



**Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.**

**Coordinadores: Damián Pierbattisti, Ricardo Spaltenberg y David Trajtemberg.**

---

**Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina**

**Autor/es: Juan Ignacio Del Fueyo**

**E – mails: juandelfueyo@gmail.com**

**Pertenencia institucional: CONICET/IIGG**

**1. Introducción**

A partir del 2009 se observa la emergencia de un colectivo de trabajadores en la industria informática que busca sindicalizarse. Debido a que el trabajo informático es una modalidad laboral en creciente expansión, cuya conformación tiene menos de 40 años, su sindicalización resulta ser un fenómeno *sui generis*. La intención de este artículo es dar cuenta de ese proceso de sindicalización que lleva a cabo el colectivo de trabajadores primero y la Unión Informática luego, durante el periodo 2009-2015. Los interrogantes que guían nuestra investigación son: ¿Cuáles son las prácticas sindicales llevadas a cabo por el colectivo de trabajadores primero y por la Unión Informática luego? ¿Qué diferencias hay en este tipo de prácticas? ¿Cómo es la dinámica de las relaciones laborales con la irrupción del sindicalismo en el sector informático? A efecto de responder estos interrogantes, hemos ordenado esta publicación de la siguiente manera: Comenzamos con una presentación de la temática, enumerando los antecedentes y especificando las principales características del sector informático. Luego nos centramos en la descripción de las prácticas sociales sindicales teniendo en cuenta la emergencia de un colectivo de trabajadores que busca sindicalizarse conformando un sindicato de la actividad informática: la Unión Informática. Por último nos centramos en los conflictos y en el cambio en la dinámica de las relaciones laborales con la irrupción del nuevo actor sindical.

Partimos de la hipótesis de que las relaciones laborales de los procesos de trabajo a nivel general se encuentran desreguladas y en la industria IT particularmente se conforman por



una fuerza de trabajo altamente calificada, pero bajo condiciones laborales de inestabilidad y precariedad. Sin embargo, ésta desregulación se constituye como condición de posibilidad para la emergencia de un colectivo de trabajadores que emprende prácticas sociales sindicales para canalizar sus demandas y resolver los conflictos. Las prácticas sindicales de la Unión Informática juegan un papel importante en la regulación del trabajo en la actividad, pero además constituye un proceso de reconstrucción y redefinición de su identidad colectiva como trabajadores en contraposición a las tendencias individualizadoras y deslaborizadoras.

Nos interesa comprender como el colectivo de trabajadores del sector informático construye representatividad a partir de sus prácticas sociales sindicales y como la emergencia de este nuevo actor irrumpe en las relaciones laborales características del sector. Partimos de un diseño correspondiente a la metodología cualitativa de investigación social, mediante la utilización de diferentes técnicas de recolección de datos y fuentes: análisis de datos secundarios, entrevistas participativas en profundidad e interacción con grupos focales, en el marco de la coproducción investigativa.

## **2. Antecedentes**

La Industria Informática<sup>1</sup> (promovida por leyes N°25.856/04<sup>2</sup> y N° 25.922/04<sup>3</sup>) se encuentra en una creciente expansión a partir del desarrollo de una gran cantidad de empresas nacionales y multinacionales. En 1990, se conformó la Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI) con la función de representar los intereses de los empresarios del sector. Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) indican en el año 2014 un número de 81.000 asalariados en el sector. En lo que respecta al modelo de

<sup>1</sup> También conocida como Industria de tecnologías de la Información (IT). En adelante, ambos términos se utilizarán indistintamente.

<sup>2</sup> Establece que la actividad de producción de software es considerada como una actividad industrial, lo cual supone la percepción de beneficios impositivos y crediticios.

