

## **Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil**

Marina Adamini

### **Resumen**

El objetivo de este artículo es analizar las resistencias que desarrollan los trabajadores del sector de software y servicios informáticos (SSI) frente a la precarización laboral. Este sector resulta un emblema laboral de la sociedad postindustrial por el uso intensivo de tecnología, la tercerización laboral y la globalización productiva. En los últimos 15 años el sector tuvo un importante crecimiento productivo, laboral y comercial, que no se reflejó de la misma manera en la calidad de sus condiciones laborales. Al respecto, diferentes autores marcaron cómo la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) favorece la discrecionalidad empresarial en la regulación de las condiciones laborales y salariales de los informáticos. Como consecuencia, al interior de este próspero sector productivo se da un proceso de precarización laboral que se expresa en heterogéneas condiciones de trabajo atravesadas por la ausencia de paritarias, jornadas laborales intensas y prolongadas, y prácticas empresariales antisindicales. Nuestro objetivo consiste en caracterizar el proceso de precarización laboral y analizar las estrategias que desarrollaron los trabajadores informáticos frente a ella, a partir de un estudio de caso centrado en el Polo Informático Tandil (PIT). Buscamos identificar no sólo las acciones de tipo gremial sino también las estrategias cotidianas que despliegan los trabajadores de forma individual y/o grupal. Dicho abordaje se realiza metodológicamente a partir de entrevistas en profundidad a informáticos, referentes sindicales y empresariales del PIT, y el análisis de fuentes sindicales y periodísticas locales.

**Palabras claves:** sector de SSI, precarización laboral, trabajadores informáticos, resistencias.

## **Resistances against precarious work in the software industry. An approach based on the case of Tandil software workers**

Marina Adamini

### **Abstract**

The aim of this article is to analyze the resistances developed against precarious work by workers in the software industry. This sector is a labour emblem of the post-industrial society due to the intensive use of technology, the organization of work by projects, and the productive globalization. In the last 15 years the sector had an important productive, labour, and commercial growth, which was not expressed in the same way in the quality of its working conditions. Different authors marked how the absence of a sectoral Collective Labour Agreements (CLA) affects this segmentation, promoting business discretion in the definition of working and salary conditions. Consequently, within this thriving post-industrial productive sector there is a process of precariousness that is expressed in heterogeneous working



conditions, crossed by the absence of wage negotiations, intense and prolonged working hours, and anti-union business practices. Our objective is to characterize the process of precarious work and analyze the strategies that software workers developed in front of it, based on a case study focused on the cluster of the Tandil Computer Centre. We seek to identify not only the collective action and organization strategies of the trade union but also the micro-resistances that workers develop as daily strategies in their workspaces, individually and/or in groups. This approach will be methodologically based on depth interviews with software workers, trade union and business leaders of Tandil, and the analysis of virtual local trade union and journalistic sources referred to the sector.

**Key words: software industry, precarious work, software workers, resistances.**

## **Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil**

Marina Adamini<sup>1</sup>

### **1. Introducción**

El Sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) resulta uno de los sectores productivos que más crecimiento tuvo en la economía nacional de los últimos 15 años, en términos de cantidad de empresas, ventas y trabajadores registrados. Sin embargo, a pesar de esta pujanza productiva, sus condiciones laborales son objeto de problematización y debate en las Ciencias Sociales, especialmente por su carácter desregulado y segmentado. Esto implica que dentro del sector de SSI no existe un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que regule colectivamente las condiciones laborales ni un sindicato reconocido en su personería gremial que pueda celebrarlo, lo cual propicia la discrecionalidad empresarial, especialmente en términos salariales.

A partir de la identificación de estas condiciones laborales desreguladas y segmentadas, diferentes estudios sociales han advertido acerca del proceso de precarización que atraviesa al sector de SSI, a pesar incluso de su alta incidencia en empleo registrado. En sintonía con ello, y desde un posicionamiento teórico ampliado de la precarización laboral, en este artículo nos proponemos analizar la degradación de las condiciones de trabajo de los informáticos en términos no sólo contractuales, sino también materiales y simbólicos. Y, desde un enfoque relacional, buscamos recuperar su carácter ofensivo sobre los trabajadores, así como también las resistencias que estos despliegan frente a ella.

El análisis de las resistencias de los informáticos frente a la precarización laboral ha sido abordado por estudios recientes en términos eminentemente sindicales. Al respecto se destaca que si bien existen en funcionamiento cuatro sindicatos nacionales en el sector de SSI (AGC, UI, SUTIRA y UTSA), la falta de reconocimiento de su

---

<sup>1</sup>Licenciada en Sociología y Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora en el Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales (CONICET-UNICEN). Docente de Posgrado en la Facultad de Ciencias Humanas de la UNICEN. E-mail de contacto: [marina.adamini@gmail.com](mailto:marina.adamini@gmail.com)

personería gremial por parte del Estado limita sus prácticas de representación colectiva. Además, se señala que resulta frecuente en el sector el despliegue de prácticas empresariales antisindicales que implican la prohibición a la afiliación sindical y el hostigamiento a delegados sindicales en algunos espacios laborales.

Nuestro aporte en este artículo consiste en analizar las resistencias de los trabajadores informáticos frente a la precarización laboral incluyendo no sólo el estudio de las acciones sindicales sino también el de las prácticas y estrategias individuales y grupales desplegadas por los informáticos en su cotidianeidad laboral. Este abordaje lo realizamos a partir de un estudio de caso enmarcado en el Polo Informático Tandil (PIT), el cual asume características instrumentales como ilustración del proceso de crecimiento productivo del sector de SSI y de sus ambivalencias laborales.

Desde una perspectiva de estudio cualitativa, realizamos entrevistas en profundidad a trabajadores, referentes sindicales y empresarios locales, así como a funcionarios municipales, de la Cámara Empresarial del Polo Informático Tandil (CEPIT) y de la universidad regional (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires). El carácter de ciudad media de Tandil como contexto comunitario otorga particularidades a los sentidos y prácticas de estos actores, que son tomados en consideración como dimensión distintiva en el abordaje de las características que asume la precarización laboral y sus resistencias por parte de los informáticos locales.

El artículo se encuentra organizado en tres partes. En la primera parte, describiremos las características generales del sector de SSI, dando cuenta de sus ambivalencias laborales. En la segunda parte, estableceremos de nuestros principios teóricos de abordaje de la precarización laboral y de las resistencias que los trabajadores despliegan frente a ella. En la tercera parte, nos abocaremos al análisis del proceso de precarización laboral y sus resistencias sindicales, grupales e individuales a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil.

## **2. Ambivalencias laborales en el pujante sector de Software y Servicios Informáticos**

El sector de software y servicios informáticos (SSI) abarca el desarrollo de productos de software (programas informáticos para computadoras personales y empresas, aplicaciones para celulares y otros dispositivos) y la provisión de servicios de

instalación, adecuación, renovación y soporte de dichos productos, además de la capacitación, consultoría y el desarrollo de páginas web. Se trata de un sector dinámico, en constante crecimiento, actualización y renovación, que atraviesa con sus productos y servicios al resto de los sectores de la economía así como la propia cotidianeidad del mundo de la vida, y que en los últimos años atravesó un fuerte proceso de expansión y diversificación productiva (incluyendo actividades ligadas a la biotecnología, ciberseguridad, logística de servicios financieros, manejo de maquinarias, simulación, animación y videojuegos, entre muchos otros).

Diversos autores (Míguez, 2010; Yoguelet *al*, 2004; Mochi Alemán, 2002) coinciden en señalar a las empresas del sector de SSI como emblemas del modelo productivo postindustrial, por el rol que cumple en ellas el conocimiento como elemento de producción y las nuevas formas que asume la organización del trabajo, basados en un esquema horizontal, con equipos de trabajo y proyectos temporales, que se contraponen al modelo industrial, vertical y de producción en masa. En sintonía con ello, Montes Cató (2010) señala que el contexto de crecimiento del sector debe entenderse en el marco de consolidación de una nueva etapa del capitalismo, tras la crisis del paradigma productivo fordista a mediados de los 70. Frente a la hegemonía de la actividad industrial en la etapa fordista, se habla del pasaje a un capitalismo “cognitivo” (MoullierBoutang, 2007) basado en el trabajo inmaterial y la producción de conocimientos, donde la informática gana lugar no sólo como una herramienta de comunicación e integración global sino también de producción.

