

La persistencia del sindicato en tiempos postindustriales. Un abordaje a partir del proceso de formalización gremial de trabajadores informáticos

*The Persistence of the Trade Union in Post-Industrial Times: An Approach from the Process of Union Formalization of Computer Workers*

**Marina Adamini**

**Marina Adamini** es investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales, Instituto de Estudios Histórico-Sociales, Universidad Nacional del Centro, Argentina.  
E-mail: marinaadamini@gmail.com

## resumen

Se busca analizar el proceso de formalización sindical que atravesó la agrupación Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), para reflexionar en torno a la persistencia jurídica y simbólica del sindicato como institución de representación de los trabajadores en el actual contexto postindustrial. A su vez, como contracara de ello, se busca analizar también las potencialidades y límites de las organizaciones sindicales informales que, como TIT, surgen como alternativa gremial en busca de ampliar la representación más allá del modelo sindical tradicional. El sector informático cuenta con amplia incidencia del empleo registrado y trabajadores asalariados con derechos sindicales formales. Sin embargo, la falta de personería gremial, las prácticas empresariales antisindicales, el distanciamiento identitario de los jóvenes informáticos respecto de los sindicatos y la alta rotación laboral dificultan un desarrollo sindical material y concreto. Eso incide en una baja tasa de sindicalización y de conflictividad en el sector. En este marco, nos interesa estudiar el proceso de emergencia de la autoorganización TIT y su posterior formalización como delegación regional de sindicato Asociación Gremial de Computación. Para ello, analizamos sus móviles e implicancias, a partir de la realización de entrevistas en profundidad a sus principales referentes y el análisis documental de sus gacetillas y publicaciones virtuales.

## palabras clave

sindicato / sector informático / autoorganización / sociedad postindustrial

## summary

It seeks to analyze the union formalization process that the Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT) group went through, to reflect on the legal and symbolic persistence of the trade union as an institution of representation of workers in the current post-industrial context. And on the other hand, also analyze the potential and limits of informal union organizations that, like TIT, emerge as a union alternative seeking to expand representation beyond the traditional trade union model. The IT sector has a large incidence of registered employment and salaried workers with formal union rights. However, the lack of union status, the anti-union business practices, the identity distancing of young IT workers from the unions, and the high labor turnover, hinder a material and concrete trade union development. This affects a low rate of unionization and conflict in the sector. In this framework, we are interested in studying the emergency process of the TIT self-organization and its subsequent formalization as a regional delegation of the trade union Asociación Gremial de Computación, analyzing its motives and implications, based on conducting in-depth interviews with its main referents and the documentary analysis of its gazettes and virtual publications.

## keywords

trade union / IT sector / self-organization / post-industrial society

## 1. Introducción

El objetivo de este artículo consiste en analizar la persistencia de la forma sindical, como estructura de organización de los trabajadores, en el marco de las transformaciones del mundo laboral postindustrial. Consideramos que, a pesar de la expansión de la precarización laboral y el desarrollo de nuevas formas productivas, el sindicato como institución mantiene su vigencia jurídica, cultural y política en Argentina. Esto no implica desconocer el debilitamiento que atraviesa desde el avance de la ofensiva neoliberal sobre el mundo del trabajo que, al segmentar y desproteger a los trabajadores, dificulta su organización colectiva. A pesar de ello y de sus propios procesos de adaptación a la crisis de la sociedad industrial, nuestra hipótesis es que mantiene su vigencia en la arena política, con más continuidades que cambios.

Reflexionaremos sobre esto a partir del análisis de las formas de organización gremial de jóvenes trabajadores informáticos, que representan un sector insignia del trabajo postindustrial, caracterizado por la aplicación de nuevas formas productivas, como la desterritorialización del espacio laboral y el uso de TICs como herramientas, que facilitan la división del proceso de trabajo entre empresas y trabajadores, bajo modalidades laborales remotas y formas contractuales tercerizadas y deslaboralizadas (como el empleo *freelance*).

El Sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) ha atravesado en nuestro país en los últimos 15 años un exponencial crecimiento productivo, reflejado en el aumento en la cantidad de empresas y puestos de trabajo, pero recién en 2020 uno de los cuatro sindicatos nacionales del sector obtuvo la personería gremial (Asociación Gremial de Computación [AGC]) y aún no se celebró ningún Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) sectorial. Este letargo sindical en el sector informático se refleja en una baja tasa de afiliaciones y conflictividad laboral, las cuales, según estudios académicos (Montes Cató, 2010; Rabosto y Zukerfeld, 2017; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012; Míguez, 2017; Del Fueyo, 2017), están condicionadas por prácticas empresariales antisindicales, por el propio distanciamiento subjetivo de los informáticos respecto de los sindicatos y por el dinamismo del mercado de trabajo que habilita la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales.

Esta aparente aporía de un sector emblema de la sociedad postindustrial, en donde las condiciones normativas, productivas, las prácticas empresariales y hasta la propia subjetividad de los trabajadores tienden hacia la individualización, y aún así hay sindicatos en actividad –aunque limitada– genera en nosotros una atracción analítica que nos invita a reflexionar acerca de sus razones, más allá de las particularidades del sector, como una forma de indagar en las propias tramas sociales, culturales y políticas que mantienen al sindicato como institución hegemónica de representación de los trabajadores.

Conduciremos este análisis a partir de un estudio cualitativo basado en el caso de la asociación gremial Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), surgida como autoorganización en 2012. TIT atravesó en 2018 un proceso de formalización al convertirse en la delegación regional del sindicato AGC. Este caso instrumental

despierta interés teórico en nosotros no solo por reflejar un sector insignia de la sociedad postindustrial y sus nuevas tendencias productivas y laborales a partir de las cuales problematizar el rol sindical, sino también por su propio proceso de formalización gremial. Esto último resulta un instrumento para reflexionar en torno a la persistencia de la forma sindicato. Utilizaremos como técnicas metodológicas cualitativas de construcción de datos la realización de entrevistas en profundidad a sus principales referentes y el análisis documental tanto de fuentes periodísticas locales y gacetillas como de publicaciones virtuales de la organización.<sup>1</sup>

## **2. Raíces y límites institucionales del modelo de representación sindical**

Los principales rasgos que definen al modelo sindical argentino en la actualidad tienen sus bases normativas en el marco de una sociedad salarial pasada. Puntualmente, su origen remite al decreto de Ley N° 23.852 sancionado en 1945, con Perón como Secretario de Trabajo y Previsión, días antes del emblemático 17 de octubre. Estos principios jurídicos –a pesar de sus vaivenes y modificaciones (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2005)– mantienen su vigencia en la actual Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551/88, que define como uno de sus principales rasgos el monopolio de la representación sindical por rama de actividad, mediante la regulación estatal de la personería gremial. Esto configura un modelo sindical centralizado, con rasgos de verticalidad, y una fuerte presencia estatal en su control.

Las asociaciones sindicales, como instituciones formales de representación de los trabajadores, se dividen así entre aquellas que están simplemente inscriptas (con personería jurídica) y aquellas que, además, cuentan con personería gremial. La personería gremial es otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) solo a aquellas asociaciones sindicales inscriptas que son consideradas las más representativas hacia el interior de la rama o actividad, para lo cual deben afiliarse por lo menos al 20% del colectivo de trabajadores y contar con el mayor número de afiliados cotizantes. Esto les otorga derechos exclusivos, como la representación de los trabajadores de su rama (afiliados y no afiliados) ante el Estado y los empleadores en instancias de negociación colectiva, y otros de vitalidad para su mantenimiento, como la administración de fondos de obras sociales. Por su parte, si bien la Ley reconoce a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas el derecho de petionar, representar y cotizar a sus afiliados, formar mutuales y realizar asambleas (art. 23), no cuentan con la prerrogativa de representación real en instancias de negociación colectiva y conflicto (Battistini, 2010), lo que crea una situación virtual de sindicato único (Goldín, 1997).