<sup>3</sup> Denominada “Promoción de la Industria del Software”, extiende beneficios fiscales a las empresas y crea un fondo de promoción de la industria del software (FONSOFT), destinado a financiar gastos en investigación y desarrollo en PyMEs de servicios de software e Informáticos (SSI), universidades y centros de investigación. Esta ley fue modificada por la Ley 26.692 para ampliar sus beneficios y otorgarle vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019. Actualmente las 310 empresas inscritas en la *ley de promoción de la industria del software* gozan de los siguientes beneficios: a) bono fiscal de hasta 70% sobre el total de las contribuciones sociales patronales acreditado en una cuenta corriente fiscal b) un 60% de desgravación sobre el impuesto a las ganancias y c) las importaciones de componentes de uso informático necesarias para la producción de software quedan excluidas de restricciones para el giro de divisas



relaciones laborales, la actividad se encuentra totalmente desregulada: está conformada por una importante proporción de trabajadores jóvenes y empleados de mayor antigüedad con una trayectoria laboral inestable sin protección social. En este sentido, la industria IT en el país ha crecido al calor de la precarización laboral, entendiendo por tal la conmoción de la condición salarial que quiebra las posiciones en la división social del trabajo y desvincula a los individuos de los sistemas de protección característicos del Estado de Bienestar (Castel, 1997).

Respecto de la literatura especializada sobre el sector IT, algunos estudios que abordaron el crecimiento de la actividad, como Chudnovsky, López y Melitsko (2001), dan cuenta de la dinámica económica y su potencial desarrollo. Otros, desde una perspectiva centrada en el mercado de trabajo, Novick y Retondo (2013) se ocuparon de poner en relación los cambios estructurales, las conductas tecnológicas, el tejido productivo y su capacidad para generar empleo en Argentina. Por otra parte, numerosos estudios han tratado la cuestión de la precarización laboral en otros sectores; entre ellos se destacan los análisis compilados por Basualdo y Morales (2014) sobre el origen e impacto de la tercerización laboral en América Latina; el de Abal Medina (2014) sobre los jóvenes trabajadores y sus activismos sindicales en grandes empresas, centrándose en los casos de comercio y los call-centers. Este último sector también ha sido analizado por Del Bono y Henry (2008). Por otro lado, Bulloni (2012) ha analizado el accionar sindical en contextos productivos flexibles en el sector de producción de cine publicitario. Miguez (2013) ha abordado las consecuencias precarizantes en las condiciones de trabajo en la actividad informática destacando la expansión de la tercerización laboral a través de la subcontratación de actividades y/o trabajadores aunque sin atender la sindicalización del sector. Otro grupo de investigaciones refieren a la incipiente organización de los trabajadores. Por ejemplo Montes Cató (2009), da cuenta de los inicios de la organización de los trabajadores de IBM, con su acercamiento a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) por parte del sindicato Centro de profesionales de empresas de telecomunicaciones (CePETel). Frepozzi y Zukerfeld (2012) indagan sobre el momento en que este grupo de trabajadores decidió fundar un nuevo sindicato, en el marco de un proyecto sobre el estudio de las tecnologías digitales que se centraba en los debates sobre el capitalismo informacional.



En suma, si bien son valiosos los estudios previos y todos ellos aportan importantes argumentos sobre las características de la industria IT, no han abordado en todas sus implicancias ni alcances la temática de la sindicalización y las relaciones laborales en el sector.

Antes de comenzar con el desarrollo quisiéramos comentar algunos conceptos utilizados por Montes Casto para describir las relaciones laborales en la industria IT, ya que nos permiten comprender el punto de partida de los actores sindicales. En el sector se ha consolidado un modelo de relaciones del trabajo distinto a las formas tradicionales de organizar el trabajo que responde a dos tendencias; que contribuyen a erosionar la capacidad de respuesta colectiva: la *individualización* y la *deslaborización*. La *Deslaborización* mencionada anteriormente, refiere a la iniciativa política de las empresas en hegemonizar el discurso del campo laboral a través de una estrategia de corrimiento del derecho laboral al derecho comercial, que además de la búsqueda de minimización de costos, apunta a erosionar el sustrato colectivo de las relaciones del trabajo. La figura prototípica se refleja en el “trabajo por obra”; en el sector informático ésta para-subordinación aparece amparada por la figura de las consultoras, o el “*fuera de convenio*” (Montes Cato, 2009).

