



Juan E. Santarcángelo (compilador)

---

# *Nuevas perspectivas sobre Economía Heterodoxa*



---

# *Nuevas perspectivas sobre Economía Heterodoxa*



---

## Universidad Nacional de Quilmes

### *Rector*

Mg. Alfredo Alfonso

### *Vicerrectora*

Dra. María Alejandra Zinni

### *Secretaria de Posgrado*

Mg. Nancy Díaz Larrañaga

## **Doctorado en Desarrollo Económico**

### *Director*

Dr. Juan Santarcángelo

### *Miembros de la Comisión Académica*

Dra. Patricia Gutti

Dr. Bernabé Héctor Malacalza

Dr. Fernando Porta

Dra. Cintia Russo

## **Comité Asesor de la Colección PGD-eBooks**

Mg. Gisela Fabiana Andrade

Dra. Patricia Berrotarán

Dr. Martín Bergel

Dra. Carolina Cerrudo

Mg. Darío Codner

Dr. Germán Dabat

Mg. Agustín Espada

Dra. María Eugenia Fazio

PhD. Lucía Federico

Abog. Luciano Gandolla

Dra. Lía Gómez

Dr. Sebastián Jorge Gómez

Mg. Cristina Iglesias

Mg. Mónica Iturburu

Mg. Paula Juárez

Dr. Pablo Lacabana

Dr. Diego Lawler

Dra. Natalia Inés López Castro

Mg. María Teresa Lugo

Mg. Luis Manuel Martínez

Prof. Martín Matus

Dr. Alejandro Naclerio

Abog. Hernán Olaeta

Abog. Luis Osler

Dr. Alejandro Pardo

Mg. Marlene Pedetti

Prof. Maximiliano Pérez

Lic. María Soledad Piatis

Dra. Marcela Gabriela Pilloff

Dra. Silvia Porro

Dr. Juan Santarcángelo

Dra. Selva Sena

Esp. Cielo Maribel Seoane

Mg. Patricia Sepúlveda

Mg. Gustavo Alejandro Traverso

Mg. Juana Paulina Yasnikowski

Dr. Gustavo Zarrilli



---

# *Nuevas perspectivas sobre Economía Heterodoxa*

Juan E. Santarcángelo  
(compilador)

Nuevas perspectivas sobre economía heterodoxa / Juan E. Santarcángelo ... [et. al.] ; Compilación de Juan E. Santarcángelo. - 1a ed - Bernal : Universidad Nacional de Quilmes, 2024.

Libro digital, PDF - (PDG-eBooks)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-558-916-2

1. Macroeconomía. I. Santarcángelo, Juan E., comp.  
CDD 339

*División de Comunicación:*

Esp. Alejandra Cajal

*Coordinadora de la colección:*

Lic. Sandra Santilli

*Corrección de estilo:*

Lic. Alicia Lorenzo

*Idea original de diseño:*

Dg. Diana Cricelli

*Maquetación y diseño:*

Lic. María Sol Di Lorenzo

*Nueva maquetación de portada*

Lic. María Sol Di Lorenzo

*Imagen de portada:*

Mg. Victoria Maniago

2023



Licencia CC/NC/ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

ISBN 978-987-558-916-2

## Presentación

Juan E. Santarcángelo ..... 7

## Parte I.

### Macroeconomía y desarrollo industrial

Política industrial, tecnológica y espacial argentina durante la posconvertibilidad (2003-2015)  
Benjamín Cuevas ..... 12

El particular caso de Toyota Argentina en la trayectoria automotriz reciente (2002-2019)  
Bruno Perez Almansi ..... 21

La industria biofarmacéutica global como espacio de potenciación tecnológica del capital  
Juan José Pita ..... 33

## Parte II.

### Ciencia y tecnología

Análisis institucional del desarrollo federal argentino en ciencia, tecnología e innovación  
Verónica Larriestra ..... 45

Federalización de la ciencia, tecnología e innovación en Argentina. El mix de instrumentos para infraestructura del conocimiento

Yamila Kababe ..... 53

Sistema de Innovación Argentino: un análisis insumo-producto del proceso innovador en Argentina