Pese a que este principio de unicidad que caracteriza al modelo sindical argentino es defendido por la fortaleza que otorga a los trabajadores la centralidad en la disputa y negociación, ha sido también objeto de cuestionamiento por diferentes actores del mundo jurídico, político y sindical, por afectar la libertad o pluralidad sindical (Ventrici, 2016). Estos cuestionamientos incluyen ámbitos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –a cuyos principios de jurisprudencia se encuentra subscripta Argentina–, en su reclamo de articulación

de representatividad con libertad sindical (Recalde, 2004). Esto se refleja en la situación de simple inscripción de la CTA, cuyo reclamo histórico de acceso a la personería gremial como organización sindical de tercer grado continúa pendiente (Retamozo y Moris, 2015).

Vemos así que, a pesar de los cambios aplicados en función de los diferentes modelos políticos a lo largo de nuestra historia<sup>2</sup>, el sistema sindical moldeado durante el primer peronismo en base a un trabajador asalariado, registrado y estable continúa vigente como principio ordenador de la Ley de asociaciones sindicales (Senén González, Trajtemberg, y Medwid, 2009; Alfie, 2010). Al respecto, y frente a las transformaciones ocurridas ante el avance de la ofensiva precaria sobre el mundo del trabajo (Antunes, 1999), identificamos límites institucionales en el sistema sindical para la representación de aquellos trabajadores no registrados, informales, contratados bajo formas deslaboralizadas, que no cuentan con los requisitos formales necesarios para su afiliación.

En este contexto, surge el debate acerca de las posibilidades de renovar las estructuras normativas sindicales para la incorporación de estos trabajadores que se encuentran por fuera del modelo asalariado registrado. Al respecto, Ventrici (2016) da cuenta de diferentes proyectos legislativos enviados al Congreso en la última década que aspiraban a modificar la Ley de asociaciones sindicales, en un cuestionamiento de aspectos principales como el unicato, la falta de autonomía y de democratización. En el mundo académico, la discusión por la renovación sindical se dio a partir de las reflexiones en torno a la “revitalización”, surgidas a comienzos de la década de 2000 en países anglosajones. Estos debates se referían a las estrategias de innovación de los sindicatos, en una búsqueda por ampliar sus bases de representación, a partir de la incorporación de nuevos actores ajenos al mundo del trabajo, como los movimientos sociales (Kelly, Waddington y Heery, 2003; Moody, 1997). En Argentina, podemos identificar el surgimiento de la CTA a inicios de la década de 1990 como una búsqueda de ampliar la representación sindical, al incluir a trabajadores desocupados, informales y vincularse con organizaciones sociales territoriales. Sin embargo, en la práctica, algunos autores (Palomino, 2000; Longo y Beliera, 2012) advierten que, a pesar de su propósito de conformación como un sindicato de movimiento social, sus principales afiliados son trabajadores asalariados.

Por otra parte, el fenómeno de reactivación sindical ocurrido en el país a partir de 2005, en el marco de la recomposición del mercado laboral, reflejado en el incremento de las afiliaciones y la conflictividad laboral –luego de una década de reflujo sindical y aparición en escena de movimientos sociales (Svampa, 2000)– no implicó una renovación sino una reafirmación de los actores sindicales tradicionales (Atzeni y Ghiliani, 2008; Etchemendy y Collier Berins, 2007). A pesar de ello, diferentes estudios señalan también la activación en paralelo de un sindicalismo de base, con cuerpos de delegados y comisiones internas, ligado a tradiciones de izquierda, que desarrolló formas de organización sindical de carácter más horizontal y democrático (Varela, 2013; Svampa, 2011). En el marco de estas nuevas formas de organización, se dio la emergencia de un “sindicalismo

periférico” (Senén González y Del Bono, 2013), por fuera de las estructuras sindicales formales, que, bajo la forma de autoorganizaciones, desarrolló coordinadoras y colectivos que agrupaban a trabajadores informales y precarios, quienes se encontraban desprovistos del derecho formal a la afiliación sindical. Entre ellas, podemos nombrar el caso de la Central de Trabajadores Precarizados (2006-2008) (Abal Medina, 2014; Barattini, 2009), La Fragua (Vicente y Feliz, 2008), Jóvenes Científicos Precarizados y Agrupación de Pasantes del Call Center de ARBA (Adamini, 2018), entre otros.

En estudios anteriores (Adamini, 2018; 2015), indagamos el perfil de estas “organizaciones sindicales informales” que emergieron durante el ciclo de revitalización sindical kirchnerista y se caracterizaban por: a) su condición informal (no estaban inscriptas jurídicamente como sindicatos ni contaban con un sistema de afiliación y cuota sindical); b) su carácter juvenil (incluso son descriptas como parte de una “nueva generación militante” post-2001) (Svampa, 2011); c) asumir un modelo de organización horizontal y asamblearia; y d) el uso de repertorios de lucha novedosos, como el activismo artístico y la militancia virtual, que los acercan a tradiciones ligadas al autonomismo. Si bien estas organizaciones sindicales informales de jóvenes trabajadores precarizados tuvieron presencia en diversos lugares laborales –especialmente en grandes entornos urbanos–, como *call centers*, ministerios, institutos de investigación, centros de formación, entre otros, no incidieron, en términos cuantitativos, en los conflictos laborales del período si los comparamos con las formas tradicionales de organizacional sindical, en su variante tradicional y de base<sup>3</sup> (Adamini, 2018).

El caso de estudio de este artículo, la agrupación Trabajadores Informáticos de Tandil, surgió como una autoorganización en 2012, conformada por jóvenes trabajadores del sector informático local, algunos con experiencia militante estudiantil y con el despliegue de la “militancia virtual” como principal recurso de comunicación. En términos conceptuales, podemos definirla entonces como una organización sindical informal que, a diferencia de los anteriores casos, no estaba formada por trabajadores precarizados en sus condiciones contractuales. Por el contrario, el TIT se formaba por asalariados registrados y con derecho formal a la afiliación sindical que, sin embargo, no se encontraban representados en los hechos por ningún sindicato. Desde una concepción ampliada de precarización laboral (Béroud y Bouffartigue, 2009; Longo y Adamini, 2015), podemos decir que estaban degradados sus derechos de representación colectiva. Esta perspectiva, anclada en la sociología del trabajo francesa neomarxista, no piensa la precariedad como un estado que corresponde a un contrato o trabajador determinado, sino que la concibe de forma relacional, como un proceso que atraviesa al colectivo de trabajadores y afecta sus relaciones de fuerza frente al capital.

A continuación, indagaremos las particularidades del sindicalismo informático para comprender la emergencia de esta agrupación como “organización sindical informal” y explicar su proceso reciente de formalización gremial, a la luz del propio contexto de transformación del mundo laboral y de las relaciones de fuerza en el sector de SSI.

### **3. Particularidades del sindicalismo informático: un sector insignia de la sociedad postindustrial**

La ofensiva neoliberal, que avanza desde la década de 1970, afecta al mundo del trabajo, al flexibilizar sus formas contractuales, su organización productiva y sus relaciones laborales. Si bien varían las conceptualizaciones con las que se nombra a esta nueva etapa histórica –sociedad postindustrial (Touraine, 1973), sociedad de la información (Castells, 1999), postindustrialismo (Bell, 1976), postfordismo (Neffa, 1999), capitalismo “cognitivo” (Moulier Boutang, 2007)–, todas coinciden en asumir una perspectiva dicotómica comparativa en su descripción respecto del modelo anterior. Así, la etapa fordista del mundo laboral se caracterizaba por la centralidad de la producción industrial, en grandes emplazamientos productivos que centralizaban la cadena de tareas y por trabajadores asalariados a tiempo completo, con contratos estables y protegidos. Por su parte, la actual etapa postindustrial se define por el crecimiento del sector servicios y la aplicación productiva del conocimiento, con deslocalización y tercerización de tareas en diferentes emplazamientos productivos y geográficos, por la centralidad de la tecnología como herramienta de comunicación y de producción diferenciada, y por una segmentación del colectivo de trabajadores, ante las diversas y nuevas formas contractuales, deslaboralizadas, temporales y flexibles, que conduce a algunos autores a nombrar la precariedad laboral como la forma de empleo dominante (Standing, 2013; Antunes, 1999).