### **3. Prácticas Sociales sindicales**

Por *prácticas sociales sindicales* entendemos aquellas respuestas ensayadas por los trabajadores a las ofensivas anti-sindicales y las maniobras negociadoras emprendidas por el Estado (Fernández, 1998). Estas abarcan un enorme abanico de actividades que van desde lo comunicacional; como el dialogo con los trabajadores, la propaganda de agitación gremial, el “pasilleo” (recorrido del establecimiento laboral), la realización de asambleas; hasta las medidas de fuerza, siendo la huelga la más frecuente entre otras medidas. El principal indicador de estas prácticas es la representación sindical en los lugares de trabajo. A partir de estas prácticas podemos observar la construcción de “representatividad de los sindicatos en dos dimensiones posibles; por un lado, la capacidad de convocatoria y por otro, la extensión del mercado de trabajo cubierta por la gestión sindical” (Torre, 1973: 911). La capacidad de convocatoria o Movilización refiere a la protesta organizada por los sindicatos que afecta las relaciones laborales, los tipos de protesta varían en función del legado



institucional y cultural. Los mecanismos de movilización abarcan diferentes modalidades de protesta como marchas, piquetes, boicots, sabotajes, etc. Pero la huelga, en tanto abstención de trabajo concertada y deliberada para reivindicaciones de condiciones de trabajo, es la medida más frecuente de comportamiento sindical. La movilización puede irrumpir en la producción y hasta erosionar al gobierno. La movilización suele medirse contando el número de huelgas, su duración y su dimensión. Las huelgas y los paros, se cuentan entre las prácticas más estruendosas y son, en su aspecto más visible, detenciones del tiempo de trabajo paros al tiempo subordinado al capital. Son además, mucho más que eso, ya que la huelga, exterioriza la decisión de interrumpir el acto de sujeción, subordinación al trabajo. La huelga puede ser la interrupción de la obediencia, del autodisciplinamiento, de la fidelización del trabajador a la empresa. Por último, en tanto modo colectivo de manifestación de una lucha laboral, es un cuestionamiento al modo de existencia colectiva en los lugares de trabajo (Abal Medina, 135).

La cuantificación de las huelgas y el cálculo de la tasa de sindicalización, permiten observar la envergadura de la representatividad sindical. Si con estas cifras se calcula la tasa de sindicalización del sector, ésta sería muy baja (%1.5) en comparación a sindicatos ya consolidados. Si bien la tasa de afiliación es uno de los mejores indicadores para observar las tendencias en el sindicalismo, es importante que la lectura de este dato sea contextualizada. Un sindicato puede tener baja densidad, lo que lo transformaría en un sindicato débil pero, al mismo tiempo, puede tener miembros muy activos y muy buena organización interna, siendo sumamente eficientes a la hora de organizar una huelga, tal es el caso de los informáticos como veremos a continuación. Al tratarse de un colectivo de trabajadores y su sindicalización un fenómeno reciente las herramientas teóricas de los estudios sobre las relaciones laborales y el sindicalismo ya institucionalizado nos son insuficientes, es por eso que acuñamos el concepto de práctica social sindical, estas son prácticas que llevan a cabo para construir esa representatividad, es decir aquellas prácticas que llevan al acercamiento de los trabajadores al sindicato y que este tenga capacidad de convocatoria a la hora de realización de una manifestación, o una huelga.

### **3.1 La emergencia del colectivo de trabajadores y las incipientes prácticas sindicales**



El colectivo de trabajadores en la industria informática nace en el seno de la empresa multinacional IBM. Cuando hablamos de colectivo, éste no es una masa espontánea (o natural), ni un grupo, sino una entidad estructurada por las reglas que sus miembros han construido juntos (Dejours; 2013). Con referencia al origen del sindicalismo en IBM nos detenemos en la confluencia de las siguientes variables: el descontento de los trabajadores por las condiciones de trabajo y las redes de militancia subyacentes.