En nuestro país, las raíces del sector de SSI se dieron durante el periodo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) entre los años 50 y 70 (Borello, Erbes, Robert y Yoguelet, 2005; Azpiazu, Basualdo y Nochteff, 1990), cuando se promovió desde el Estado el desarrollo de instituciones científicas ligadas a lo que luego se consolidaría como industria informática (con instrumentos de cálculo y maquinarias de gran envergadura). El golpe militar de 1976 implicó un quiebre en este proceso de promoción estatal, dejando a merced de las empresas privadas el desarrollo del sector. Esta desatención estatal se mantuvo hasta entrados los años 2000, aunque durante los 90 el sector tuvo un proceso de crecimiento espontáneo favorecido por el modelo de la convertibilidad, ante la apertura comercial y el bajo costo de la tecnología importada, que propició el desarrollo de servicios informáticos de instalación y mantenimiento.

Pero el momento bisagra para la consolidación del sector de SSI en Argentina se dio a partir del año 2003, bajo el gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007), cuando se lo definió como sector estratégico de la economía y se desarrollaron distintas políticas fiscales y crediticias de fomento,<sup>2</sup> que en un contexto de crecimiento internacional de demanda de bienes y servicios informáticos propiciaron un crecimiento exponencial del mismo. Así, entre 2003 y 2019 se multiplicaron la cantidad de empresas, ventas (especialmente las exportaciones) y trabajadores registrados. Respecto a este último aspecto, el sector pasó de tener 14 mil empleados en 1996 a 104 mil en 2018 (Fuente: OEDE-MTEySS). Este crecimiento se expresó a lo largo del país en el marco de nacimiento de diferentes *clusters* productivos que articulaban a universidades regionales, empresas del sector y entes estatales, como es el caso de Capital Federal, Mendoza, Rosario, Córdoba, Bariloche, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil.

A pesar de este crecimiento productivo, comercial y laboral, diferentes autores de las Ciencias Sociales (Montes Cató, 2010; Murmis, 2015; Rabosto y Zukerfeld, 2017; Míguez, 2017) advierten cómo ello no se expresa en la calidad del trabajo de los informáticos, atravesada por la desregulación y la segmentación laboral. Ambas problemáticas se encuentran articuladas por la ausencia de un CCT sectorial que regule las condiciones de trabajo, lo cual propicia el despliegue de la discrecionalidad empresarial para la definición de los montos salariales, de sus actualizaciones y de las condiciones laborales en su conjunto. Al respecto, Rabosto y Zukerfeld (2017) señalan que a pesar de que el sector de SSI es el que más empleo registrado creó entre 1998 y

---

<sup>2</sup>Se destacan la Ley Nº 25.856, sancionada en 2003, que declaró a la producción de software como actividad industrial y por tanto habilitó su acceso a beneficios impositivos y crediticios destinados a dicha actividad, y la Ley Nº 25.922 de promoción de la industria del software (orientada a que aquellas empresas que realicen actividades de investigación y desarrollo apliquen normas de calidad en la producción o realicen exportaciones), sancionada en 2004, que estableció un régimen fiscal especial para empresas del sector por diez años (incluyendo reducción de aportes patronales y estabilidad fiscal). Durante el gobierno de Mauricio Macri se mantuvieron estas políticas de fomento, extendiéndose el régimen fiscal al sector hasta 2030 (incorporando además a las áreas de biotecnología, ingeniería, servicios profesionales y producciones audiovisuales como parte de la economía de conocimiento) y se creó la Subsecretaría de Servicios Tecnológicos y Productivos en el área del Ministerio de Producción, orientada al desarrollo del sector de servicios tecnológicos, fomento de inversiones, articulación de programas de financiamiento y diseño de políticas educativas orientadas a la formación de recursos humanos para el sector. Aunque en 2018, dicha subsecretaría fue eliminada, en el marco del plan de recorte estatal y reordenamiento ministerial, pasando a ser una dirección de la Secretaría de Emprendedores y Pyme (Sepyme).

2014, fue el que menos incrementó sus salarios reales.<sup>3</sup> Y explican este desfasaje por la ausencia de un sindicato reconocido formalmente (en su personería gremial) que habilite la celebración de instancias paritarias de negociación salarial.

En trabajos anteriores (Adamini, 2019; 2018) señalamos cómo esta desregulación sectorial conduce a un proceso de precarización laboral segmentado que se expresa principalmente en salarios desactualizados, jornadas prolongadas e intensas, y una débil aplicación de los derechos sindicales, que afectan de distinta manera a los trabajadores informáticos según su nivel de experiencia laboral, el manejo de tecnologías demandadas por el mercado y su lugar de trabajo. Ante la ausencia de un sindicato que los represente colectivamente —bajo el amparo de un CCT—, los informáticos negocian individualmente sus condiciones laborales y salariales. Esto perjudica a aquellos que cuentan con menores herramientas para la negociación —por su poca experiencia laboral o calificaciones—, que son, en su mayoría, los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral y ocupan los escalafones más bajos (como programadores o testers) y son también los más numerosos en el sector, los llamados “obreros de bits” (Zukerfeld, 2013).

Paralelamente, Míguez (2017) advierte la presencia de un proceso de precarización contractual en el sector de SSI, que se da ante el uso intensivo de subcontrataciones y contrataciones temporales de trabajadores informáticos, que encubren relaciones laborales de dependencia. En sintonía con ello, Montes Cató (2010) advierte como rasgo característico y funcional al desarrollo del sector un proceso articulado de deslaboralización e individualización de las relaciones de trabajo, que refieren a la falta de reconocimiento de la relación de dependencia entre la empresa y el trabajador (ante la multiplicación de formas de contratación como prestación de servicios, consultoría, tercerización laboral) y al desarrollo de negociaciones personales respecto a jornadas y salarios. Esto se complementa, además, con el despliegue de dispositivos empresariales antisindicales como la prohibición de afiliación, elección de delegados o desarrollo de actividades gremiales al interior de la empresa que desalientan la organización colectiva de los informáticos.

---

<sup>3</sup>Elaboración propia de Rabosto y Zukerfeld (2017) en base a los datos salariales nominales registrados por OEDE y los índices de inflación en torno a IPC GBA (1998-2007) e IPC San Luis (2008-2014).

### **3. Principios teóricos para un abordaje articulado de la precarización laboral y sus resistencias**

Resulta un consenso académico señalar que, a mediados de la década del 70, la crisis del fordismo como modelo productivo da lugar al avance de una ofensiva neoliberal que se expresa en el mundo del trabajo a partir de la expansión de la flexibilización laboral. Luego de treinta años (1945-1975) de preeminencia de un modelo laboral basado en empleos asalariados, estables y protegidos, se generalizaron nuevas formas de contratación inestables y desprotegidas, que son catalogadas desde la academia y organismos internacionales como “empleo precario”. De esta manera, la precariedad se instala como categoría analítica para definir la materialización de la ofensiva neoliberal en el mundo del trabajo. Prima en ella una perspectiva eminentemente contractual en donde el “empleo precario” se define por lo que no es, en relación con un modelo de empleo asalariado, estable y protegido.

En los años 90, en el marco de la consolidación del neoliberalismo y de la precariedad como forma-empleo (Antunes, 2005), las Ciencias Sociales del Trabajo comenzaron a indagar las implicancias de la precarización laboral sobre la subjetividad de los trabajadores. Surgen entonces nuevas teorías sociales que advierten sobre una crisis del trabajo como referencial identitario, a partir de diferentes conceptos como “corrosión del carácter” (Sennet, 2000), “desafiliación” (Castel, 1997), “identidades fluidas” (Bauman, 2000), entre otras. Mientras que en los años 2000, desde la escuela teórica neomarxista francesa (Béroud y Bouffartigue, 2009; Cingolani, 2009) se incorpora al estudio de la degradación contractual y subjetivo del trabajo, el análisis de la precarización de los derechos colectivos y sindicales, y las formas de resistencia que los trabajadores despliegan frente a ello.