Martín Gentili ..... 65

## Parte III.

### Mercado de trabajo y teoría económica

Dinámica de la fuerza de trabajo según ciclos político-económicos en la Argentina (2003-2022)

Camila Alfageme ..... 75

Consecuencias de las plataformas en las condiciones laborales de los trabajadores de *software* de Argentina

Florencia Podestá ..... 84

Aportes desde el tomo I de *El Capital* para el estudio de las fuerzas productivas

Martín Guaglianone ..... 93

Referencias de autores ..... 102

# Consecuencias de las plataformas en las condiciones laborales de los trabajadores de software de Argentina

## Introducción

En este artículo<sup>1</sup> se presenta un análisis de cómo el trabajo de *software* realizado de manera remota mediante plataformas para empresas transnacionales, impacta en las condiciones de trabajo del sector en Argentina. El objetivo es exponer las características que asumen estos procesos globales en el ámbito local, y dar cuenta de los mecanismos de dichas contrataciones en el país. Para ello, en la primera parte del trabajo nos preguntamos qué modalidades adopta el trabajo de plataformas en el sector de *software* y en la periferia a partir de los aportes de la literatura especializada. En la segunda parte analizamos su impacto en las condiciones de trabajo del sector, considerando dos dimensiones: salarios y derechos laborales. Nos basamos principalmente en dos fuentes: entrevistas realizadas a trabajadores del sector bajo modalidad remota y otros informantes clave, y los datos de una encuesta realizada por el Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación (Ciecti, 2021) a trabajadores informáticos, cuyos datos son públicos.<sup>2</sup> La pretensión de este artículo es introducir algunos resultados parciales del análisis y condensar debates que requieren ser profundizados.

## El trabajo de plataformas y los cambios en las relaciones del trabajo. Una profundización de la división centro-periferia

El proceso de producción de *software* y servicios informáticos (en adelante, SSI) se realiza por medios digitales, donde las plataformas cumplen tres funciones diferentes, posibilitadas por el avance en las comunicaciones: en la intermediación de la compra-venta de la fuerza de trabajo, como medios de producción en los cuales los distintos trabajadores de un equipo se conectan entre sí, y para el cobro de salarios a través de billeteras virtuales y otros medios de pago. Si bien estas funciones existen desde comienzos del milenio, el aislamiento producto de la pandemia por COVID-19 extendió su uso, produciendo un verdadero salto cualitativo.

Consideramos que este auge de las plataformas resulta en una profundización de la internacionalización productiva. Nos referimos a la deslocalización de distintos eslabones de la producción en territorios geográficamente dispersos, con el objetivo, para el capital, de producir con los costos más bajos cada parte de una misma mercancía. En este esquema, las tareas de producción del sector del SSI pueden ser realizadas por distintos equipos de trabajo situados en diversos países, con un nivel de fragmentación tal

que permite incluir en un mismo proceso productivo a trabajadores independientes. De esta manera, el capital optimiza el proceso laboral, explota las diferencias en mano de obra y costos y mejora la gestión de las cadenas globales de valor (Haidar y Keune, 2021). En este sentido, el fenómeno novedoso de las plataformas profundiza tendencias estructurales del capitalismo desde los años setenta, aunque la deslocalización de la producción de SSI ocurrió a partir de los años noventa (Podestá, 2022).

La etapa que se abre, denominada por Huws (2013) como la “era de internet”, se caracteriza, entre otras particularidades, por el aumento del trabajo *online* y de la cantidad de fuerza de trabajo disponible en el nivel global, coordinada ahora por las tecnologías de la información y comunicación. Dichos trabajadores se encuentran por lo general en condiciones de hiperflexibilización —contrapartida del aumento de las ganancias— y de trabajo por cuenta propia, que se combinan con las condiciones específicas del trabajo remoto. El resultado es la disolución de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo libre (contra el derecho de “desconexión laboral”) y la autodisciplina (Murgia, Maestripiery y Armano, 2017). Asimismo, dentro de las formas de trabajo en el sector SSI, estos elementos promueven el trabajo “por proyecto”, y los aumentos salariales dependen de evaluaciones de desempeño (Montes Cató, 2010; Rabosto y Zukerfeld, 2017).