Como condición general, el descontento de los trabajadores se hallaba en la condición salarial, por un lado la diferenciación salarial arbitraria: *“el sindicalismo llegó así, porque yo entré ganando más plata del pibe que ya hacía dos años que estaba y que me estaba enseñando y eso ya me pareció medio raro”*. (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015). Por otro lado, la falta de actualización salarial: en 2009 IBM había decidido no dar aumento y los salarios quedaron atrasados en relación a la inflación. Este descontento planteaba dos caminos: cambiar de trabajo u organizarse. No se posee datos cuantitativos del flujo de trabajadores que prefirieron renunciar a la empresa por las condiciones salariales, pero a los fines de esta investigación si se ha podido observar quiénes y cómo decidieron organizarse. Encontramos que algunos factores como el horario de oficina, buenas condiciones de medio ambiente y algunos beneficios como la cobertura médica de una prepaga, junto al deseo de estabilidad laboral constituían las condiciones para la conformación de un colectivo de trabajadores cuya finalidad inmediata era el mejoramiento de las condiciones salariales y de trabajo. El sindicalismo nace como un esfuerzo asociativo ligado a conservar la fuente de trabajo y mejorar las condiciones laborales.

En cuanto a las redes de militancia subyacentes, la intencionalidad de introducir el sindicalismo en IBM provino de un empleado despedido: Guillermo Acedo que retorna a IBM con la finalidad de iniciar la actividad sindical dentro de la empresa: *“nosotros lo reconocemos como uno de los iniciadores de todo esto, trajo la semilla”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015). Este empleado había acudido a un sindicato telefónico, CePETel (Sindicato de trabajadores de las tecnologías de la información y la comunicación), perteneciente a la CTA. Junto con otros empleados comienzan a realizar actividades sindicales en la empresa, convocando a los empleados a



organizarse en asambleas y a charlar sobre las cuestiones salariales y demás condiciones laborales. De este grupo inicial de trabajadores comienza a destacarse como delegado Pablo Dorín por su capacidad expositiva y discursiva, *“me acerco, lo veo a Pablo hablando, me pareció que hablaba muy bien y dije ah mira un sindicalista que hable así, era un pibe como yo. Y ahí en adelante empecé a ir a todas las reuniones que hacían”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

Comenzaron entonces a realizarse reuniones y asambleas, a recorrer el edificio de IBM transmitiendo su preocupación por la situación salarial y planteando que la solución era la organización colectiva a través de un sindicato, ya que no había respuesta por parte de la empresa. *“Nosotros somos del piso 4 acá pasa esto y esto, no sé si acá pasa. Claro como nadie hablaba del sueldo, pensábamos que nosotros solos éramos los castigados, viste...”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

Las prácticas sindicales se desarrollaban con una combinación por una parte, de la falta de experiencia del colectivo de trabajadores, como por la otra, con métodos tradicionales de la CTA: utilización de pecheras, megáfonos, escraches, una retórica “combativa” y cortes de calle. Esta última forma de protesta va a ser determinante en el desarrollo posterior de la organización sindical. En una asamblea se decidió cortar la panamericana que se encuentra próxima a la sede de Olivos de IBM. Este hecho marcó las limitaciones que tenían este tipo de prácticas hacia el universo de trabajadores que aspiraban a representar, *“vos pensá que un empleado de IBM de la nada cortar panamericana, te va a shockear viste, entonces todo lo que odias del sindicalismo, toda la gente que cree que está mal que le corte la calle y que eso está mal de repente lo ven haciéndolo en su propia empresa... Eso a mucha gente le cayó mal”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015). Por otro lado la organización sindical al interior de este gremio encontraba limitaciones institucionales concretas, CePETel por estatuto no podía representarlos porque su universo de representación se restringía a trabajadores Telefónicos y el Ministerio de Trabajo no permitía la representación de los informáticos<sup>4</sup>.