Adherimos a esta perspectiva ampliada del trabajo que nos conduce a pensar la precarización laboral más allá de las condiciones contractuales del empleo, incorporando también la indagación de las condiciones materiales y subjetivas del trabajo y las relaciones laborales en que este se desarrolla. En sintonía con la escuela neomarxista francesa, definimos a la precarización laboral como una ofensiva sobre los trabajadores que degrada no sólo sus condiciones contractuales sino también sus condiciones materiales y simbólicas, así como sus derechos sindicales para poder

enfrentarla. Esta perspectiva implica un posicionamiento relacional de la precariedad, que recupera también las resistencias que los trabajadores despliegan frente a ella.

Desde una perspectiva de la microfísica del poder (Foucault, 1992), pensamos que estas resistencias no necesariamente asumen la forma sindical de organización colectiva, sino que también abarcan las prácticas cotidianas de adaptación y rechazo que los trabajadores desarrollan como respuesta a la degradación en su condición trabajadora. En la teoría social, se ha reparado en las microresistencias de los trabajadores a partir del análisis de las prácticas de desobediencia frente al poder empresarial como el trabajo lento, sabotaje, la indiferencia, el ausentismo, el humor, la ironía, entre otros (Collinson, 2002; Fleming y Sewell, 2002; Thompson y Ackroyd, 1995). Aunque resulta objeto de discusión teórica si estas prácticas de resistencia cotidiana contribuyen a la canalización de demandas y a la mejora de las condiciones laborales (incluso como preludeo de formas de organización más formales como los sindicatos) o resultan meros actos catárticos frente al malestar laboral.

En el caso del sector de SSI los estudios que han investigado las resistencias de los trabajadores frente a la precarización laboral se han focalizado especialmente en las de tipo sindical (Del Fueyo, 2017; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012; Del Bono y Bulloni, 2019). A pesar incluso de los límites a la sindicalización que tiene el sector en términos formales, prácticos y culturales. Nos referimos con ello a la falta de reconocimiento de la personería gremial de alguno de los (nuevos) sindicatos del sector (que limita el derecho a la representación colectiva de los informáticos y la posibilidad de celebrar un CCT y/o negociaciones colectivas); a las prácticas antisindicales por parte de los empresarios del sector que —amparados en la falta de legitimidad legal— condicionan y hasta prohíben el desarrollo de prácticas gremiales en algunos lugares de trabajo; y es el propio distanciamiento identitario de los informáticos respecto a los sindicatos que — si bien se encuentra condicionado por los otros factores recientemente señalados— cuenta como elemento constitutivo su posicionamiento subjetivo como profesionales (más que como trabajadores) y es de carácter despolitizado.

Resulta así un espacio de vacancia la indagación de las resistencias y estrategias individuales y grupales que realizan los trabajadores informáticos en sus lugares de trabajo, por fuera del sindicato. En ese sentido en este artículo nos proponemos recuperar ambas formas de reacción. Por otro lado, su indagación en el caso de los

informáticos en Tandil implica su problematización en el marco de una ciudad media (Spósito, 2004),<sup>4</sup> lo cual conduce a indagar analíticamente las particularidades de la sociabilidad laboral en territorios urbanos de menor envergadura poblacional que las grandes urbes.

#### **4. Particularidades del sector de SSI en el marco de una ciudad media: el caso de los trabajadores del Polo Informático Tandil.**

El desarrollo del Polo Informático de Tandil (PIT) se dio al compás del crecimiento exponencial que tuvo el sector de SSI a nivel nacional. En el caso de Tandil, este proceso implicó pasar de contar menos de 10 empresas informáticas a principios del año 2000 a más de 50 en 2019, con 1700 trabajadores asalariados registrados (y un número indefinido de trabajadores independientes) (Fuente: CEPIT, 2019). El impulso para la creación del PIT, al igual que en otros *clusters* regionales, surgió a partir de la universidad local (Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires, UNICEN) que en articulación con el Municipio de Tandil propiciaron las condiciones físicas, fiscales y laborales para la radicación de empresas informáticas nacionales e internacionales, así como para la creación de emprendimientos empresariales locales.

Hasta ese momento, si bien la UNICEN contaba con una carrera de Ingeniería con reconocimiento nacional y un incipiente desarrollo científico en sus centros de investigación, sus graduados migraban a Capital Federal ante la falta de oportunidades laborales para informáticos en Tandil. El PIT surge en 2003 como un proyecto productivo que buscaba revertir esa situación, retener a los ingenieros de su casa de estudios, promover la radicación y creación de nuevas empresas, en un contexto histórico de flamantes políticas públicas de fomento al sector de SSI. A partir de ello, la UNICEN comenzó a ofrecer el propio espacio físico del campus universitario para la radicación de las nuevas empresas y facilidades para la contratación de sus graduados (con pasantías, contribuciones salariales y una bolsa de empleo). Por su parte, el municipio de Tandil cristalizaba su apoyo con políticas fiscales, de capacitación laboral

---

<sup>4</sup>Se consideran ciudades medias, en términos poblacionales, a aquellas entre 50 mil y 500 mil habitantes. Tandil ingresa en dicha categorización por tener, según el último censo de 2010, 123.871 habitantes.

y hasta con la compra de un terreno para la radicación física del PIT (que finalmente no se utilizó).

Progresivamente se fue dando un proceso de crecimiento del sector de SSI en Tandil, caracterizado principalmente por la radicación y creación de empresas dedicadas a la prestación de consultoría y servicios a clientes nacionales e internacionales, y no tanto a la producción de tecnología. En términos de tamaño, la mayoría de las empresas del PIT son pequeñas y de origen local, aunque hay radicadas algunas empresas nacionales e internacionales reconocidas (que son las de mayor cantidad de personal) como Globant (con alrededor de 150 empleados), Grupo Assa (130), y Technisys (120), entre otras. Este perfil productivo y empresarial se condice con el del sector de SSI a nivel nacional, orientado mayormente a la provisión de servicios informáticos en pequeños emplazamientos productivos de menos de 10 trabajadores (Montes Cató, 2010; López y Ramos, 2008).

El tercer actor que conforma el llamado “Triángulo de Sábado” que dio impulso al PIT es la CEPIT, que es la cámara de empresas del sector de SSI a nivel local. Esta asociación surgió en 2010 por iniciativa de los empresarios y agrupa alrededor de 50 de las 70 empresas que conforman el Polo Informático local. Se posiciona como un espacio institucional de articulación empresaria en el que se desarrollan convenios de negocios, financiamiento y capacitaciones. La CEPIT asumió un rol central en el desarrollo del PIT desde la primera década del 2000. Como reflejo de ello podemos señalar, por un lado, la creación en el año 2014 de la Tecnicatura en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas (TUDAI) en la UNICEN ante el reclamo empresarial de contar con recursos humanos capacitados en un plazo menor a la titulación en Ingeniería en Sistemas;<sup>5</sup> y, por el otro, la participación de la cámara empresarial en el desarrollo del plan estratégico municipal de desarrollo del sector informático a nivel local (PESSIT 2015-2023).

Finalmente, por fuera del “Triángulo de Sábado” (conformado por el municipio, la universidad y las empresas), irrumpe como cuarto actor el sindicato local de Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), que pertenece al sindicato nacional

---

<sup>5</sup> Mientras la carrera de Ingeniería en Sistemas tiene una duración formal de 5 años más la elaboración de la tesis, la TUDAI cuenta una duración formal de 2 años más las prácticas profesionales (pasantías).

Asociación Gremial de Computación (AGC). Este surgió al calor de la consolidación del PIT, en 2012 y atravesó un reciente proceso de formalización sindical al convertirse en 2017 en la delegación regional de AGC. Se trata de un sindicato pequeño (por la cantidad de integrantes y de afiliados) pero que cuenta con una activa presencia en la escena local. Esto se refleja en su participación en actividades conjuntas con la universidad, la difusión en medios locales de cuestiones laborales referidas al sector, su integración en la Mesa Intersindical de Tandil (MIT), y la organización de actividades de encuentro destinadas a los trabajadores informáticos, entre otras.