Estas condiciones generales, sin embargo, no tienen consecuencias uniformes en todos los territorios. Mientras los países más adelantados concentran algunas tareas centrales, la periferia aparece como un territorio de menores costos laborales, donde algunos países —entre los que se cuenta Argentina— poseen una fuerza de trabajo calificada para la producción de *software* que puede ser aprovechada por las grandes empresas transnacionales. Dado que no es necesario instalarse físicamente para utilizar la fuerza de trabajo local, estas empresas pueden evadir las legislaciones locales ante la dificultad de comprobar el tipo de relación laboral que establecen (Waas, Pavlou

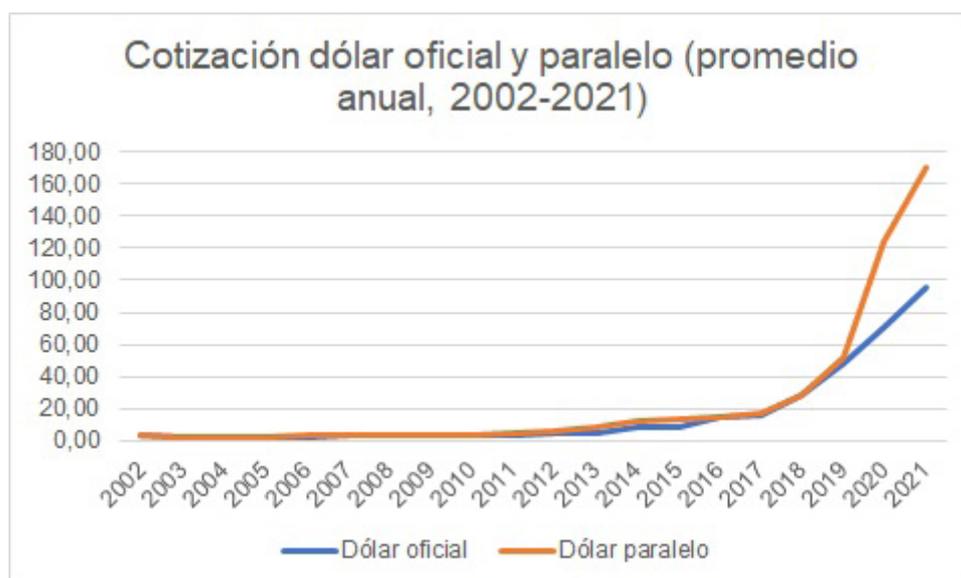
y Gramano, 2018; Rodríguez, Bensusán Areous y Eichhorst, 2017). Ello limita las posibilidades de control del Estado sobre la fuerza laboral y la recaudación. Además, dado que la contratación se hace de manera directa entre la empresa transnacional y el trabajador autónomo, este último debe hacerse cargo de los costos que implica el trabajo remoto, como los elementos de trabajo y los servicios de internet o electricidad, y la empresa ahorra asimismo en los costos de supervisión, ahora incorporados en el trabajador para cumplir los objetivos fijados (Waas y otros, 2018; Haidar y Keune, 2021). Por lo tanto, en su conjunto, estas características de la producción *online* amplían las brechas de productividad entre centro y periferia.

Una ventaja de los países centrales que resulta especialmente relevante a partir del pago por medio de plataformas es que ofrecen salarios en moneda extranjera a un menor costo que lo que pagarían a los trabajadores del SSI en el centro, mientras que en relación con su espacio nacional resultan muy superiores al promedio. Ello explica la preferencia de muchos trabajadores calificados del sector SSI por estas contrataciones flexibilizadas que, además, son habituales en estos países (Berg y Rani, 2021; Haidar y Keune, 2021).