Ante estas circunstancias el colectivo de trabajadores decidió apartarse del CePETel *“la gran mayoría eran pertenecientes al grupo originario, Pablo, Ignacio Lonzieme, se*

---

<sup>4</sup> Hubo otras variables que intervinieron en el distanciamiento del CePETel, entre ellos la conflictividad interna al interior de la CTA en la que según los entrevistados encontraban poca atención por parte de la dirigencia





*abrieron y con ellos se abrieron un montón, casi todos los delegados; entonces el CePETel se quedó sin representación” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).*

### **3.2 La conformación de un sindicato por actividad**

Aquí entran en juego nuevamente las redes de militancia subyacentes que encaminaran el rumbo sindical a seguir por el colectivo de trabajadores. En ese momento (2010), el carismático delegado Pablo Dorín participaba en actividades políticas de agrupaciones nacionales y populares cercanas al gobierno de turno, donde al comentar su experiencia de intento de organización sindical dentro de IBM le recomendaron hablar con quién era el “referente sindical” del movimiento kirchnerista a través de la agrupación Juventud Sindical: Facundo Moyano. Éste los recibió en la CGT y según los entrevistados, comprendió la situación que atravesaban y la respuesta se encontraba en formar un sindicato de la actividad informática. Este nuevo encuadre sindical no implicó mayores recursos económicos: *“Facundo no fue que dijo bueno chicos tomen acá tienen 10 millones de dólares cómprense la sede y hagan un sindicato, no! Claro porque muchachos yo los banco pero esto lo tienen que hacer ustedes, organicense y así fue” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015)* pero sí implicó mayores recursos organizativos, por ejemplo el asesoramiento gremial: *“Primero que había asesoramiento (risas) antes no había nada. O sea había, es otra cosa, había gente que sabe de lo que está hablando” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).*

Los recursos organizativos que recibieron en este nuevo encuadre gremial lo podemos comprender en tres dimensiones: 1) Sindical: la pertenencia a la central obrera CGT y la experiencia en empresas multinacionales que tienen las distintas organizaciones sindicales que la integran, 2) Política: a través de la organización juventud sindical y la solidaridad de los miembros de esta organización y 3) Legal: a través del estudio Jurídico de Hugo Moyano (h) y Martínez Chas. Podemos mencionar una cuarta dimensión que sería de orden





simbólico de las representaciones que provoca la figura de Moyano tanto para los trabajadores como para los empresarios<sup>5</sup>.

Además de contar con mayores recursos organizativos, el colectivo de trabajadores concientizó que debía realizar un gran cambio en lo comunicacional, que debía diferenciarse de lo que venía construyéndose con el CePETel *“veo por qué el CePPETel no funcionó. O sea porque es clave la forma de cómo comunicar las cosas, como, que es lo que querés hacer, que es lo que querés lograr. O sea le tenés que hablar a la gente a lo que está acostumbrado a escuchar”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

### **3.3 Prácticas comunicacionales de la Unión Informática**

Las prácticas sociales sindicales de la UI comienzan con una estrategia de comunicación. El primer objetivo que se propuso la UI para la construcción de representatividad de los trabajadores informáticos fue poder interpelar el pensamiento de los empleados informáticos. Por tal motivo apartaron sus reivindicaciones de un “discurso combativo”, ya que desde su experiencia entendían que esa modalidad discursiva no apelaba a la participación de los empleados, es decir no construían representatividad hacia una población trabajadora que estaba poco familiarizada con ese discurso y hasta rechazaba ese tipo de medidas. Se partía de una situación de descontento con las condiciones de trabajo dentro de la empresa y que requería una respuesta colectiva. El colectivo de trabajadores se propuso poder canalizar ese descontento y lo hicieron a través del humor. Como plantea Varnagy (2016) el humor abre un espacio discursivo que hace posible hablar de aquellos asuntos que de otra manera son silenciados o directamente cuestionados. Una de las funciones básicas del humor es la comunicación sirviendo tanto a los propósitos individuales como grupales. El humor es una práctica social en tanto forma de comunicación que se comparte en la interacción social. Quien cuenta un chiste presupone que la audiencia comparte el mismo marco de interpretación y que el contenido del mismo es inteligible.