Frente a esta ofensiva precaria que caracteriza los nuevos tiempos laborales, se torna dificultoso para los trabajadores organizar su resistencia. Esto se debe no solo a la segmentación de las condiciones laborales, que debilitan la articulación colectiva, sino también a las dificultades que el propio modelo sindical tradicional tiene para representar este nuevo perfil de trabajadores: precarios, informales, independientes. Como mencionamos en el apartado anterior, el sindicalismo se apoya en un esquema de representación tradicional de empleo asalariado, registrado y estable, originado al calor de una sociedad industrial pasada, que dificulta la inclusión de formas contractuales alternativas.

Diversos autores (Míguez, 2010; Yoguel *et al.*, 2004; Mochi Alemán, 2002) coinciden en señalar a las empresas del sector de SSI<sup>4</sup> 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, y el uso de la tecnología y del conocimiento como herramientas de valoración productiva. En relación con sus formas laborales, resulta uno de los sectores que mayor empleo registrado creó en los últimos años de forma sostenida<sup>5</sup>, aunque también cuenta con una amplia extensión del empleo *freelance*. En términos sindicales, si bien cuenta con una baja de tasa de afiliación (Rabosto y Zukerfeld, 2017), existen actualmente 4 sindicatos nacionales en actividad (Asociación Gremial de Computación [AGC], Unión Informática [UI], Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina [SUTIRA] y la Unión de Trabajadores, Sociedades de Autores y Afines [UTSA]) que oscilan entre

prácticas gremiales tradicionales –en sus formas de organización sindical formal, principalmente– y novedosas –en sus repertorios de acción y comunicación–, ante un perfil de representados juvenil, profesional y alejado en sus identificaciones personales de los sindicatos y la política como referenciales (Adamini, 2020).

El sector de SSI consiste en un sector productivo novedoso, que dio sus primeros pasos en los años setenta y se expandió en la década de 1990. Vivió un momento bisagra para la consolidación en nuestro país a partir el 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, que en un contexto de crecimiento internacional de demanda de bienes y servicios informáticos propiciaron un crecimiento exponencial. Así, entre 2003 y 2020 se multiplicó la cantidad de empresas, ventas (especialmente las exportaciones) y trabajadores registrados. Este crecimiento se expresó a lo largo del país en el marco del 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 de las condiciones de 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, ante el despliegue de la discrecionalidad empresarial en la definición de montos salariales, de sus actualizaciones y de las condiciones laborales en su conjunto, que se definen mayormente a partir de negociaciones individuales. 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 2014, fue el que menos incrementó sus salarios reales. Explican ese desfase por la ausencia de un sindicato reconocido formalmente (en su personería gremial) que habilite la celebración de instancias paritarias de negociación salarial. En 2020, AGC fue el primer sindicato del sector en obtener la personería gremial para representar a los informáticos de Capital Federal y provincia de Buenos Aires. A pesar de eso, aún no han logrado realizar una mesa paritaria ni celebrar un CCT sectorial.

En trabajos anteriores (Adamini, 2019; 2018), señalamos cómo esta situación laboral des-regulada conduce a un proceso de precarización segmentado que se expresa principalmente en la falta de actualizaciones salariales, en jornadas prolongadas e intensas y en 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 instancias colectivas de negociación, los informáticos negocian individualmente sus condiciones laborales y salariales. Esto perjudica a aquellos “obreros de bits” (Zukerfeld, 2013) que cuentan con menores herramientas para la negociación –por su poca experiencia laboral o calificaciones– y son, en su mayoría, los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral y ocupan

los escalafones más bajos –como programadores o *testers*–, que son también los puestos más numerosos en el sector.

Como mencionamos recientemente, la consolidación comercial del sector favorece una alta demanda de trabajadores informáticos que, muchas veces, no resulta cubierta, y es señalada por los empresarios como una de las principales dificultades para el crecimiento del sector (FIEL-CESSI, 2018). Este contexto de un mercado laboral con alta demanda propicia una activa rotación laboral entre los trabajadores, que resulta una herramienta individual para mejorar sus condiciones laborales, especialmente las referidas a lo salarial. Resulta un sentido práctico compartido entre los informáticos que el pase por diferentes empresas es necesario en tanto estrategia de crecimiento profesional y como un espacio formativo en donde se adquiere “experiencia laboral”, que se convierte en el principal valor en juego a la hora de la retribución salarial y el ascenso de escalafones. Sin embargo, la ambigüedad de ese valor, ante la ausencia de un CCT que lo normativice/estandarice y su mediación por las propias representaciones de los empleadores que lo valúan, lo convierte en un criterio discrecional que individualiza retribuciones salariales.

La existencia de un mercado laboral de alta demanda de trabajadores desalienta las acciones colectivas, ante la primacía de esta estrategia individual (de rotación y negociación) para obtener mejoras laborales (Adamini, 2020). No obstante, operan además otros factores, que han sido identificados por estudios académicos como condicionantes de la baja sindicalización en el sector informático, entre los que podemos mencionar las prácticas empresariales antisindicales (que hasta prohíben la organización colectiva en los lugares de trabajo) (Montes Cató, 2010), la distancia identitaria de los trabajadores del sector hacia lo político-sindical (en articulación con su posicionamiento subjetivo como profesionales más que como trabajadores) (Ferpozzi y Zukerfeld, 2012), la segmentación contractual con incidencia de la modalidad *freelance* y la tercerización laboral (que segmenta al colectivo y dificulta la representación sindical de aquellos trabajadores que se encuentran por fuera de la modalidad asalariada) (Lenguita, 2010; Míguez, 2017), y la ausencia sostenida (hasta 2020) de un sindicato reconocido en su personería gremial que habilite la negociación colectiva y la celebración de un CCT sectorial (Rabosto y Zukerfeld, 2017).

A pesar de ello, se dieron en la historia del sector de SSI algunas acciones colectivas significativas, especialmente en grandes empresas ubicadas en Buenos Aires, Rosario y Córdoba (Del Fueyo, 2017). La primera de ellas fue en IBM, en 2011, en reclamo por mejoras salariales (ante la falta de aumentos), que implicó el primer paro de actividades en la historia del sector y dio nacimiento al sindicato Unión Informática. Posteriormente, se repitieron algunas acciones gremiales de movilización y paro de actividades en otras grandes empresas (entre las que se destacan Tata Consultancy, GBS-Novadata, Sonda), principalmente gestionadas por UI, que resulta el sindicato más combativo, con alta presencia en los lugares laborales con delegados en el área metropolitana.

De esta manera, podemos sostener que el sindicalismo informático no se caracteriza –en términos generales– por el desarrollo de una conflictividad



abierta. Este rasgo se combina con el desarrollo de prácticas de acción gremial novedosas, que los diferencian de otras más tradicionales dentro del movimiento obrero, por las particularidades de su proceso laboral postindustrial y del perfil juvenil-profesional de sus trabajadores. Entre ellos se destaca la militancia virtual, reflejada en el uso de los medios de comunicación virtuales (Facebook, WhatsApp, *mailing*) como principal canal de contacto y difusión; la centralidad de la formación y actualización profesional en sus demandas y servicios gremiales (Montes Cató, 2010); y la construcción de una imagen y comunicación gremial alejada del folklore sindical tradicional (Ventrici, 2019), con recursos gráficos y de humor en la presentación de sus demandas (Del Fueyo, 2019).