## Un problema de acumulación para los capitales locales de SSI en Argentina

En Argentina, a estas consideraciones generales deben sumarse la devaluación del peso y la imposición de controles cambiarios ante la caída de las reservas en el Banco Central, que provocaron una brecha significativa entre el dólar oficial y el paralelo en los últimos años de la posconvertibilidad. El aumento de esta brecha coincidió temporalmente con el aislamiento por la pandemia de COVID-19, es decir, con el crecimiento de los contratos *freelance* y la generalización del trabajo remoto. La brecha del tipo de cambio generó un incentivo adicional a los trabajadores calificados del sector SSI para trabajar de esta forma, ya que pueden obtener el precio del dólar paralelo, como se observa en el Gráfico 1.

Gráfico N° 1. Cotización dólar oficial y paralelo (2002-2021)



Fuente: elaboración propia con base en el BCRA y ambito.com

De esta manera, identificamos algunas consecuencias relevantes para los capitales locales. La contratación directa entre empresa transnacional y trabajador desdibuja el papel de la empresa local subcontratada con el fin de armar equipos de trabajo para proyectos de clientes del exterior. Asimismo, lo que más preocupa entre los capitales del sector es el aumento de salarios que se impone para retener a los trabajadores, que se agrega al alza salarial generalizada ya existente debido a que globalmente hay una mayor demanda de trabajo calificado que la disponible. Por esta vía, la contratación remota a través de las fronteras extiende el aumento salarial a los trabajadores que continúan trabajando en el mercado local. Sin embargo, las empresas vernáculas en algunos casos también recurren a la contratación *freelance* e ingresan divisas por el mercado ilegal a la hora de exportar. De esta manera, utilizan la fuerza de trabajo local, pagando en moneda local o extranjera —generalmente una combinación de ambas— y obtienen las divisas de la exportación al dólar paralelo.

## Características del trabajo de SSI en Argentina

A pesar del fenómeno que analizamos aquí, el empleo de SSI en Argentina no se caracteriza por la informalidad (Artana, Cont, Bermúdez y Pistorio, 2018).

El empleo registrado creció sostenidamente en toda la posconvertibilidad, incluso en los pocos años que registran caídas en las ventas (2014, 2016 y 2018-2020).

Sin embargo, el sindicalismo del sector encuentra serias limitaciones para intervenir. Existen cuatro sindicatos que representan al sector informático en el país: la Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), el Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (Sutira) y la Unión de Trabajadores, Sociedades de Autores y Afines (UTSA). Solo el primero obtuvo la personería gremial y ninguno está habilitado por el Estado para negociar paritarias o supervisar los convenios firmados entre algunos de estos sindicatos y las empresas en las que actúan (Adamini, 2020). Dicha falta de representación organizada influyó durante todo el período de crecimiento en la posconvertibilidad, en el cual, si bien los salarios fueron mayores que el promedio, aumentaron por debajo del porcentaje de los sectores sindicalizados (Rabosto y Zukerfeld, 2017; 2019).

Esta situación puede explicar la baja tasa de afiliación a los sindicatos y asociaciones profesionales, de 8 % en el cálculo de Rabosto y Zukerfeld (2017) —mientras que alcanza el 37 % en el caso de los traba-

jadores registrados de los demás sectores— y del 11 % en nuestro análisis de los datos que arroja la encuesta del Ciecti. Asimismo, la organización se ve limitada por la persecución gremial en las grandes empresas en las que hubo conflictos gremiales (Murmis, 2015), por la cercanía entre empleados y dueños en las pymes y por la alta rotación del empleo en el sector (50 % según los datos de la encuesta del Ciecti), como medio para lograr mejoras salariales en el marco de la individualización de las negociaciones por los salarios.

## El trabajo de plataformas: consecuencias sobre los trabajadores del sector del SSI argentino

Las entrevistas realizadas indican que los trabajadores de SSI encuentran una diferencia sustancial en la remuneración a partir de trabajar para el exterior. La modalidad y/o periodicidad de la actualización de salarios no resulta una preocupación —al contrario de lo que pasa con los trabajadores registrados— ya que el cobro en moneda extranjera en un contexto de devaluación lo supe. En cambio, son comunes las actualizaciones sobre la base de evaluaciones de desempeño.