El carácter de ciudad media de Tandil propicia una cercanía cotidiana entre los trabajadores informáticos, los empresarios, los miembros de la universidad y del sindicato local. Esto implica la posibilidad de conocimiento y reconocimiento de cada uno de los actores en la espontaneidad de encuentros y charlas informales que se dan cotidianamente en diferentes espacios de socialización extralaborales. En relación con esto, notamos que esa red de conocimiento mutuo se convierte en un capital relacional, que es valorizado por las empresas en términos de negocios (a partir de recomendaciones y posibilidades de asociación) y también en términos del manejo de la fuerza de trabajo, a partir del acceso a información sobre desempeños y prácticas laborales. Mientras que, en el caso de los trabajadores, su capital social (de conocimiento de otros informáticos) se convierte en información sobre oportunidades laborales y sobre las condiciones laborales en las diferentes empresas.

#### **4.1 Un abordaje ampliado de la precarización laboral en el sector de SSI de Tandil**

En sintonía con nuestro principio teórico ampliado y procesual en el estudio de la precarización laboral, nos proponemos en este apartado abordar la degradación de las condiciones laborales en el Polo Informático Tandil a partir del análisis de sus condiciones contractuales, materiales y simbólicas de trabajo. Mientras que, en el siguiente apartado, nos focalizaremos en el análisis de las resistencias desarrolladas por los informáticos, indagando no sólo las prácticas sindicales sino también las estrategias individuales y grupales que despliegan en su cotidianeidad laboral.

Observamos así, en primer lugar, que en términos contractuales la forma laboral que predomina entre los trabajadores informáticos del PIT es la relación asalariada tradicional. Si bien este dato no emerge de un relevamiento cuantitativo (que resulta

inexistente a nivel local), se condice con las expresiones de trabajadores, referentes sindicales, empresariales, universitarios y municipales relevadas en las entrevistas que desarrollamos en nuestra investigación.<sup>6</sup> Por otro lado, esto se encuentra en sintonía con la dinámica contractual a nivel nacional, donde el sector de SSI resulta el sector que en términos relativos tuvo el mayor crecimiento en empleo registrado en los últimos años (Rabosto y Zukerfeld, 2017).

Así, la mayoría de los informáticos de Tandil trabajan en relación de dependencia en empresas privadas, cumpliendo una jornada laboral estipulada (en su mayoría) en 8 horas diarias, de lunes a viernes. Esta situación laboral formal registrada habilita que los informáticos accedan a derechos laborales tradicionales como obra social, aportes jubilatorios, licencias, días de estudio, vacaciones, y asignaciones familiares, entre otros. Paralelamente, existe un número indefinido de informáticos tandilenses trabajando de modo *freelance* para empresas nacionales e internacionales, desde su casa. En términos contractuales, la mayoría de los informáticos *freelance* menciona facturar sus servicios mediante monotributo, lo cual les permite acceder a aportes jubilatorios y obra social.

Pero a pesar de la alta incidencia del empleo registrado en el sector, los informáticos asalariados carecen de instancias de negociación colectiva que regulen normativamente sus condiciones laborales. Nos referimos con esto a la ausencia de un CCT sectorial e instancias de negociación colectiva salarial como las paritarias. Al respecto, el principal objeto de insatisfacción entre los trabajadores del PIT entrevistados son sus salarios, en relación con la ausencia de bandas salariales de referencia, (y, en consecuencia) a su heterogeneidad entre las diferentes empresas (e incluso al interior de las mismas empresas en similares puestos laborales) y, fundamentalmente, a la falta de regularidad en sus aumentos. Resulta un sentido compartido la mención de la arbitrariedad empresarial a la hora de definir los incrementos salariales, que pueden variar en sus frecuencias y montos según la evaluación del desempeño del trabajador, de su productividad o hasta del presupuesto de la empresa.

---

<sup>6</sup> Entre 2017 y 2019 realizamos entrevistas a 23 trabajadores informáticos del PIT, 5 representantes sindicales, 4 empresarios locales, 3 miembros de la UNICEN y 2 funcionarios municipales de Tandil.

El aumento de sueldo es “cuando podemos” o cuando venís a charlar. Yo en mi primer trabajo informático no lo pregunté. Arreglé mi sueldo, las horas de trabajo, y después me pregunté cuándo hay aumento de sueldo. Porque no hay paritarias. No esperes abrir el diario y ver cuánto arreglaron los informáticos. No existe. La única paritaria que tiene el informático es hablar con su gerente, CEO, dueño o recursos humanos. Y ahí te pueden salir con cualquier cosa, que no es un buen momento de la empresa, te pueden pedalear o te pueden decir que sí. Y como ejemplo, vos conseguís un 15% y tu compañero dice: “¿cómo? Yo conseguí un 5%”, y otro dice que consiguió un 40%. No hay un piso, no hay reglas, no hay un criterio. En general no está claro. Muchas veces depende de a quién necesita más (la empresa), de cómo está el mercado, de si rendiste o no rendiste (Miguel,<sup>7</sup> trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2017).

En relación con ello, otro sentido compartido por los informáticos es la mención a periodos de “congelamiento” de salarios, que son atribuidos al desinterés empresarial en el trabajador. Vemos así que, si bien no resultan frecuentes los despidos en el sector de SSI, estas prácticas de congelamiento (que se dan no sólo en salarios sino también en las tareas y escalafones) resultan una forma encubierta de propiciar la salida “voluntaria” del trabajador de la empresa. Así, una vez que el trabajador agota las instancias de negociación individual con el empleador pidiendo una mejora en sus condiciones laborales y/o salariales, opta por salir de la empresa para mejorarlas, y continuará trabajando en otra empresa del sector o de modo *freelance* para diferentes clientes.

La rotación laboral resulta un rasgo característico del sector de SSI, amparado en una amplia demanda de trabajo. Pero no todos los informáticos pueden elegir libremente cambiar de empresa o trabajar de forma independiente. Son aquellos con mayores calificaciones y experiencia quienes cuentan con más facilidades para moverse y ofrecer sus servicios en el mercado de trabajo de la industria del software y los servicios informáticos. Mientras que una gran parte de los “obreros de bits” que recién inician su

---

<sup>7</sup>Los nombres de los entrevistados han sido sustituidos por otros de fantasía para preservar el anonimato en sus respuestas.

trayectoria laboral y cuentan con poca experiencia y calificaciones tienen menor libertad de movimientos para rotar de empresa o encarar el camino *freelance*.

Respecto a esta diferenciación entre los informáticos que recién inician su trayectoria y aquellos con mayor experiencia, opera un sentido común respecto a que las grandes empresas resultan espacios laborales de pasaje necesarios para la formación, que incrementarían las calificaciones y el valor en el mercado de quienes recién se inician en el rubro. Estos grandes ámbitos laborales ofrecen como atractivo una amplia cartera de clientes (reconocidos e internacionales), con proyectos variados y desafiantes, que resultan para los jóvenes trabajadores no sólo una oportunidad de crecimiento profesional sino también de formación, que luego podrán “hacer valer” en una próxima rotación laboral. Pero como contracara, las grandes empresas cuentan, en general, con menores remuneraciones e incrementos salariales.

¿Con Globant (y en general todas las empresas grandes) qué pasa? Es de conocimiento en el rubro que es una muy buena entrada, sobre todo para programadores, desarrolladores, diseñadores que recién se inician; aprendés un montón, pero pasado un tiempo es muy difícil pelear el sueldo. Sus reglas son muy estrictas, siempre termina siendo más fácil renunciar a Globant y esperar que te vuelvan a llamar. Aunque suene gracioso. [...] Globant lo que me dio y lo que le da a todo el mundo que entra es la posibilidad de entrar a una cartera muy grande de clientes, en la que venís trabajando para juegos web de la mano de *Kung Fu Panda*, *Cómo entrenar a tu Dragón*. Hice cosas increíbles, muy divertidas. De la mano de ellos tuve mi primer viaje internacional y me fui a trabajar para la empresa EA SPORTS, los de *FIFA*. Estuve tres meses trabajando en Canadá para uno de los juegos de carrera (Simón, trabajador asalariado de empresa local, entrevista personal, 2018).