En un trabajo anterior (Adamini, 2018), donde analizamos las modalidades de organización gremial de las nuevas generaciones de jóvenes trabajadores, dimos cuenta de la centralidad que asume la militancia virtual, a partir del uso de redes sociales, correo electrónico y otros medios de contacto virtuales como forma de comunicación interna y externa. Este rasgo no resultaba exclusivo del sector informático, sino que incluía también al de otros sectores atravesados por el uso de TIC y el perfil juvenil de sus trabajadores, como *telemarketers* y becarios de investigación. Resulta, también, una estrategia de organización colectiva en un contexto laboral de limitaciones sindicales, normativas y empresariales.

#### **4. El caso TIT-AGC: la alquimia en el paso de la autoorganización a la formalización sindical**

##### **4.1. El Polo Informático Tandil como contexto**

El desarrollo del Polo Informático de Tandil (PIT) se dio de forma correlativa al crecimiento del sector de SSI a nivel nacional. Pasó de contar con menos de 10 empresas informáticas a principios del año 2000 a tener más de 50 en 2019, con 1.700 trabajadores asalariados registrados (CEPIT, 2019) (y un número indefinido de trabajadores independientes, que trabajan de modo *freelance*, en su mayoría para clientes internacionales). El impulso para la creación del PIT surgió en 2003, 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 y fiscales para la radicación de empresas nacionales e internacionales, así como para la creación de emprendimientos locales, a partir de sus estudiantes y graduados (quienes hasta ese momento migraban a Buenos Aires ante la falta de oportunidades laborales ligadas al sector informático en su ciudad).

El perfil productivo del PIT es, principalmente, de *software factory*, caracterizado en gran medida por la prestación de servicios de desarrollo de *software* a medida a clientes nacionales e internacionales (muchas veces a través de esquemas de tercerización de tareas).<sup>6</sup> La exportación de estos servicios, aunque con escaso valor agregado, implica una alta rentabilidad para las empresas locales ante la depreciación actual del tipo de cambio, por el atractivo internacional del bajo costo de la mano de obra en dólares, y se condice con el esquema nacional-productivo sectorial vigente a nivel nacional.

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 que cuentan con la mayor cantidad de personal, como Globant (con alrededor de 150 empleados), Grupo Assa (130) y Technisys (120), entre otras. Este perfil productivo y empresarial refleja la tendencia nacional del sector de SSI orientado mayormente a la provisión de servicios informáticos en pequeños emplazamientos productivos de menos de 10 trabajadores (Montes Cató, 2010; López y Ramos, 2018). A partir de la consolidación del Polo en Tandil, en 2010 surgió la Cámara de Empresas del Polo Informático de Tandil (CEPIT), que articula a representantes de las diferentes empresas del PIT y que, a partir de ese momento, asumió un rol central en el desarrollo del polo y en la articulación de actividades y políticas con la universidad regional y el propio municipio. Al poco tiempo, en 2012, apareció la primera agrupación gremial del PIT: Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), que nace como autoorganización y 6 años después, en 2018, se formaliza como delegación regional del sindicato AGC.

El carácter de ciudad media<sup>7</sup> 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. Por su parte, 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.

No obstante, el contexto comunitario como ciudad media y su despliegue de prácticas de reconocimiento social y proximidad actúa como dispositivo de control (Gravano, Silva y Boggi, 2016) en los trabajadores, lo cual desalienta el desarrollo de protestas o acciones colectivas por temor a la estigmatización social que pueden sufrir en el mercado laboral (Duhalde, 2015; Silva, 2020). Diversos referentes nacionales de sindicatos del sector informático remarcan, en entrevistas que les realizamos, que perciben en las ciudades medias y pequeñas del interior un mayor temor a la organización sindical en comparación con los espacios urbanos más grandes.

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, entrevista personal realizada en 2019).

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 realizada en 2019).

A pesar de ello, se desarrollaron experiencias de sindicalización y autoorganización en la historia reciente del PIT, además del caso de la agrupación TIT-AGC. Si bien resultaron esporádicas y no tuvieron continuidad institucional, dan cuenta de cierto activismo entre los trabajadores del sector informático local. Vemos así cómo, en 2014, se dio el primer conflicto abierto en la historia del PIT, en la empresa Synapsis, ante el reclamo de los trabajadores por la falta de cobertura social familiar. El conflicto empezó, en primer lugar, con una negociación grupal entre algunos trabajadores y, ante la falta de respuestas favorables, continuó con la intervención del sindicato UTSA, que fue contactado personalmente por ellos. 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 acabó por resolverse a favor de los trabajadores. Luego de ese conflicto, este sindicato no volvió a tener presencia en Tandil.

El segundo conflicto se dio unos meses después, 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 ligado a la falta de aumentos salariales, a lo que se sumaron luego demandas por una mayor flexibilidad horaria para que los estudiantes-trabajadores puedan ir a cursar, y la mejora en la infraestructura del mobiliario de trabajo (sillas y computadoras). En función de la experiencia del anterior conflicto en Synapsis, los trabajadores autoorganizados buscaron (sin éxito) el apoyo sindical de UTSA y también de Unión Informática. Pero finalmente el conflicto se disipó y terminó sin la satisfacción de las demandas que lo movilizaron. Al momento de su desarrollo, TIT se encontraba inactivo, y algunos de los trabajadores involucrados en dicho conflicto se integraron posteriormente a la agrupación para reactivarla, situación que se concretó a partir de 2015.

Por otro lado, otro sindicato que intervino –también de forma esporádica– en el PIT fue Unión Informática, a partir de la incorporación de un delegado normalizador –el primer delegado sindical en la historia del PIT– en una de las empresas más grandes de la ciudad, durante el año 2016. Su incorporación se dio a partir de que este actor se contactara virtualmente con el gremio, movilizado por su insatisfacción ante la falta de actualizaciones salariales. Sin embargo, duró unos pocos meses en el puesto gremial, y dimitió 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. Pero desde el área de RRHH después me fui enterando que me fueron tirando abajo y hablando con quienes podían con 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. (...) Cuando hablaba con todos, se notaba que les daba cosa, que no querían meterse por si la empresa lo viera mal, o los marginara, o los mandara a proyectos malos, o *feedback* malos. Y había otros a los que directamente no les importaba, porque la verdad es un rubro bastante particular en cuanto a los empleados. Estamos mal acostumbrados a que tenemos mucho trabajo y mucha rotación fácil, entonces con muchos de los que hablaba me decían para qué me voy a enroscar, si yo estoy disconforme busco otra empresa. Pero yo lo que les planteaba era: “¿Vas a hacer eso toda tu vida?” (Marcos<sup>8</sup>, trabajador informático del PIT y delegado normalizado de UI en 2016, entrevista personal realizada en 2019).

Sin embargo, más allá de estas acciones colectivas puntuales, a partir de nuestro trabajo de investigación sobre la historia del PIT notamos que las principales estrategias que despliegan los informáticos tandilenses frente a la precarización laboral son de tipo individual. Fundamentalmente, las negociaciones personales con los empleadores y la rotación laboral a otra empresa –o al modo *freelance*– son las principales estrategias para mejorar sus condiciones laborales (en mayor medida, 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. No obstante, el contexto de Tandil como ciudad media muchas veces incide en la limitación de esa rotación: en primer lugar, al contar con menos empresas “donde rotar” –en comparación con otros *clusters* de grandes ciudades– y, en segundo lugar, al establecerse redes de cercanía y contacto entre los empleadores –formalizadas institucionalmente en la CEPIT– que muchas veces pueden condicionar la empleabilidad de aspirantes, por el intercambio de información sobre desempeños profesionales y, muchas veces, personales.

#### **4.2. La mutación de TIT a AGC**

La agrupación Trabajadores Informáticos Tandil surgió en 2012, en el marco de la consolidación del sector informático y de la revitalización sindical kirchnerista. Nació como una autoorganización gremial, a la que definimos como una “organización sindical informal” por su carácter periférico respecto de las estructuras sindicales tradicionales: no se encontraba inscripta jurídicamente, ni tenía un sistema de afiliación, representación ni estatuto. En sus orígenes, la agrupación se

posicionaba entre el campo laboral y educativo ligado al mundo informático, por el perfil de sus integrantes: jóvenes trabajadores informáticos tandilenses que se conocían como estudiantes de la facultad de Ciencias Exactas de la UNICEN. Si bien algunos de ellos habían tenido experiencia como militantes estudiantiles, para la mayoría era su primera experiencia de organización colectiva. El primer motivo/inquietud que señalan como puntapié para el encuentro fue la alta deserción de los estudiantes de la carrera de Ingeniería de la UNICEN, quienes, tentados por las empresas del polo (en crecimiento), se insertaban laboralmente antes de graduarse, y abandonaban luego sus estudios.