La contratación se efectúa mediante un contrato realizado por la empresa para su propio control, pero que no tiene validez en Argentina. A esta modalidad contractual, las empresas la denominan *contractor*. En general, el cobro se realiza por billeteras virtuales, y en algunos casos en que esto es posible, en una cuenta bancaria en el exterior abierta por el empleador. Luego, se transfiere por medio de plataformas a una financiera (una operación en la informalidad), la cual entrega el salario en efectivo al trabajador, reteniéndole una comisión. Otra forma es comprar criptomonedas y obtener el efectivo por su venta. También es posible cobrar en bancos internacionales en Uruguay, yendo al país vecino a buscar el efectivo cada cierto tiempo. Finalmente, se puede depositar el salario en una tarjeta internacional, aunque esta opción reduce las posibilidades del uso del haber, y es más

frecuente entre quienes complementan un trabajo en el mercado local con el *freelance* para el exterior.

Quienes ingresan formalmente el salario (el total o una parte) perciben el monto en pesos por dólar “oficial”, y se encuentran bajo el régimen de monotributo, por lo que abonan el impuesto a las ganancias —que resta el 35 % del total—, motivos por los cuales se busca evitar esta modalidad de cobro. Sin embargo, permite declarar una parte de los ingresos para poder consumir en el país. Como indica un informante:

(...) yo decidí en su momento despreocuparme de estas cuestiones. De los argentinos que trabajamos en la empresa, somos dos nada más los que hacemos eso, después los demás utilizan otros medios, viste que bueno, requieren tiempo, requieren información, estar al tanto. Y yo la verdad quiero llegar a fin de mes, cobrar y olvidarme. Entonces, con los datos duros, obviamente estoy perdiendo plata (...) Pero bueno, por suerte, yo con el tema de la plata estoy relajado, porque si no te volvés loco, tratando de encontrar la ganancia (J. L., entrevista, 30 de septiembre de 2022).

Un informante clave que asesora a trabajadores en esta situación sostiene que “el que más factura, factura al 50 % de sus ingresos y el que menos factura debe estar facturando el 12-15 % de los ingresos totales. Lo llevas todo a la última categoría, que es la categoría H”. Bajo esta categoría pagan impuesto a las ganancias e impuesto al valor agregado (IVA). Indica que “hacen factura consumidor final, en donde vos no tenés la necesidad de identificar a la persona” (A., entrevista, 22 de julio de 2022).

Por estos motivos, es común la búsqueda de trabajos *part time* a través de plataformas, de manera de sostener un trabajo registrado a la vez, tal como es indicado por una informante clave, responsable del área de Recursos Humanos de una multinacional de *software*. Las informantes clave en este puesto de trabajo sostienen que los trabajadores de SSI argentinos están bien preparados, pero solicitan en muchos ca-

esos salarios muy altos: “un argentino en un puesto *senior* no está pidiendo menos de entre 8000 y 10 000 dólares por mes” (F., entrevista, 5 de julio de 2022).

Dada la situación descrita de los trabajadores *freelance*, si las empresas locales quieren retener a sus empleados se ven obligadas a ofrecer mejores condiciones laborales, lo que impacta indirectamente en el resto de los trabajadores del sector, con independencia de quién sea el empleador. Por su parte, las compañías locales exportadoras buscan ingresar sus ventas en la informalidad para obtener dólares a precios más altos, aduciendo que se utilizan para abonar salarios más competitivos.

En cuanto a los derechos laborales, la modalidad *contractor* carece de los derechos de la legislación local. De las entrevistas realizadas surge que algunas empresas brindan ciertos “beneficios”, como vacaciones pagas y el pago del equipamiento para trabajar (computadora, silla, internet). La informante clave responsable de Recursos Humanos de una empresa de *software* internacional destaca que la mayor preocupación de los argentinos en las entrevistas para un trabajo remoto del exterior es el derecho a las vacaciones pagas: “(...) por ahí si la diferencia salarial no es muy significativa, prefiere quedarse donde está ahí con el tiempo libre que se ganó” (F., entrevista, 5 de julio de 2022).

