° JAIIO- SSI 2012 - 10° Simposio sobre la Sociedad de la Información, 187- 209.
- Krepki, D., y Palermo, H. (2020). Ludificación del trabajo y disciplina algorítmica. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (59). Recuperado a partir de <http://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/72>
- Krepki, D (2019). Trabajar jugando: la institucionalización del ocio como práctica empresaria en la industria del software. *Revista de Estudios del ISHIR*, 9 (25), 1-15
- López, A. (2020) "Argentina: la continuidad de las políticas frente a los cambios de gobierno". En Alvarez, M., Fernández-Stark, K. y Mulder, N. (eds.). *Gobernanza y desempeño exportador de los servicios modernos en América Latina y la India*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- López, A. y Ramos, A. (2018). "El sector de software y servicios informáticos en la Argentina. Evolución, competitividad y políticas públicas". Informe del Centro de Estudios para el Cambio Estructural (CECE). Disponible en: <http://fcece.org.ar/wp-content/uploads/informes/software-servicios-informaticos-argentina.pdf>.
- Rabosto, A. y Zukerfeld, M. (2019). "El sector argentino de software: desacoples entre empleo, salarios y educación". *Ciencia, Tecnología y Política*. Nro 2. 1-9.
- Ventrici, P., Krepki, D. y Palermo, H. (2020). Sector software y la situación respecto de la pandemia de COVID-19. Informe N° 2. Buenos Aires: Ceil-Conicet.
- Zukerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits. Conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Bernal: UNQUI