Nosotros pasamos por el centro de estudiantes. Pasamos por una militancia estudiantil, que por ahí contribuyó de mínima a tener la conciencia de que, si no nos juntamos, no llegamos a nada. También la militancia estudiantil nos acercó a los gremios. Tenemos un apoyo en lo universitario, que es de donde venimos y en donde nos hemos formado. Hoy en día en la facultad tenemos un apoyo, porque la facultad también se preocupa de que los alumnos se van y no vuelven. Hay una deserción. Quiere tener más ingresantes, pero no quiere perder egresados (Ángel, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2019).

El año de su fundación, la agrupación TIT realizó algunos encuentros en la universidad regional para los que convocó a trabajadores informáticos locales. Allí, intercambiaron acerca de sus condiciones laborales y salariales, para construir un diagnóstico sobre el perfil productivo del polo, que, hasta ese momento, resultaba una incógnita. El vertiginoso crecimiento de las empresas y la cantidad indefinida de trabajadores informáticos que trabajan de forma *freelance* para el exterior impiden tener, aun hoy, una noción certera y oficial de la cantidad de informáticos que hay en Tandil. La única fuente pública de información local vigente es la de CEPIT, que agrupa a 50 de las más de 70 empresas informáticas existentes, y sostiene que en el PIT hay 1.700 trabajadores registrados (CEPIT, 2019). En términos de reconocer este amplio y heterogéneo universo de informáticos, TIT aspiraba, en sus inicios, a incluir como representados no solo a los asalariados, sino también a aquellos que trabajan de forma independiente (*freelance*), la mayoría para clientes del exterior del país.

Hay compañeros que no resisten algunas condiciones y de repente les surge una “oportunidad individual” y se van a trabajar *freelance* desde su casa con un buen sueldo y nosotros también eso, si el compañero está bien, lo celebramos. Es una salida individual, pero también es una realidad que tienen familia y que tienen que salir adelante, así que nos alegramos y también aspiramos a darle una representación a los que trabajan desde su casa, los *freelance* o teletrabajo (Miguel, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2017).

Esta concepción ampliada de la representación gremial, por fuera del carácter asalariado tradicional, implicaba de parte de TIT una apuesta por la renovación en

las formas de organización sindical y, en cierta manera, estaba habilitada por el carácter informal de la agrupación. Por otro lado, estaba motivada por las propias características del sector informático, en donde el teletrabajo resulta una práctica generalizada y en expansión, que habilita modalidades de trabajo independiente que muchas veces encubren relaciones laborales de dependencia, pero cuya problematización aparece desdibujada ante los altos ingresos que perciben los informáticos al trabajar de forma *freelance* para clientes extranjeros.

Durante 2015 y 2016, luego de un año de inactividad, TIT continuó con reuniones abiertas, en la sede de la universidad local, en las que buscaban definir su identidad como organización, que aún giraba en torno a temáticas laborales y educativas. Entre ellas, podemos destacar el intercambio sobre condiciones de contratación de las empresas, que incluyó un proceso de reflexión sobre las experiencias pasadas de conflictos laborales en el polo (en 2014, en Synapsis y Grupo ASSA). Allí se identificaron demandas relativas al adicional remunerativo por título universitario, a la cobertura de prepaga para el grupo familiar, a la incorporación a planta permanente de trabajadores tercerizados, a los ajustes salariales igualitarios que reemplacen los ajustes por mérito, entre otras.

Hasta entonces, se definían como “un grupo de trabajadores autoconvocados de diferentes empresas radicadas en la ciudad de Tandil” que buscaba brindar un espacio de discusión para los trabajadores de la IT. Asimismo, señalaban como su misión “promover la unión y organización de los trabajadores informáticos en la ciudad” y “brindar herramientas para el desarrollo profesional” (Gacetilla, TIT, 02/08/14). Vemos cómo en esta etapa TIT construía su identidad colectiva a partir de tres referenciales: a) su condición de trabajadores; b) su condición de profesionales (informáticos); y c) su carácter local (de Tandil). Esto se refleja en el propio logo de la agrupación, que tiene un dibujo de la piedra movediza como insignia local. Además, su nombre se encuentra desprovisto de cualquier identificación gremial y política.

Nosotros todo esto lo hacemos para mejorar la condición laboral de cada uno en su trabajo y para que mejore el sistema informático en general. No lo hacemos para hacer quilombo, sino que queremos que el sector informático crezca. Que si hoy hay 10 empresas, que mañana haya 100. Que haya 10 mil trabajadores informáticos. Queremos que crezca. Ahora, nuestra apuesta es que crezca mejorando las condiciones laborales de los trabajadores, no que crezca a costa de la competencia entre las empresas, que se sacan los ojos por “te pago más”. ¿Cómo va a crecer el sector informático? Pagando mejores sueldos, teniendo reglas claras, teniendo aumentos todos los años para todos los empleados, teniendo programas de capacitación, flexibilidad para que los chicos que quieran ir a estudiar, que haya reconocimiento para el que estudia, que se lo premie, al que rinde un final, al que se reciba, premiando con plata (*risas*). Nos parece que, de esa manera, tratando bien y mejor al trabajador informático, a todos en su conjunto, no de manera heterogénea, a todos, va a crecer el sector y se va a apuntalar y vamos a estar todos felices (Charla pública ofrecida por TIT en el marco de FLISo, 22/04/17).

Las principales demandas laborales de la agrupación se enmarcaban en temáticas salariales: la homogeneidad de criterios en la definición de sus bandas, aumentos regulares y el pago de las horas extras, además de otros como el plus por título, idioma, entre otras. Esto se condice con el eje de conflicto en las pocas acciones colectivas que hubo en el sector a nivel nacional (Del Fueyo, 2017). La particularidad del sector de SSI, a pesar de la alta incidencia del empleo registrado, es su desregulación e individualización, ante la ausencia de CCT y paritarias, que provocan una segmentación salarial, en donde en un mismo puesto laboral y hasta en una misma empresa pueden convivir trabajadores con diferentes salarios. Mencionamos con anterioridad que se trata de un sector en el que predominan las negociaciones individuales, que benefician especialmente a quienes cuentan con mayores competencias y experiencia –a través del despliegue de contratos idiosincrásicos– (Dabos y Rivero, 2012) y perjudican en gran medida a la mayoría de los “obreros de bits”, trabajadores jóvenes que inician su carrera y no cuentan con experiencia ni herramientas para encarar una negociación individual.

Sobre los beneficios que hoy se dan queremos establecer un piso de derechos. Nos gustaría poder decir “este es el piso y de acá para abajo, nadie”. Y después empezar a subirlo de a poco. Vemos demasiada heterogeneidad y nos gustaría tener alguna normativa que nos permita decir “hasta acá”. Es un camino largo, pero con trabajo de base, con el apoyo de la universidad, del municipio no hemos tenido mucha respuesta, no sé cuánta atención le da al tema (Ángel, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2019).

A partir de las publicaciones y gacetillas de TIT, que dan cuenta de las temáticas de sus reuniones, vemos cómo progresivamente la agrupación consolidó su perfil gremial, que culmina con su formalización como delegación regional del sindicato AGC en 2018. Al momento de explicar las razones por las cuales TIT se transforma en AGC regional Tandil, sus integrantes argumentan acerca de los límites institucionales que implicaba para ellos ser una autoorganización, en cuanto no poder representar en términos formales a los trabajadores ni pedir instancias de negociación con empleadores. Por otro lado, a partir de 2018 se incorporaron a la Mesa Intersindical de Tandil, una alianza gremial de diferentes sindicatos locales frente a la ofensiva neoliberal del gobierno de Macri. Allí, compartían reuniones y movilizaciones con gremios, que contribuyeron también en su propia socialización y consolidación sindical.