El trabajo por objetivos en este sector implica una reversión de muchos derechos laborales, ya que, sin contar con licencias, el propio trabajador debe compensar el tiempo en el que no produce para cumplir con los objetivos pautados:

Un punto a favor del trabajo era que no tenía horarios (...) lo que te pedían era que cumplieras tus funciones, que también involucran una cantidad de reuniones. Entonces, ¿qué pasa? Las reuniones con los clientes de acá, por ahí eran a las 9, 10 de la mañana y las reuniones con los equipos de allá por ahí a las 23 hs. Entonces, esta cosa que vos decís, “¡Hey no tengo horarios!” terminó siendo un poco que estás alrededor del tema todo el día (T., entrevista, 6 de julio de 2022).

La percepción generalizada acerca de la precarización del empleo es que esta se suple con el monto percibido: “El Derecho laboral quedó supeditado también a que gano lo suficiente como para no preocuparme por eso. Ir construyendo mi propio colchón, digamos, soy mi propia AFJP, mi propia ANSES” (A., entrevista, 1 de julio de 2022). En cambio, los trabajadores *part time* cubren estos derechos con su contratación local.

Sin embargo, el sindicato de informáticos AGC vincula la “fuga” de los trabajadores al trabajo para el exterior con el hecho de que los derechos laborales en el mercado de trabajo local no están garantizados, lo que alienta el paso a la informalidad:

Afectada por años de deterioro salarial y pérdida de poder adquisitivo, va quedando cada vez más claro que existe una necesidad de ordenar la industria, tanto en el aspecto salarial, como en lo referido a las condiciones y la carrera profesional. Ítems tales como roles ocupacionales, plan de carrera, pago de guardias y de horas extras, licencias por maternidad/paternidad, días de estudio y un largo etcétera. Constituyen las reivindicaciones más básicas y antiguas para una industria que se proyecta y entroniza a sí misma como la imagen misma del futuro (Trabajadores Informáticos, 2022).

La encuesta realizada por el Ciecti permite analizar algunos datos sobre el rol de los sindicatos en el sector. El Cuadro N.º 1 indica que entre los trabajadores informáticos solo un 5 % de las demandas salariales se consultan a través de un sindicato o delegado de la empresa.

El Cuadro N.º 2 muestra a quiénes recurren los trabajadores de SSI ante distintas demandas vinculadas a los derechos laborales. En prácticamente todas las demandas seleccionadas, los trabajadores acuden a un superior o a un área de trabajo como principal interlocutor. La asistencia del sindicato solamente se destaca ante la amenaza o pérdida del empleo.

Cuadro N.º 1. A quién recurren los trabajadores de SSI ante demandas salariales

<b>A quién recurre o recurriría ante demandas salariales</b>	<b>Porcentaje del total</b>
No	12,2%
A un superior	24,8%
A un área de trabajo	16,0%
Al sindicato/delegado	5,1%
Al dueño	13,3%
A un compañero de trabajo	4,8%
Sin respuesta	23,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración propia con base en Ciecti (2021).

Cuadro N.º 2. A quién recurren los trabajadores de SSI ante demandas relacionadas con derechos laborales

<b>A quién recurre o recurriría</b>	<b>Amenaza o pérdida de empleo</b>	<b>Alteración/irregularidad en el horario de trabajo</b>	<b>Problemas con herramientas de trabajo</b>	<b>Situaciones laborales que afectan la salud</b>	<b>Tiempo/autonomía para capacitarse o estudiar</b>	<b>Pedido de vacaciones</b>	<b>Posibilidades y condiciones para home working</b>
No	26,5%	19,4%	12,6%	18,0%	20,4%	17,0%	19,4%
A un superior	10,5%	<b>27,6%</b>	<b>31,3%</b>	<b>21,4%</b>	<b>31,0%</b>	19,0%	<b>24,1%</b>
A un área de trabajo	<b>12,2%</b>	12,6%	8,2%	18,7%	6,8%	<b>25,5%</b>	15,6%
Al sindicato/delegado	10,5%	3,1%	0,7%	2,4%	3,1%	2,7%	1,7%
Al dueño	7,8%	6,1%	5,1%	6,8%	7,1%	6,1%	8,5%
A un compañero de trabajo	7,8%	5,8%	17,7%	7,5%	5,1%	3,4%	4,1%
Sin respuesta	24,5%	25,5%	24,5%	25,2%	26,5%	26,2%	26,5%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia con base en Ciecti (2021).