Además de la salarial, otra de las problemáticas que emerge del análisis de los discursos de los informáticos es su insatisfacción respecto a la organización del tiempo de trabajo. Si bien, como mencionamos anteriormente, prima formalmente una jornada de trabajo tradicional de 8 horas, resulta frecuente su prolongación. Eso se produce por diferentes motivos: en primer lugar, la organización del trabajo por proyectos implica fechas límites de entrega acordadas con los clientes. Resulta una experiencia reiterada que, en momentos de cierre, estos proyectos se “quemén” (es decir, no se terminan de

completar las tareas necesarias para su conclusión) y los informáticos deban prolongar e intensificar su tiempo de trabajo para poder entregar el trabajo en tiempo y forma. Esto es percibido por la mayoría de los trabajadores entrevistados como una situación estresante.

Los proyectos son desafiantes, uno está todo el tiempo pensando, rompiéndose la cabeza, tratando de resolver problemas. Eso está bueno. Tenemos bastantes beneficios, que ya están estandarizados, como la obra social, poder quedarte en tu casa trabajando, que por ahí en otro trabajo no lo tenés. Como contraparte, esa pasión que uno le pone a veces es aprovechada por el manager y te exprime. Cuando hay fechas límites sobre todo. Yo he estado de guardia de madrugada, para un proyecto de México, y trabajé dos semanas de 12 de la noche a 8 de la mañana y fue matador. Todo así. Al palo. Lo que pasa es que las empresas negocian mal, acuerdan algo con el cliente y después el que la paga es el trabajador. Porque te dicen tenés que hacerlo para tal fecha y si no llegás, metele más horas. No sé si en otro trabajo pasa eso (Nahuel, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2018).

La segunda modalidad de prolongación de la jornada de trabajo se da ante la necesidad de formación y actualización constante que deben realizar los informáticos para estar capacitados en el desempeño de sus tareas laborales. A diferencia de otros sectores, las transformaciones en las tecnologías (que son sus herramientas de trabajo) son constantes y se dan de una forma cada vez más rápida, lo que conduce a los informáticos a utilizar su tiempo libre para capacitarse y actualizarse. “Muchas veces se trata de correr más rápido (capacitarse más) para estar en el mismo lugar, es decir mantener lo que se tiene pero con mayor esfuerzo” (Montes Cató, 2010, p. 82). Además, resulta recurrente la mención de que muchos de los problemas de trabajo irresueltos durante la jornada laboral son una preocupación que los atraviesa durante su tiempo libre. A diferencia de la prolongación de la jornada de trabajo por cierre de proyectos, el uso del tiempo libre para actualizarse y/o formarse profesionalmente no es visto en general como algo estresante sino como un gaje del oficio.

Básicamente nosotros tratamos de resolver problemas continuamente, buscándole la vuelta a las cosas, resolviendo, combinando otras soluciones ya existentes para resolver problemas. Y eso significa que muchas veces vos te vas a tu casa y te queda el problema en la cabeza y te quedas pensando cómo lo hago, cómo lo

hago. Y capaz que a las 10 de la noche, te estás pegando una ducha en tu casa y decís: “ya sé tengo que probar con esto”. Y al otro día vas. Es muy común eso, quedarse pensando en cómo resolverlo (Miguel, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2017).

Estas extensiones e intensificaciones del tiempo de trabajo aparecen implícitamente “compensadas” por la flexibilidad con la que cuentan los informáticos para autoadministrarse recreos durante la jornada laboral y/o trabajar algunos días desde su casa. En relación con el primer aspecto, las propias oficinas del sector de SSI se encuentran montadas y decoradas con un aspecto lúdico y deslaboralizado: paredes coloridas, espacios de esparcimiento con grandes sillones, instrumentos musicales, juegos, televisores, entre otros elementos que emulan el confort del hogar (Reischl, 2008). Esto se condice con las oficinas del PIT visitadas, donde observamos que los (jóvenes, en su mayoría) trabajadores informáticos pueden hacer uso de estos espacios “libremente” durante su jornada.

Al respecto, Díaz Balmaceda y otros (2012) señalan que detrás de esta aparente flexibilidad, de salidas, recreos y elementos de dispersión, se esconde una política de autocontrol y exigencia sobre los trabajadores. Además, estos espacios de dispersión resultan catalizadores de la prolongación de la jornada de trabajo. En relación con ello, Reischl (2008) sostiene que en la industria del software se combina la comodidad con la creación y la producción, en un ámbito que propicia la prolongación de las horas laborales.

#### **4.2 Resistencias sindicales, grupales e individuales de los informáticos tandilenses frente a la ofensiva precaria**

Entendemos las relaciones laborales como los lazos sociales, atravesados por relaciones de poder desigual, que se dan en el espacio de trabajo entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes sindicales. Como mencionamos anteriormente, el sector de SSI se caracteriza por la falta de reconocimiento formal (en su personería gremial) de un sindicato como representante de los trabajadores informáticos. A pesar de ello, actualmente existen en funcionamiento 4 sindicatos que aspiran a representar a los informáticos a nivel nacional: la Asociación Gremial de Computación (AGC), Unión Informática (UI), Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) y

Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA). Sólo uno de ellos, AGC, obtuvo a fines de 2018 el primer paso para el reconocimiento de su personería gremial por parte del Ministerio de Producción y Trabajo (resolución 2018-239), pero la misma no fue homologada, razón por la cual aún no pudo aplicarse efectivamente.

En el caso del Polo Informático Tandil, se encuentra activo únicamente el sindicato AGC. Esta delegación regional se oficializó recientemente, en el año 2017, y surgió a partir de la formalización de la autorganización de Trabajadores Informáticos Tandil (TIT) nacida en 2012. Si bien otros gremios nacionales tuvieron presencia en el PIT, como UTSA en 2014 y UI en 2015, se trataron de participaciones puntuales, sin contar hoy en día ninguna de ellas ni con delegados ni con afiliados en Tandil.

El sindicalismo informático cuenta con particularidades distintivas respecto a otros sectores productivos que han sido abordadas por trabajos académicos (Del Fueyo, 2017; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012), muchas de las cuales aparecen reflejadas en el caso de TIT-AGC. Entre ellos podemos mencionar la particularidad del trabajador informático como representado, en relación con su perfil despolitizado y ligado a una identidad más como profesional que como trabajador, lo que muchas veces dificulta su involucramiento en cuestiones sindicales.

Tienen que ser cosas muy obscenas para que haya una reacción. Como que no haya cobertura social para el grupo familiar, por ejemplo. Cosas que son graves. Es más fácil para nosotros reunirnos por una cuestión técnica o profesional que por una reivindicación de nuestras condiciones laborales (Federico, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2017).

Esta distancia sindical que caracteriza a los informáticos se encuentra fortalecida también por las prácticas antisindicales desarrolladas por los empresarios en muchos de los lugares de trabajo del sector, que implican la prohibición de la afiliación, realización de asambleas y hasta el hostigamiento hacia quienes intentan desarrollar prácticas sindicales (Montes Cató, 2010). En el caso de Tandil, diferentes referentes nacionales de sindicatos del sector remarcan que perciben en las ciudades medias y pequeñas del interior un miedo mayor a la organización sindical que en espacios urbanos más grandes. Refieren al respecto que muchas veces reciben contactos virtuales de

trabajadores del interior del país, en donde les cuentan problemáticas laborales y piden asesoramiento, pero preservando su anonimato.

En varias oportunidades nos han contactado compañeros de Tandil porque está este Polo Informático y están estas problemáticas, y allá los salarios son incluso más bajos que acá (en Capital Federal). Nos han contactado mucho, pero no avanzaron. Notamos como un temor excesivamente superior que los compañeros de acá, como que estaban muy preocupados por las posibles represalias (Secretario Nacional de Acción Social de la Unión Informática (Buenos Aires), entrevista personal, 2018).

La incidencia de UTSA podría haber sido mayor, no por la postura de los trabajadores ante un gremio que los represente legalmente y con experiencia, sino que los propietarios de las empresas de Tandil conviven día a día con los trabajadores y esa característica los hace más vulnerables a la hora de reclamar puntualmente una situación irregular, y es ahí donde apunta la UTSA, a no exponer a los trabajadores, pero sí solucionar el problema puntual, más allá de si es afiliado o no (Delegado de UTSA seccional Mar del Plata, entrevista personal, 2019).