En concreto hoy por hoy no tenemos ninguna herramienta legal que nos permita golpear las puertas de una empresa, conversar con gerentes, CEO, quien sea, como para charlar sobre las condiciones y demás.

*—¿Tienen esa aspiración de convertirse en sindicato?*

Y sí. Lo vemos como una pata. Es necesario. Nosotros tuvimos aumentos pero la empresa de allá no... Pero hay que deconstruir un montón de mitos que hay alrededor, en esto de sos trabajador, sos profesional, sos autónomo. Estamos en relación de dependencia y somos trabajadores, si no tenemos

una herramienta colectiva, en general vamos a salir perdiendo. Nos salvaremos los menos, que tenemos mejores condiciones, pero es una cuestión de oferta y demanda (Miguel, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2017).

Una vez que tenés la personería, empezar a hablar “en representación de”. A menos escala a nosotros a nivel local nos pasa eso. Nosotros vamos con TIT y todo, pero llega un punto en que necesitamos una herramienta, una estructura, personería jurídica. Por ejemplo, ahora la facultad nos propuso firmar un convenio marco y nosotros como TIT no tenemos nada, por eso quizás lo hagamos con AGC. Después entrar y golpear una puerta en una empresa no se puede. Uno le puede poner el pecho, pero sería mucho mejor decir “somos la delegación de AGC, o el nombre que sea, somos TIT, pero también legalmente tenemos un respaldo”. Son cosas que uno empieza a necesitar para representar y también las afiliaciones son herramientas. Ir y hablar con un compañero y decirle “bueno, vamos a afiliarnos, te va a salir plata o no te va a salir, no importa, pero es una herramienta para convencer, para hablar” (Simón, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2018).

Vemos así cómo la “forma sindicato” asume relevancia como herramienta de representación colectiva, ante las limitaciones del carácter informal de su anterior estadio como autoorganización. Su opción para inscribirse como regional de AGC, frente al resto de los sindicatos con los que tuvieron contacto –como UTSA y UI–, se basa en el respeto por la autonomía local, el apoyo y la coincidencia en perspectivas con los principales referentes nacionales del sindicato. Al momento de comenzar a alinearse con AGC en 2017, aún no contaba con su personería gremial, pero se mostraba activo en sus relaciones políticas con el entonces ministro de Trabajo, Jorge Triaca, con quien participaron en instancias de capacitación y viajes internacionales, como a Conferencias de la OIT. La incorporación formal de TIT a AGC fue comunicada en un acto público, en julio de 2018. A pesar de ello, la agrupación mantuvo durante un tiempo su doble identidad como TIT-AGC, reflejada incluso en su perfil público de redes sociales.

Es una organización institucional que nos permite tener un peso de otra categoría a nivel local en el sector informático. (...) Queremos incentivar a los compañeros para que se sumen, se animen, porque en base a esa unidad está la fuerza que nos va a permitir ir teniendo conquistas, ser reconocidos, contar con una representación y poder encontrarnos con los empresarios para plantearle nuestro reclamo (Delegado del sindicato AGC regional Tandil, el día de la presentación formal de su carácter de delegación. Entrevista publicada en el *Diario El Eco*, 20/08/18).

En 2019, participan de su primer y, hasta ahora, único conflicto abierto en el PIT como sindicato. Ese conflicto se desencadenó a partir de la demanda por salarios



atrasados de instructores del Plan 111 mil<sup>9</sup>, orientada hacia la CEPIT, que era la organizadora y gestora del plan en la ciudad en articulación con el (entonces) Ministerio de Producción y Trabajo. El atraso en el pago de los salarios, que en algunos casos alcanzó los 10 meses, condujo a los instructores a autoorganizarse y reclamar a la cámara empresarial local. Ante la falta de respuestas, recurrieron a TIT-AGC, quien asumió su representación en el conflicto y realizó acciones estratégicas que condujeron a su resolución: en primer lugar, hacer público el conflicto a partir de su difusión en medios periodísticos locales y en sus redes sociales; en segundo lugar, gestionar una mesa de negociación con representantes del Ministerio. Finalmente, ante la presión pública, la CEPIT decidió acordar un plan de pagos de los salarios adeudados con los instructores, con sus propios fondos, a pesar de argumentar que el cese de pago se dio porque el Ministerio no les giraba el dinero acordado para ello.

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 [el] 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 (Publicación de TIT-AGC en su red social Facebook, 24/5/2019).

Se trató de la primera acción colectiva pública y confortativa que TIT-AGC realizó en Tandil desde su nacimiento como autoorganización en 2012. Posteriormente, mantuvieron su perfil no combativo, y se focalizaron en sus actividades tradicionales vinculadas a la participación en instancias gremiales regionales, organización de charlas en la universidad local, realización de reuniones informativas y relevamientos —a través de encuestas virtuales— sobre la situación laboral y salarial de los trabajadores informáticos locales.

A partir de 2020, con la obtención de la personería gremial, comenzaron a definirse exclusivamente como sindicato y regional de AGC. Esto implicó un salto institucional, en el que consolidaron mecanismos formales, como la afiliación por descuento salarial, elección de delegados, participación en instancias de plenarios regionales, entre otros. Por otro lado, esa consolidación institucional reforzó la imagen pública del sindicato y su reconocimiento social por parte de los trabajadores, la universidad y el municipio.

Desde que entramos a AGC aumentó la burocracia, por el tema de papeles, seguimiento. Y al tener la personería, las empresas se terminaron de convencer de que no somos un grupo de trabajadores que se había juntado, sino que íbamos por algo más, nos empezaron a tomar más en serio. Incluso a nivel nacional sabemos que se convocó a empresarios para explicar

qué significaba tener un gremio, que es algo nuevo para las empresas del sector. (...) Acá hubo algunos diálogos informales (con CEPIT), porque nos cruzamos en los mismos lugares, pero donde no queda ningún tipo de registro de esas reuniones. Así que ellos lo pueden negar. Nos juntamos a tomar un café, a charlar, pero sin foto, sin mensaje, sin publicación de nada (Julio, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2021).

En relación con los costos del proceso de formalización, además de la burocratización, se dio cierto distanciamiento en algunos trabajadores. En su anterior etapa, como autoorganización, TIT-AGC había logrado gran empatía entre diferentes sectores de trabajadores del polo, al construir una imagen desindicalizada de la agrupación, cercana a actividades formativas y alejada de referencias políticas. Su posicionamiento como sindicato, dentro de la estructura de AGC, implicó, además de una mayor formalización como agrupación, una institucionalización que quitó espontaneidad y cercanía en la imagen de algunos trabajadores. Además, en este marco de consolidación como organización, esa propuesta inicial de representación ampliada que buscaba incluir a trabajadores informáticos que trabajaban por cuenta propia, bajo la modalidad *freelance*, se desdibujaba ante la imposibilidad de incluirlos mediante el descuento salarial propio de la condición de asalariado en la que se erige el modelo sindical argentino.

Desde entonces, la delegación Tandil AGC marca una agenda sindical tradicional, en la que se incluyen como proyectos la constitución de una mesa paritaria para negociar colectivamente, la celebración de un CCT y la conformación de una obra social para los empleados del sector. Observamos al respecto una deslocalización en las prácticas y demandas respecto de sus inicios como autoorganización, y una consolidación orgánica a la estructura gremial nacional en la que se encuentran inscriptos.

Y el desafío grande que tenemos en términos estratégicos es el diálogo, sentar una mesa paritaria, entre pares, en el marco del Ministerio para empezar a trabajar en un convenio colectivo, como tienen todos sectores productivos de la Argentina, como ordena el modelo sindical argentino, el derecho colectivo, justamente para sentar en ese acuerdo el diálogo entre las partes, la definición de qué significa trabajar en este sector y qué significa ser informático (Entrevista radial al delegado regional de AGC en *La opinión de Tandil*, 01/09/2020).