---

<sup>5</sup> Muchos de los trabajadores que conformaban el colectivo tenían una imagen negativa con respecto a Moyano que cambió a partir de la experiencia que tuvieron. La figura de Moyano también implicó cierta atemorización del sector empresario.



Desde la Unión Informática se elaboraron videos en tono irónico y humorístico<sup>6</sup> donde narran los vaivenes de los trabajadores del rubro. Estos constaban de trailers o escenas de películas que en los subtítulos satirizaban las condiciones de trabajo como la subcontratación, las remuneraciones desiguales, la duración de la jornada laboral, etc. Por ejemplo utilizando el tráiler del film “Corazón Valiente” (1995), se narraba una versión de William Wallace que conseguía trabajo en IBM, entrado a través de una consultora que pasaba más de un año sin efectivizarlo. O escenas de la película “Fight Club” (1999) que hacían de metáfora acerca de la conformación del sindicato. Estos relatos unen a los trabajadores informáticos en su desagrado por las falsedades de la hegemonía empresarial y se burlan del orden oficial. Este particular sentido del humor traduce lo colectivo, los traumas de la vida en IBM convirtiéndolos en asuntos digeribles y risibles, en contra de la cultura empresarial.

Estas prácticas sociales sindicales son antes que nada una forma de protesta y cumplen determinadas funciones que permiten la construcción de representatividad del sindicato: la descarga de energía, el desenmascaramiento de las incongruencias, la resistencia, el respiro y construcción de Identidad Colectiva.

En primer lugar, las prácticas permiten la descarga de alguna forma de energía psíquica liberando a los trabajadores de algunas constricciones. El “Humor Sindical” es una reacción a la mayor concentración del poder en la empresa y por eso el humor es una sublimación de la agresión o una segura liberación de la agresividad en contra de un poder superior. El humor sindical desahoga las frustraciones con sentimientos agresivos hacia la empresa, son una “válvula de escape” de sentimientos en contra de la hegemonía empresarial y sirven para aliviar la ansiedad, siendo la risa “la única arma que los oprimidos pueden utilizar en contra de sus opresores” (Varnagy, 2016). El humor sirve para aliviar la tensión burlándose de una situación dada; el enojo y el resentimiento se convierten en un ataque satírico, en una expresión de ira suprimida.

La segunda función se basa en que éstas prácticas desenmascararon las incongruencias y paradojas de las condiciones de trabajo en IBM que de otra manera eran difíciles de expresar, cumpliendo una importante función contracultural. Estas prácticas al exponer las

---

<sup>6</sup>Pueden verse los videos en la sección “humor” del canal de YouTube Oficial: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLuviFaYVrcPHA9DwK-pSpt2aow8Fwr7TE>



distorsiones y contradicciones de las condiciones de trabajo, provocaban una risa liberadora de las constricciones oficiales y profanaban la retórica empresarial.

El humor contribuye al orden social: cohesión, control, descarga, pero también es la expresión de un conflicto, incitando a la resistencia, ridiculizando o satirizando a otros. En este sentido el humor también puede ser un arma, una forma de ataque y un medio de defensa. La tercera función implica que el humor sindical va más allá de una mera válvula de escape, siendo una forma de resistencia a la subordinación del capital. Los chistes siempre fueron un desafío a las autoridades, pues degradaban los valores dominantes y desestabilizaban jerarquías existentes (Varnagy, 2016). El humor Sindical se convirtió en un medio de resistencia, subversión y protesta, una manera de transmitir el enojo, las frustraciones y la crítica en un medio ambiente hostil a ellas. No solamente pretende provocar risas, sino también minimizar el miedo y producir pensamientos.

Una quinta función radica en que estas prácticas sirven como un breve respiro de la realidad cotidiana, un momento en que se siente que uno (y no las autoridades) está controlando la situación. Por último el humor fue útil para el desarrollo de la identidad colectiva del sindicato, actuó como una poderosa herramienta de comunicación y sirvió como una auténtica arma de los débiles.