En el caso de Tandil, si bien los integrantes de TIT-AGC no dan cuenta de haber recibido hostigamiento empresarial por su sindicalización, sí se dio una experiencia en ese sentido en 2015 con el caso del primer delegado sindical (normalizador) de la historia de PIT, perteneciente al sindicato UI. En una de las entrevistas que le realizamos, este relata que duró pocos meses en ese puesto y que desistió del mismo ante la falta de apoyo de sus compañeros y por el clima de deslegitimación de su tarea como delegado por parte de las autoridades de la empresa donde trabajaba.

Una de las personas de RRHH me quiso poner los puntos de entrada, diciéndome que yo no podía hacer absolutamente nada porque ellos no reconocían a la UI como un sindicato y entonces yo no tenía ningún poder [...]. Fue un poco chocante, pero esa fue la reacción, que yo no podía plantear en ningún momento hablar en nombre de ningún empleado de nada. Me dijo: “te felicito que creas que puedas hacer algo pero acá no vas a poder hacer nada”. No podía decir en ningún momento vengo a hablar en representación de los empleados. Pero desde el área de RRHH después me fui enterando que fueron tirando abajo y hablando con

quienes podían que era todo una truchada lo de la UI. Desde ese lado hablaban con los que tenían confianza diciendo que era cualquier cosa donde yo me había metido. Generaron ese rumor (Mauro, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2018).

Por otro lado, retomando las características del sindicalismo informático, observamos que las prácticas de TIT-AGC como sindicato exceden a lo meramente gremial, e involucran también el desarrollo de actividades vinculadas con la formación profesional, la soberanía tecnológica, la seguridad informática, el software libre, entre otras. Muchas de ellas, en articulación con otras organizaciones de informáticos y la propia universidad local. Pero también TIT-AGC desarrolla prácticas eminentemente sindicales, reflejadas en su denuncia sobre la precarización de las condiciones salariales de los informáticos en medios locales, su participación en asambleas regionales sindicales y en la Mesa Intersindical de Tandil (MIT).

Como tercer rasgo característico del sindicalismo informático podemos destacar su militancia virtual, que refiere al uso de las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp) como su principal herramienta de difusión, comunicación y contacto con los informáticos locales. Más allá de que la militancia virtual resulta un recurso utilizado por diferentes organizaciones sindicales y políticas, actualmente, en el caso del sector de SSI, su centralidad se explica también por la cotidianeidad que ocupan los medios virtuales como herramientas de trabajo y contacto entre los informáticos.

No resulta así un rasgo característico del sindicalismo informático la apelación a repertorios de acción tradicionales del sindicalismo, como el paro de actividades y las movilizaciones. En la (corta) historia del sindicalismo informático a nivel nacional podemos encontrar pocos conflictos abiertos. La mayoría de ellos se dieron de la mano de Unión Informática (UI) y en grandes centros urbanos (Del Fueyo, 2017). Fue recién en 2011 cuando se realizó el primer paro de actividades en la historia del sector informático a nivel nacional, en reclamo de actualizaciones salariales y regularizaciones contractuales en IBM (sede Capital Federal), a partir del cual surgió el sindicato UI.

Pero si bien no existe una tradición sindical de conflictos abiertos en el sector de SSI, tanto a nivel nacional como local, podemos reconocer en el caso del Polo Informático de Tandil tres conflictos emblemáticos. El primero se dio en 2014 en la

empresa Synapsis ante el reclamo de los trabajadores por la falta de cobertura social familiar. El conflicto empezó primero con una negociación con los empleadores y, ante la falta de respuestas favorables, continuó con la intervención del sindicato UTSA, que fue contactado personalmente por los trabajadores. La cercanía de una delegación sindical regional en Mar del Plata facilitó la intervención presencial de referentes de UTSA en las negociaciones con las autoridades de la empresa y hasta con el propio Ministerio de Trabajo, y terminó resolviéndose a favor de los trabajadores. Luego de ese conflicto, este sindicato no volvió a tener presencia en Tandil.

El segundo conflicto se dio al año siguiente en la empresa Grupo ASSA, y a diferencia del primero no contó ni con intervención sindical ni con un resultado favorable para los trabajadores. El conflicto surgió ante un reclamo salarial ligado a la falta de aumentos salariales, a lo que se sumaron luego demandas por una mayor flexibilidad horaria para que los trabajadores-estudiantes puedan ir a cursar y por la mejora en la infraestructura del mobiliario de trabajo (sillas y computadoras). Tomando la experiencia del anterior conflicto, los trabajadores autoorganizados buscaron (sin éxito) el apoyo sindical de UTSA y UI. Pero finalmente el conflicto se disipó y terminó sin la satisfacción de las demandas que lo movilizaron.

Y nosotros tuvimos la experiencia en Grupo ASSA de querer juntarnos varios, de armar un reclamo más colectivo y la verdad que nos fue mal, la empresa nos bajó el pulgar, no teníamos gremio que nos represente. Y seguimos cada uno en la suya, no había muchas opciones (Saúl, trabajador freelance, entrevista personal, 2017).

El tercer conflicto resonante del PIT se dio recientemente, en 2019, ante la demora en el pago de los salarios de los instructores del Plan 111 mil, que estaba a cargo de la CEPIT. Si bien, inicialmente los instructores se autorganizaron y reclamaron a partir de reuniones con la cámara empresarial y el Ministerio de Trabajo, ante su falta de resolución tomó intervención el sindicato local TIT-AGC. Su participación se remitió a gestionar reuniones con representantes de la CEPIT y del Estado y hacer público el reclamo, a partir de comunicados en redes sociales.

El bolsillo de los trabajadores no puede ser el que pague los platos rotos ocasionados por errores administrativos, negligencias o incumplimientos por parte de la CEPIT y Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

Reclamamos el pago de una compensación. Reclamamos desde hace un mes una reunión ante el Ministerio para esclarecer la situación del convenio. Desde el gremio informático acompañamos a los instructores y nos ponemos a entera disposición de todas las partes para resolver este conflicto pero en caso de no prosperar el diálogo nos veremos obligados a tomar medidas legales para defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras (Comunicado de TIT-AGC, *Diario El Eco*, 25/5/2019).

Vemos a partir de este último conflicto que la formalización sindical de TIT como delegación regional de AGC fortaleció su rol como representante de los trabajadores informáticos de Tandil. Se trató del primer conflicto abierto en el que participó activamente desempeñando ese rol. En los dos conflictos anteriores no tuvo participación ya que, si bien ya existía como autorganización gremial, no se encontraba plenamente en actividad. Fue a partir de 2015 que TIT se reactivó como organización sindical informal primero y como delegación sindical formal a partir de 2017, consolidándose como representante de los informáticos locales.

#### **4.2.1 Resistencias informáticas cotidianas, más allá del sindicato**

Pero más allá de la canalización de las demandas laborales en acciones colectivas —de tipo sindical y autoorganizada— existen otras estrategias y prácticas que desarrollan los trabajadores para enfrentar la precarización de su trabajo. Nos referimos con ello, desde una perspectiva teórica de la microfísica del poder (Foucault, 1992), a las resistencias cotidianas individuales y grupales que desarrollan en sus espacios laborales a partir de acciones de desobediencia ante la autoridad patronal y sus normas de comportamiento productivo (Collinson, 2002; Fleming y Sewell, 2002; Thompson y Ackroyd, 1995), y a las estrategias que despliegan en el mercado de trabajo informático para mejorar sus condiciones laborales y salariales.

A partir de las entrevistas realizadas, encontramos que la primera reacción de los informáticos tandilenses ante la insatisfacción laboral es el diálogo con otros compañeros. Esto se da especialmente ante las problemáticas salariales ligadas a bajos salarios, falta de aumentos, horas extras no remuneradas, desconocimiento de criterios en la definición salarial, etc. Estos diálogos se realizan principalmente de forma catártica, como una forma de desahogo, pero sin embargo implican en sí mismos una

visibilización de una problemática que deja así de ser percibida como algo personal y comienza a ser encuadrada como una problemática compartida. La mayor parte de estas charlas se realizan en el propio espacio de trabajo, pero de forma privada, en los pasillos o a través de los chats internos de trabajo.