Lo que se está reclamando es la mesa paritaria nivel nacional, no lo hicimos a nivel local por una decisión de la Comisión Directiva de AGC de apuntar ya a las cámaras a nivel nacional. Porque hay cámara acá [en Tandil], en Mar del Plata, en La Plata, en Bahía Blanca. Y si vamos cámara por cámara se pensó que iba a ser muy largo, y todas esas cámaras igual están agrupadas bajo la CESSI (Julio, trabajador informático del PIT e integrante de TIT-AGC, entrevista personal realizada en 2021).

No obstante, si bien la formalización gremial debilitó el carácter local y de representación ampliada que los definía como TIT, aún mantienen en sus prácticas cotidianas lazos institucionales con trabajadores informáticos independientes y actores extralaborales de la ciudad que marcan una continuidad con sus prácticas como autoorganización y dan un margen de su autonomía dentro de la estructura sindical en la que se insertan. Entre ellos, es posible observar, por ejemplo, los vínculos institucionales que mantienen con la MIT y la UNICEN, al participar activamente de ambos espacios y organizar acciones conjuntas en la ciudad de Tandil.

## 5. Reflexiones finales

Comenzamos este artículo con la propuesta de reflexionar acerca de los límites y desafíos del sindicato, como forma de organización de los trabajadores, en el marco de las transformaciones del mundo laboral. Para ello, escogimos el sector informático como espacio laboral estratégico donde indagar las nuevas tendencias postindustriales, en términos de organización productiva, formas contractuales y relaciones laborales, así como sus implicancias sobre las formas de organización colectiva de los trabajadores. Pensamos que en este sector reside una metáfora del cambio social en curso, por el carácter juvenil de la mayoría de sus trabajadores y por las nuevas tendencias laborales que contiene. En dicho marco, nos preguntamos qué implicancias tienen los cambios laborales en curso sobre las formas de organización colectiva de los trabajadores.

Utilizamos el caso de la agrupación Trabajadores Informáticos de Tandil y su proceso de formalización como delegación regional del sindicato Asociación Gremial de Computación como unidad de análisis para desarrollar el proceso reflexivo sobre la persistencia de la forma sindicato y sus limitaciones en el actual contexto laboral. Este caso resultaba atractivo en su análisis porque surgió como autoorganización gremial y se transformó al poco tiempo en un sindicato, a pesar de que las condiciones sectoriales indicaran tendencias hacia la desmovilización: por las prácticas empresariales antisindicales, la falta de reconocimiento jurídico de los sindicatos, las condiciones laborales postindustriales tendientes a la individualización (como el teletrabajo y el empleo *freelance*), el perfil juvenil-profesional despolitizado de la mayoría de los informáticos, y las particularidades de un mercado laboral caracterizado por una alta demanda de trabajadores calificados que favorece la rotación laboral como estrategia individual de mejora de las condiciones laborales. A pesar de ello, los informáticos se organizaron colectivamente en términos sindicales. Nos preguntamos por qué y cómo.

A partir del trabajo de campo cualitativo realizado por medio de entrevistas a referentes de la autoorganización de trabajadores informáticos TIT, devenida en AGC, encontramos que, a partir de la identificación de las limitaciones del carácter informal de su agrupación, transitaron su camino hacia la formalización como sindicato. Al momento de buscar viabilizar sus reclamos laborales descubrieron que requerían de un amparo institucional para su ejecución, que legitime y otorgue instrumentos, especialmente en relación con sus demandas salariales. Hubo un reconocimiento del carácter estructural de las problemáticas y de la necesidad de

enmarcar sus reclamos y prácticas en una estructura sindical, que los respalde y legitime en términos institucionales.

Dicha persistencia sindical como instrumento institucional no resulta exclusiva del sector informático, sino que, como señalamos a lo largo del artículo, da cuenta de la persistencia jurídica, social y simbólica en tanto forma hegemónica de representación colectiva de los trabajadores. La particularidad residió en encontrar dicha persistencia en un sector productivo como el de *software* y servicios informáticos, donde las tendencias laborales y empresariales tienden hacia la dessindicalización. Sin embargo, uno de los hallazgos de este trabajo consiste en señalar que esa persistencia del sindicato no se produce de forma pura entre los informáticos, sino que está tamizada a la luz de las particularidades postindustriales del sector, que implican ciertas renovaciones en los repertorios de acción, a partir de la incorporación de la militancia virtual y la construcción de una imagen alejada del folclore sindical tradicional.

Sin embargo, a pesar de estas renovaciones, observamos más continuidades que cambios en la forma en que los jóvenes trabajadores informáticos adoptan el sindicato como estructura. Esas continuidades se dan, sobre todo, en las formas de organización en términos de elección de delegados, celebración de estatutos y negociaciones colectivas, afiliación por descuento salarial, entre otros. La reciente obtención de la personería gremial del sindicato AGC profundiza dicha consolidación organizacional y genera expectativas sobre las implicancias que tendrá en las condiciones laborales, a partir de la posibilidad de concretar paritarias y un CCT sectorial. Pese a ello, demuestra también que, a pesar de los cambios en los repertorios de acción sindical, quedan pendientes renovaciones en las formas de organización para representar también a aquellos informáticos que quedan por fuera del modelo asalariado, como es el indefinido y creciente universo de los *freelance*, que aparecen como signo de los nuevos tiempos laborales.

## Referencias

1. Este trabajo se enmarca en una investigación más amplia sobre precarización laboral y resistencias colectivas de los trabajadores informáticos de Tandil. Como parte de ella, entre 2017 y 2021 hemos realizado entrevistas a trabajadores informáticos que trabajan de forma asalariada, *freelance* y bajo la forma cooperativa, integrantes de la agrupación TIT-AGC, referentes sindicales nacionales (de AGC, UI y UTSA) y empresarios del PIT. También hemos relevado en ese período fuentes periodísticas locales (correspondientes al diario *El Eco*, *ABCHoy*, *Nueva Era* y el *Diario de Tandil*) y publicaciones virtuales de la agrupación TIT-AGC en su red social Facebook.
2. En 1956, tras el derrocamiento de Perón, se modificó del marco legal la distinción entre organizaciones con personería y sin personería, con el propósito de fortalecer la libertad sindical (Decreto N° 9.270/56). En 1958, tras el pacto entre Perón y Frondizi, se retoma la adjudicación de personería gremial (Ley N° 14.455), reafirmado en el gobierno peronista de 1973 (Ley N° 20.615). Durante la dictadura militar, en 1979, se reemplaza la Ley de 1973 por la Ley N° 22.105, que mantiene el rol del sindicato más representativo y fortalece la injerencia del Estado sobre las asociaciones, al disponer de la facultad de anular la personería, inhabilitar dirigentes e intervenir órganos directivos. Finalmente, en 1988, durante el gobierno de Alfonsín, se dicta la vigente Ley N° 23.551, que mantiene la personería y el criterio de mayor representatividad, pero quita las adjudicaciones de cancelación de personerías e intervención otorgadas al Estado durante la dictadura.