Dentro de las prácticas comunicacionales, además del humor, se utilizó otra modalidad discursiva a la hora de construir representatividad. Uno de los objetivos de esta interpelación de las condiciones de trabajo, y fundamental para la construcción de representatividad se hallaba en demostrar que el sindicato estaba integrado por mismos trabajadores que se encuentran atravesando los mismos penosos momentos que quienes interpretaban su discurso. El discurso combativo y de confrontación terminaba distanciando al sindicato de sus bases, era necesario acercarse como “compañeros de trabajo” antes que como dirigentes sindicales que realizan una confrontación directa con la empresa, y proponen medidas gremiales contundentes como hacer piquetes. Se cambió la forma de encarar a sus pares, utilizando términos como “chicos”, “somos empleados” y descartar todo discurso sindical clásico; “compañero”, “asamblea”, “lucha obrera”, etc.

Otro aspecto comunicacional importante fue la elección del nombre. En primer lugar sencillez, no tomar un nombre con muchas palabras que se resumiera con siglas de varias



letras, sino un nombre que expresara lo que eran: “unión de trabajadores”, y la actividad que realizaban, la Informática. Por otro lado, la cuestión del alcance en la representación, no ser un “sindicato único” o una “asociación” o “federación”, el carácter de “unión” les permitía representar a todos los informáticos argentinos a nivel federal. De aquí surgió también el diseño del logo de la Unión Informática que tuvo un impacto simbólico importante al hacer coincidir sus iniciales, la “U” y la “I” con el símbolo de “Power” en computación<sup>7</sup>. Este símbolo logró un gran impacto simbólico para consolidar la unidad del colectivo de trabajadores informáticos que se manifiesta en la firma de todos sus documentos, calcomanías, remeras y banderas con este símbolo puestas en escena en sus movilizaciones, petitorios, etc. Bajo el significante “Informático” comienza a afianzarse la conformación de un “nosotros” identitario de carácter colectivo que se encontraba ausente en este sector laboral. En este sentido las prácticas sociales sindicales de la Unión Informática buscan definir la Identidad del universo de trabajadores Informáticos a través del trabajo (Dubar, 2001).

### Figura 1 - Logo de Power/Logo de la Unión Informática

Nota: A la Izquierda se encuentra el símbolo de Power tradicional, mientras que a la derecha se encuentra el logo de la Unión Informática que hace coincidir las iniciales del sindicato U I.

Siendo Informáticos su principal herramienta de trabajo es la computadora, se destacó la creación de la página Web que tuvo un gran éxito por la cantidad de visitas que recibían y

---

<sup>7</sup> El símbolo de Power cuyo significado original remite a la Segunda Guerra Mundial, los ingenieros utilizaban el sistema binario para etiquetar botones de prendido / apagado, además de switches que rotaban: un 1 significaba “on” o prendido, y un 0 “off”, o apagado.



constituía el principal canal de acercamiento de trabajadores de otras empresas. Entre las publicaciones de la página web se destaca otra práctica social sindical de carácter comunicativo muy importante que consta en el ejercicio de derribar mitos, como el mito de la empresa surgida en un garaje (insertar link), el mito del informático bien pago, la destronación de los caminos de éxito individual como la figura de Steve Jobs, etc.

#### **4. Cuestiones institucionales y movilización de recursos**

Desde sus comienzos, la Unión Informática cuenta con limitaciones en sus prácticas sociales sindicales de carácter institucional de acuerdo a la movilización de recursos. Como plantea Abal Medina (2014) estudiando la sindicalización de los Call Centers, sin institucionalidad las organizaciones quedan condenadas a la falta de acumulación, a empezar cada vez desde el principio.