## Conclusiones

En este trabajo presentamos el auge de las plataformas y su impacto en el sector del SSI como un fenómeno global en articulación con las particularidades de la acumulación en Argentina. En cuanto fenómeno global, el denominado “capitalismo de plataformas” resulta una extensión de los procesos de internacionalización productiva que caracterizan la etapa abierta a principios de los años setenta, reforzando la polarización de este trabajo en relación con el resto del mercado laboral, la caída en las exportaciones por la subfacturación y evasión en que incurren las empresas. En el plano nacional, remitimos al problema de la brecha del tipo de cambio, que genera un incentivo adicional a cobrar en moneda extranjera debido a

la posibilidad de obtener el doble de lo recibido en el mercado paralelo.

A través de las entrevistas realizadas y del análisis de los datos de la encuesta a trabajadores informáticos que trabajan para el sector del SSI, comprobamos que la modalidad *freelance* de trabajo para empresas multinacionales (EMNs) en el SSI en Argentina tiene las características identificadas por la literatura sobre el trabajo remoto: socava los derechos laborales, pero a cambio de un mejor salario, en un contexto donde el trabajo registrado del sector tampoco otorga condiciones claras. Además, mostramos cómo el incremento de la competencia entre empresas transnacionales y locales por la utilización de la fuerza de trabajo local impactó en un aumento de los salarios generalizado para todo el sector.

Sin embargo, estos circuitos informales en la contratación limitan aún más la negociación y la acción colectiva. Esta debilidad responde, por un lado, a las trabas impuestas por el Estado al reconocimiento de los sindicatos del sector para negociar salarios y condiciones de trabajo. Por otro lado, a las limitaciones vinculadas a las condiciones de trabajo en el sector de SSI, caracterizadas por la individualización, el trabajo remoto y la alta rotación. Ambos elementos permiten explicar el gran desconocimiento de la actividad sindical en las empresas, la baja afiliación y participación, y el hecho de que los sindicatos no se constituyen como interlocutores para los trabajadores.

Dado que este es un trabajo en proceso, y aborda tan solo un recorte del problema de la competencia capitalista por la fuerza de trabajo local, temas tales como el análisis de la deslocalización productiva en el caso del SSI, de las consecuencias sobre el trabajo y de las condiciones particulares de los trabajadores de

SSI como trabajo calificado e intelectual, solo pudieron ser mencionados. Es necesario ampliar la revisión de la literatura y precisar cómo estos elementos se reflejan en las –pocas– fuentes de datos disponibles para Argentina. Por razones de extensión, debemos dejar de lado otras dimensiones analizadas a partir de la encuesta a trabajadores informáticos del Ciecti y de las entrevistas.

Asimismo, se abren muchas preguntas que escapan al objetivo de este artículo pero que son parte fundamental del análisis más general de la temática, y a las cuales este trabajo puede contribuir: cuáles son las consecuencias del aislamiento del sector SSI con respecto a los más tradicionales de la acumulación local; cómo operan las empresas locales para ganar esta competencia con las transnacionales y mantener su competitividad, y de qué manera estas tendencias impactan en la inserción internacional del SSI argentino.

---

## Notas

<sup>1</sup> Este trabajo presenta algunos avances de la tesis de la autora para la obtención del título de doctora en Desarrollo Económico de la Universidad Nacional de Quilmes. La tesis se propone analizar la inserción internacional del sector del *software* y servicios informáticos en el mercado mundial, atendiendo especialmente a la complejidad del trabajo realizado y a aquellas dimensiones de la acumulación local que le otorgan competitividad al sector.

<sup>2</sup> Para mayor detalle sobre las fuentes, ver anexo metodológico.