3. Mientras que en 2006 hubo 1.181 conflictos laborales protagonizados por organizaciones sindicales formales, solo hubo 92 protagonizados por organizaciones sindicales informales. Esta tendencia se mantuvo todo el período de revitalización sindical kirchnerista. Vemos así cómo, mientras que en 2014 hubo 2.385 conflictos protagonizados por organizaciones sindicales formales, solo 217 fueron de organizaciones sindicales informales (Fuente: MTEySS, 2015).
4. 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. En los últimos años, atravesó un fuerte proceso de expansión y diversificación productiva (que incluyó actividades ligadas a la biotecnología, la ciberseguridad, la logística de servicios financieros, el manejo de maquinarias, la simulación, la animación y los videojuegos, entre muchos otros).
5. Respecto de este último aspecto, el sector pasó de tener 14 mil empleados en 1996 a 112 mil en 2019 (Fuente: OEDE-MTEySS).
6. Como excepción a la tendencia de *software factory*, podemos señalar que en la facultad de Ciencias Exactas de la UNICEN existen tres centros de investigación científica (Instituto de Investigación en Tecnología Informática Avanzada, Instituto de Sistemas Tandil y Plasmas Densos Magnetizados) que, además de desarrollar investigación académica, desplegaron como *spin off* pequeñas empresas dedicadas a la innovación, a partir del desarrollo de actividades de alta tecnología, como la inteligencia artificial, la simulación de procesos, la realidad virtual, las aplicaciones nucleares, la informática médica, entre otras.
7. Se consideran ciudades medias a aquellos entornos urbanos de entre 50 y 500 mil habitantes. La ciudad de Tandil cuenta con 123.871 habitantes, según el último censo nacional (2010).
8. Los nombres de los trabajadores han sido cambiados por otros de fantasía, con el objetivo de preservar el anonimato en sus declaraciones.
9. El “Plan 111 mil” es un programa de capacitación, implementado en Argentina entre 2016 y 2019, que buscaba formar nuevos trabajadores (100 mil programadores, 10 mil ingenieros y mil emprendedores) para el sector de *Software* y Servicios Informáticos

## Bibliografía

- Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Alfie, A. C. (2010). La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial. *El modelo sindical en crisis. Serie documentos en debate*. Buenos Aires, Argentina: CEFS.
- Antunes, R. (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Antídoto.
- Atzeni, M. y Ghiliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*. Amsterdam, Países Bajos: International Institute of Social History.
- Adamini, M. (2015). Reflexiones sobre la emergencia de “nuevas formas de organización no sindical” en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina postneoliberal (2003-2015). Ponencia presentada en el 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Adamini, M. (2018) Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina. *Século XXI - Revista de Ciências Sociais*, 8, 622-654.
- 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(1), 1-23.
- Adamini, M. (2020). ¿Renovación sindical en tiempos post-industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos. *Pilquen*, 23(1), 65-79.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 17-37.
- Battistini, O. (2010). Tiempos de cambio para viejas estructuras. *El modelo sindical en crisis. Serie*

*documentos en debate*. Buenos Aires, Argentina: CEFS.

Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Madrid, España: Alianza editorial.

Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París, Francia: La dispute.

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

CEPIT (2019). Informe de movilidad social. <http://cepit.org.ar/informe-movilidad-social/>

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 Fueyo, J. I. (2017). Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina. Trabajo presentado en el *13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

Del Fueyo, J. (2019). Conflictividad en el sector informático en la Argentina. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, 58, 1-32.

Drolas, M. A.; Montes Cató, J. y Picchetti, V. (2005). Las relaciones de poder en los espacios de trabajo. Ponencia presentada en el *XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Porto Alegre, Brasil.

Duhalde, S. (2015). La dimensión política en el sindicalismo municipal del “interior” bonaerense. El caso de los gremios estatales en la ciudad de Azul. Ponencia presentada en el *12º Congreso Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Etchemendy, S. y Collier Berins, R. (2008). Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007), *Postdata* 13, 145-192.

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, Argentina.

FIEL-CESSI (2018). La economía de la industria argentina del software. Ley de Promoción del Software y su impacto en la evolución del sector. *Comparación Internacional*. <https://www.cessi.org.ar/comunicados/docs/Reporte-ECONOMICO-Fundacion-FIEL-CESSI.pdf>

Gravano, A.; Silva, A. y Boggi, S. (2016). *Ciudades vividas. Sistemas e imaginarios de ciudades medias bonaerenses*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Café de las ciudades.

Goldín, A. (1997). *El Trabajo y Los Mercados*. Buenos Aires, Argentina: EUDEBA.

Kelly, J.; Waddington, J. y Heery, E. (2003) Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 25-42.

López, A. y Ramos, A. (2018). El sector de software y servicios informáticos en la Argentina. Evolución, competitividad y políticas públicas. Informe del Centro de Estudios para el Cambio Estructural (CECE). <http://fcece.org.ar/wp-content/uploads/informes/software-servicios-informaticos-argentina.pdf>

Lenguita, P. (2010). Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma. *Argumentos*, 23(64), 245-263.

Longo, J. y Beliera, A. (2012). Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado. Trabajo presentado en las *VII Jornadas de Sociología*. Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina.

Longo, J. y Adamini, M. (2015). Procesos de precarización: algunos elementos para pensar a largo plazo la calidad del empleo en Argentina (1990-2017). Ponencia presentada en el *13º Congreso de la Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina.

Mochi Alemán, P. O. (2002), El movimiento del software libre. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 45(185), 73-89.

J. Montes Cató (Coord.) (2010). *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavidez, Argentina: Poder y Trabajo Editores.

Moody, K. (1997). Towards and International Social Movement Unionism. *New Left Review*, 225(1), 52-72.

Moulier Boutang, Y. (2007). *Capitalismecognitif. La nouvelle grande transformation*. París, Francia: Ed. Amsterdam.

- Murmis, E. (2015). En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos. *El Aromo*, 76. <https://razonyrevolucion.org/en-la-tecla-condiciones-laborales-y-organizacion-de-los-trabajadores-informaticos>
- Míguez, P. (2010). Automatización y revolución informática. Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo. En J. Montes Cató (Coord.), *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software* (pp. 37-66). Benavidez: Poder y Trabajo Editores.
- Míguez, P. (2017). Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo. *Revista Ciencias Sociales*, 93, 74-79.
- Neffa, J. C. (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En E. de la Garza (Comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 39-70). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Palomino, H. (2000). Los sindicatos en la Argentina contemporánea. *Nueva Sociedad*, 169, 121-134.
- 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.
- Recalde, M. (2004). El sistema sindical argentino y la libertad sindical. *Revista Derecho del Trabajo*, DT 2004-B, 1030.
- Retamozo, M. y Moris, B. (2015). Sindicalismo y Política. La Central de Trabajadores Argentinos tiempos kirchneristas. *Estudios Sociológicos*, 97, 63-87.
- Silva, A (2020). Ciudades medias: problematizando la escala. *Newsletter*, 46, UNICEN-FACSO, 1-6.
- Senén González, C.; Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007. En C. Senén González y P. Schettini (Coords.), *Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal* (pp. 117-139). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. San Justo, Argentina: Universidad Nacional de La Matanza.
- Standing, G. (2013). *El Precariado. Una Nueva Clase Social*. Barcelona, España: Pasado & Presente.
- Svampa, M. (2000). *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Svampa, M. (2011). Argentina, una década después. Del «que se vayan todos» a la exacerbación de lo nacional-popular. *Nueva Sociedad*, 235, 17-34.
- TIT (02 de agosto de 2014). *Gacetilla Quiénes somos*. <http://tittandil.blogspot.com.ar/>
- Touraine, A. (1973). *La sociedad post-industrial*. Barcelona, España: Ariel.
- Varela, P. (2013) Los sindicatos en la Argentina kirchnerista. Entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base. *Revista ARCHIVOS de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 2, 77-100.
- Ventrici, P. (2016). La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 27(52), 73-105.
- Ventrici, P. (2019) La nueva camada: Experiencias de renovación sindical protagonizadas por jóvenes en la última década. *Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(37), 97-124.
- Vicente, F. y Félix, M. (2008). *Nuevas y viejas prácticas organizativas de l@s trabajador@s frente a la precarización*. Buenos Aires, Argentina: El Colectivo.
- 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 bits*. Bernal, Argentina: UNQUI.

Recibido: 01/06/21. Aceptado: 20/10/21.

Marina Adamini, "La persistencia del sindicato en tiempos postindustriales. Un abordaje a partir del proceso de formalización gremial de trabajadores informáticos". *Revista Temas y Debates*. ISSN 1666-0714, año 26, número 44, julio-diciembre 2022, pp. 59-81.