Cuando tenés confianza empezás a mostrar tus quejas, a decir: “qué mal”, o “pedí un día y no me lo dieron”, “yo siempre les respondo a ellos y ellos no me responden a mí”. Con las personas que tenés confianza, no es que en el almuerzo te vas a poner a debatir esos temas. Nada que ver. Eso es más de pasillo, detrás de las espaldas del jefe o por el chat interno que compartimos. Cuando llega una nota del diario que dice que en sistemas la media gana 25 mil pesos, entonces decís: “¿dónde están acá?!”. Ahí cada uno muestra su enojo, su disconformidad (María, pasante de empresa nacional, entrevista personal, 2018).

Por otro lado, el diálogo sobre problemáticas relativas al salario implica la infracción de una de las reglas del manual de empleado que prohíbe, en algunas empresas del sector informático, hablar sobre salarios entre compañeros de trabajo.

Hay algunos a los que les da cosa hablar porque dicen que no se puede, a otros no les importa y hablan igual. Yo siempre fui muy transparente con mis compañeros y más con los que son del mismo *Seniority* más bajo. Pasaba que nos enterábamos que cuando entraba gente nueva ganaba más. Le preguntabas: “¿Cuánto ganas?”; “15 mil”; “Ay, y yo estoy ganando 12 mil con dos años de experiencia”. Eso genera algo no contra el empleado nuevo, sino contra la empresa. Pero hablar no sirve para defender aumentos. Si vos vas y le decís a tu jefe: “quiero que me aumentes porque fulanito está ganando 15 mil”, te dicen: “Y, ¿cómo sabés que está ganando 15 mil? ¿Te mostró el recibo de sueldo?”; “Y no”; “Ah, bueno, entonces te puede decir que gana 20 mil y vos le crees”. Me lo han dicho. Se defienden con eso y aunque le lleves el recibo de sueldo, estoy seguro que no te aumentan tampoco. Eso te da mucha bronca (Mauro, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2018).

En la mayoría de los casos, esta insatisfacción salarial, a pesar de ser compartida en diálogos con otros trabajadores, no provoca una reacción colectiva. Excepcionalmente (como en el caso del conflicto de Grupo ASSA) los informáticos van a reclamar en grupo, ya que la tendencia dentro del mundo informático es la

negociación individual de sus salarios y aumentos. Esta práctica cotidiana se encuentra amparada en la ausencia de un sindicato sectorial reconocido que negocie colectivamente. Y como consecuencia, el éxito o fracaso en la negociación depende de las herramientas individuales (experiencia, calificaciones, capital discursivo) del trabajador<sup>8</sup> y de la discrecionalidad empresarial en la evaluación de estas. Al respecto, Montes Cató (2010) señala la mediación de un discurso empresarial meritocrático, a partir del cual los incrementos salariales son definidos discrecionalmente en función del desempeño y de las capacidades del trabajador.

Otra forma de salida ante la insatisfacción laboral entre los informáticos, una vez agotadas las instancias de negociación (individual) con el empleador, es la rotación laboral. Esto implica cambiar de lugar de trabajo. Mencionamos anteriormente que el propio mercado de trabajo sectorial cuenta con una alta demanda de trabajadores informáticos que ampara esta alta rotación laboral. Así en un contexto de bajo desempleo, los informáticos cambian de empleo con mayor facilidad que en otros sectores de productivos. Esta situación se mantuvo incluso a pesar del contexto de retracción del mercado laboral ocurrida durante el gobierno macrista (2015-2019).

Pero a pesar de la fertilidad para la rotación que otorga el mercado de trabajo informático, resulta necesario destacar que esta se encuentra estimulada también por la desregulación y (consecuente) degradación del trabajo en el sector. Es decir, es ante la ausencia de un CCT y de un sindicato que pueda negociar colectivamente las condiciones de trabajo, que el informático recurre a la rotación como principal herramienta para buscar una mejora en las mismas. Por otro lado, en ocasiones, esa rotación puede terminar siendo una solución transitoria, ya que corre riesgos de volver a repetirse la situación de congelamiento salarial en la nueva empresa ante la ausencia de una normativa (CCT) que lo regule.

Estamos mal acostumbrados a que tenemos mucho trabajo y mucha rotación fácil, entonces con muchos de los que hablaba me decían para que me voy a enroscar, si yo estoy disconforme busco otra empresa. Pero yo lo que les planteaba era:

---

<sup>8</sup>Desde las Ciencias de la Administración se habla de la presencia de “contratos idiosincráticos” entre los trabajadores más calificados y los altos mandos del sector de SSI, quienes en función de sus competencias con alta demanda en el mercado de trabajo sectorial negocian personalmente sus condiciones salariales y laborales (Dabos y Rivero, 2012).

“¿Qué vas a hacer eso toda tu vida?” (Mauro, trabajador asalariado de empresa internacional, entrevista personal, 2018).

En Sistemas la idea es que si querés ir mejorando tenés que ir rotando. Ya la propia empresa te lo impone así. En ASSA, yo me enteré, que tenían una premisa que era lograr por año un 30% de rotación de la gente. Que se vayan empleados y contratar gente nueva. En general funciona así [...], después de un tiempo como que te empiezan a congelar, no te asignan proyectos nuevos o te congelan los sueldos, buscando que vos te vayas (Saúl, trabajador *freelance*, entrevista personal, 2017).

Una variante de dicha rotación es la salida independiente como trabajador *freelance*, que resulta una práctica laboral recurrente en el sector de SSI y se ampara en un contexto comercial internacional de creciente demanda de trabajadores informáticos y en las facilidades materiales para trabajar de forma remota. En las entrevistas, los informáticos que optaron por esa salida mencionan que ello implica un incremento no sólo de sus ingresos sino también de su libertad respecto a la organización del tiempo y lugar de trabajo, que lo vuelve compatible con el desarrollo de actividades de ocio en su tiempo libre.

Sin embargo, mencionan también que, durante las fechas de cierre y entregas, al igual que los trabajadores asalariados, deben prolongar e intensificar su tiempo de trabajo, lo cual trae muchas veces dificultades en su articulación con la vida familiar, ya que la propia casa se convierte en el espacio donde el informático *freelance* trabaja. Además, debemos sumar a esto la inestabilidad e inseguridad contractual de estos trabajadores independientes, amparados bajo el régimen de monotributo en su mayoría, que, si bien formaliza la facturación y el acceso a obra social y aportes jubilatorios, los priva de derechos laborales fundamentales como vacaciones, licencias y asignaciones familiares, entre otras.

En ocasiones esta salida *freelance* individual se convierte en el primer paso para un desarrollo empresarial como microempresa, en articulación con otros trabajadores informáticos independientes. Al respecto, diferentes autores (Novick et al, 2013; López y Ramos, 2013) mencionan como particularidad del sector de SSI la facilidad para emprender por el escaso capital físico necesario (una computadora y conexión a internet). Gran parte de las empresas locales del PIT surgieron a partir de trabajadores

*freelance* que tuvieron un incremento de clientes y decidieron asociarse para poder satisfacer esta demanda creciente de trabajo. Aunque, en términos formales, muchos de ellos mencionan seguir facturando individualmente a partir del monotributo.

## 5. Reflexiones finales

Comenzamos este artículo buscando dar luz a las resistencias que desarrollan los informáticos frente a la precarización laboral en el marco de la sociedad postindustrial. Esta búsqueda, la problematización de sus condiciones laborales, implica en sí misma una desmitificación de uno de los sectores productivos más exitosos en la economía actual, que ha tenido un exponencial crecimiento productivo, comercial y laboral, que, sin embargo, no se expresa en los mismos términos en la calidad del trabajo. Incluso a pesar de ser uno de los sectores que más empleo registrado creó en los últimos años. Hablar de precarización laboral a pesar de esta sobrerrepresentación de trabajadores asalariados formales, implica también una segunda desmitificación respecto a la precarización laboral invisibilizada detrás del empleo en blanco.