---

## Referencias bibliográficas

- Adamini, M. (2020). ¿Renovación sindical en tiempos post-industriales?: Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos. *Revista Pilquen*, 23(1), 65–79.
- Artana, D., Cont, W., Bermúdez, G., y Pistorio, M. (2018). *La economía de la industria argentina del software. Ley de promoción del software y su impacto en la evolución del sector. Comparación internacional*. Buenos Aires: Cessi Argentina.
- Banco Central de la República Argentina. Portal: <https://www.bcra.gob.ar/>
- Berg, J. & Rani, U. (2021). Working conditions, geography and gender in global crowdwork. En J. Haidar y M. Keune (Eds.). *Work and labour relations in global platform capitalism* (pp. 93–110). Massachusetts: Edward Elgar and Geneva.

- Ciecti (2021). Encuesta a trabajadores informáticos. Portal: <http://www.ciecti.org.ar/encuesta-a-trabajadores-as-informaticos-as-datos-disponibles-2021/>
- Haidar, J. & Keune, M. (2021). Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. En J. Haidar & M. Keune (Eds.). *Work and labour relations in global platform capitalism*. Massachussets: Edward Elgar and Geneva.
- Huws, U. (2013). Working online, living offline: Labour in the Internet Age. *Work organization, labour & globalisation*, 7(1), 1–11.
- Montes Cató, J. (Ed.). (2010). *El trabajo en el Capitalismo Informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y trabajo editores.
- Murgia, A., Maestriperi, L. & Armano, E. (2017). The precariousness of knowledge workers (Part 2): Forms and critiques of autonomy and self-representation. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 11(1).
- Murmis, M. (2015). En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos. *El Aro-mo*, 76.
- Podestá, F. (2022). La intervención del Estado frente a la “fuga” de trabajadores de *software* y servicios informáticos en Argentina (2020-2021). Una discusión a partir del concepto de desarrollo desigual y combinado. *Laboratorio. Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, 32(1), 246–274.
- Rabosto, A. & Zukerfeld, M. (2017). Precarity, precariousness and software workers: Wages, unions and subjectivity in the Argentinian software and information services sector. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 11(1).
- Rabosto, A. & Zukerfeld, M. (2019). El sector argentino de *software*: Desacoples entre empleo, salarios y educación en Ciencia. *Tecnología y Política* (2)2.
- Rodríguez, J. M., Bensusán Areous, G., y Eichhorst, W. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. CEPAL. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-tecnologicas-sus-desafios-empleo-relaciones-laborales-la>
- Trabajadores Informáticos (2022, octubre 13). Salario emocional: Cuando el humo se vuelve más espeso. *Sindicato de Trabajadores Informáticos*. Recuperado de: <https://informaticos.ar/salario-emocional-cuando-el-humo-se-vuelve/>
- Waas, B., Pavlou, V. & Gramano, E. (2018). Digital economy and the law: Introduction to this Special Issue. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 12(2).

## Anexo metodológico

Entrevistas realizadas entre junio y julio de 2022. Los trabajadores se encontraban en distintas partes del país y llevaban a cabo trabajo remoto. Sin embargo, puede aclararse que la mayoría residía en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Por otra parte, constan con diversos niveles educativos y años de experiencia.

<b>Entrevistado/a</b>	<b>Características</b>
J.	Trabajador (remoto EMN)
F.	Trabajadora (remoto EMN)
D.	Trabajador (remoto EMN y relación de dependencia)
J.	Trabajador (remoto EMN)
G.	Trabajador (remoto EMN)
T.	Trabajador (remoto EMN y relación de dependencia)
D.	Delegado sindical y trabajador (remoto EMN y relación de dependencia)
A.	Contador
T.	Trabajador (relación de dependencia)
D.	Trabajadora RR.HH.
J.M.	Trabajador (remoto EMN y relación de dependencia)
J.L.	Trabajador (remoto EMN)
F.	Trabajador (relación de dependencia)
A.	Trabajador (remoto EMN)
F.	Trabajadora RR.HH.
A.	Trabajador (remoto EMN)

Utilización de la encuesta a trabajadores informáticos del CIECTI: Del total de casos de la muestra, filtramos aquellos trabajadores informáticos que trabajan para empresas del sector de SSI. Ello se basa en considerar que las dimensiones analizadas se vinculan a las condiciones de tal sector de actividad. La muestra cuenta con 294 casos que respondieron las principales preguntas.