Partimos así de un posicionamiento teórico ampliado y procesual de la precarización laboral, amparado en la escuela teórica francesa de sociología del trabajo neomarxista. Esta define a la precarización laboral como una ofensiva que degrada y segmenta no sólo las condiciones contractuales, sino también las condiciones materiales y simbólicas de trabajo, además de las herramientas sindicales con las que cuentan los trabajadores para dar disputa en términos colectivos. Pero esta ofensiva del capital sobre el trabajo implica también resistencias de los trabajadores, que asumen mayor o menor tenor según las relaciones laborales de fuerza.

Recuperando esta dimensión procesual de la precarización laboral nos propusimos incorporar al estudio de la degradación laboral, el de las resistencias que los informáticos realizaban frente a ella. Y pensamos esas resistencias en dos dimensiones: por un lado, las de tipo sindical organizadas colectivamente, y, por otro lado, las de la microfísica del poder desplegadas individual y grupalmente por los informáticos en su cotidianeidad laboral.

En concordancia con los estudios del sector realizados por otros autores, encontramos una fuerte distancia identitaria de los informáticos respecto al sindicalismo, fortalecida por prácticas empresariales antisindicales y por la ausencia de un marco legal de reconocimiento sindical sectorial. En el caso de Tandil, como ciudad media, el conocimiento cotidiano entre empresarios y trabajadores potencia el temor a la sindicalización y dificulta el desarrollo de acciones colectivas por temor a represalias laborales. A pesar de ello, se encuentra actualmente en funcionamiento una delegación regional del sindicato AGC y en la historia reciente del PIT se desarrollaron algunos conflictos laborales de informáticos autorganizados en búsqueda de mejoras en las condiciones salariales y contractuales de trabajo.

Pero más allá de estas acciones colectivas sindicales puntuales, notamos que las principales estrategias que despliegan los informáticos de Tandil frente a la precarización laboral son de tipo individual. Fundamentalmente, son las negociaciones personales con los empleadores y la rotación laboral a otra empresa (o al modo *freelance*) las principales estrategias para mejorar sus condiciones laborales (especialmente, salariales). Esto se ampara en particularidades del sector de SSI: por un lado, la ausencia de instancias de negociación colectiva y, por el otro, la existencia de un mercado de trabajo con alta demanda de informáticos que favorece su circulación por diferentes espacios laborales.

Pero además observamos prácticas de resistencia grupales que no alcanzan a asumir un carácter de organización colectiva. Referimos con ello a los diálogos que se dan de forma clandestina entre los informáticos para compartir información, especialmente salarial. Si bien esos diálogos resultan principalmente actos catárticos, resultan también acciones que transgreden las propias reglas empresariales que, en muchos lugares, prohíben el diálogo sobre cuestiones salariales entre empleados. El derribar el tabú del sueldo además contribuye a que los informáticos visualicen su problemática como algo que atraviesa también a otros trabajadores de su empresa y del sector.

La convivencia de ambas formas de resistencia implica relaciones y tensiones entre ellas. Consideramos que el predominio de las salidas individuales frente a la precarización laboral en el sector de SSI no invalida su potencialidad política y las posibilidades de canalizar la insatisfacción también por salidas colectivas, como las del

sindicato. En la insatisfacción frente a la precarización laboral (a pesar de su carácter hegemónico en tiempos postindustriales) y en la búsqueda personal, grupal y sindical de mejores condiciones laborales, hay un horizonte social compartido de “buen empleo” atravesado por los derechos laborales conquistados en una sociedad salarial pasada.

## Bibliografía

- Adamini, M. (2018). Precariedades (invisibles) en el sector del software y servicios informáticos. Trabajo presentado en V Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo organizado por Red SIMEL, Mar del Plata.
- Adamini, M. (2019). Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. *Cuadernos de H ideas*, 13(13), 1-23. Consultado en: <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/view/5530/4768>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Herramienta.
- Azpiazu, D.; Basualdo, E. y Nochteff, H. (1990). Los límites de las políticas industriales en un período de reestructuración regresiva: el caso de la informática en Argentina. *Desarrollo económico*, 30(18), 151-172.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: FCE.
- Bérout, S. y Bouffartigue, P. (Dir.) (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París: La dispute.
- Borello, J.; Erbes, A.; Robert, V. Roitter, S. y Yoguel, G. (2005). Competencias técnicas de los trabajadores informáticos. El caso de la Argentina. *Revista de la CEPAL*, 87, 131-150.
- Castel R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cingolani P. (2009). Ce qu'il y a de nouveaudans 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.
- Collinson, D. (2002). Managing humour. *Journal of Management Studies*, 39, 269-288.
- Dabos, E.G. y Rivero, A. G. (2012). Contratos idiosincrásicos en la atracción y retención del talento: tres estudios en organizaciones intensivas en conocimiento de la Argentina. *Estudios gerenciales*, 28, 3-12.
- Del Bono, A. y Bulloni, N. (2019). Trabajo y acción sindical en redes globales de servicios. Una mirada desde Argentina (2003-2015). *Trabajo y Sociedad*, 32, 103-123.

- Del Fueyo, J. I. (2017). *Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina*. Trabajo presentado en el 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por ASET, Buenos Aires.
- Díaz Balmaceda, E.; Moro, A.; Redini, I.; Suau, F.; Trovato, A. (2012). *Sujetos al capital: Estrategias de disciplinamiento en una industria de software argentina*. Trabajo presentado en las VII Jornadas de Sociología organizado por el Departamento de Sociología de la FaHCE de la UNLP, La Plata.
- Ferpozzi, H. y Zukerfeld, M. (2012). *El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial*. Trabajo presentado en el IV Congreso Anual de AEDA, Buenos Aires.
- Fleming, P., y Sewell, G. (2002). Looking for the Good Soldier, Svejik: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology*, 36(4), 857- 873.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. Madrid: Editorial La Piqueta.
- López, A. y Ramos, S. (2008). *La industria de software y servicios informáticos argentina. Tendencias, factores de competitividad y clusters*. Buenos Aires: CENIT.
- López, A. y Ramos, D. (2013). Análisis de diagnóstico tecnológico sectorial: Software y servicios informáticos, Informe del MINCYT.
- Míguez, P. (2010). Automatización y revolución informática. Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo. En Montes Cató, J. (coord) *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y Trabajo Editores.
- Míguez, P. (2017). Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo. *Revista Ciencias Sociales*, 93, 74-79.
- Mochi Alemán, P.O. (2002). El movimiento del software libre. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 45(185), 73-89.
- 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.
- MoulierBoutang, Y. (2007). *Capitalismecognitif. La nouvelle grande transformation*. París: Ed. Amsterdam.
- Murmis, E. (2015). En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos. *El Aromo*, 76. Consultado en: <https://razonyrevolucion.org/en-la-tecla-condiciones-laborales-y-organizacion-de-los-trabajadores-informaticos>
- Novick, M.; Rojo, S.; Castillo, V.; Tumini, L. y Breard, G. (2013). Nuevas actividades económicas surgidas a partir del paradigma TIC: el sector del software y los servicios de call center. En Novick, M. y Rotondo, S. (comp.) *El desafío de las*

*TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo.* Santiago de Chile: CEPAL.

Rabosto, A. y Zukerfeld, M. (2017). Precarity, precariousness and software workers: wages, unions and subjectivity in the Argentinian software and information services sector. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 11(1), 87-102.

Reischl, G. (2008). *El engaño Google: una potencia mundial incontrolada en internet.* Barcelona: Medialive Content.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona: Anagrama.

Spósito, M. E. (2004). Novosconteúdosnas periferias urbanas das cidadesmédias do estado de São Paulo, Brasil. *Investigaciones geográficas, Boletín Del Instituto de Geografía-UNAM*, 54,114-139.

Thompson, P. y Ackroyd, S. (1995). All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British industrial sociology. *Sociology*, 29(4), 615-633.

Yoguel G.; Novik M.; Milesi D.; Roitter S. y Borello J. (2004). *Información y conocimiento: la difusión de TIC's en la industria manufacturera argentina.* Revista de la CEPAL, 82, 139-156

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