Debe comprenderse que la UI no cuenta con las facilidades a los fines de obtener recursos económicos que tiene un sindicato con personería que firma un convenio colectivo de actividad, a través del cual puede imponer cuotas de carácter solidario o aportes patronales. Es el sindicato con personería aquel que recauda las cuotas solidarias o aportes patronales a través de las retenciones de los empleadores, el que administra las obras sociales y firma convenios colectivos de aplicación obligatoria para todos los trabajadores sin importar si se encuentran afiliados o no.

En el caso informático, al tratarse de un colectivo de trabajadores que comienza a sindicalizarse e institucionalizarse, como afirma la teoría de movilización de recursos, en las fases iniciales de un movimiento los únicos recursos a los que tiene acceso suelen ser el compromiso firme, el valor y la imaginación de los activistas y simpatizantes, se dedican a atraer la atención pública y crear sus bases (Kriesi, 1999). Esto lo observamos en las prácticas iniciales de la Unión Informática a través de la comunicación mediante el humor. Por otro lado en estas fases iniciales también se utilizaban recursos de las mismas empresas como el papel, tinta e impresoras para elaborar panfletos, volantes, flyers, etc. Los entrevistados enumeraron también la utilización de recursos en base a sus salarios, que luego se intentó institucionalizar mediante una cuota solidaria de un %2 del sueldo que era opcional para los representados. También contaron con recursos provenientes de la CGT



para remeras y banderas. A partir de la inscripción gremial, en las empresas en que el sindicato se encuentra instalado y consolidado, es decir con un reconocimiento por parte de la empresa, se logra el descuento de la cuota sindical en el recibo de sueldo de los empleados afiliados al gremio.

Según la teoría de recursos de poder (Korpi, 1983) los trabajadores tienen como único modo de incrementar sus recursos de poder la acción colectiva, creando estructuras organizativas. La huelga sería el recurso de presión al que recurre la clase trabajadora cuando carece de otros canales para desplegar sus reivindicaciones (comités de empresa, negociación colectiva, fuerza parlamentaria, organismos tripartitos, etc.). De este modo procedemos en los apartados siguientes a estudiar los conflictos protagonizados por la Unión Informática, tanto las huelgas en las empresas como su confrontación con el Estado.

## **5. Irrupción del sindicalismo en las relaciones laborales: conflictividad y Negociación Colectiva**

### **5.1 Conflictos encabezados por la Unión Informática previo a la inscripción gremial (2011-2013)**

En lo que respecta a los conflictos laborales previo al otorgamiento de la simple inscripción, tanto las movilizaciones al MTEySS, como las huelgas en las empresas; se caracterizaban principalmente por ser manifestaciones reivindicativas en las que el objetivo era visibilizar el conflicto y apelar a los trabajadores a que se acerquen al sindicato. La correlación de fuerzas en esta instancia resulta demasiado desfavorable para el sindicato, dado que las huelgas suelen tener bajo nivel de acatamiento y poca participación debido al temor estimulado por los empresarios. De todas maneras este período constituye un momento clave en la construcción de representatividad del sindicato hacia todo el universo de trabajadores IT; ya que la visibilización de los conflictos, la realización de asambleas y la formación de comisiones internas a partir de “delegados normalizadores”<sup>8</sup> implica un sustento legítimo de sus prácticas sociales sindicales.

---

<sup>8</sup> El delegado normalizador constituye una figura transitoria que viene a “normalizar” la actividad gremial en un establecimiento laboral en la que esta no es frecuente. Estos delegados son nombrados por la secretaria gremial a partir de los trabajadores de las empresas que buscan sumarse al sindicato.



En este periodo también juega un rol importante la movilización de recursos organizativos a través de los lazos de solidaridad tejidos con otros sectores del movimiento obrero. Por un lado a nivel organizativo las reuniones y demás actividades gremiales eran realizadas en la sede de la Juventud Sindical en Av. Independencia 948<sup>9</sup> o en la sede de la CGT en la calle Azopardo 802; en las regionales del interior como en Santa Fe se utilizan también los locales del Sindicato Único de trabajadores del Peaje y Afines (SUTPA). Por otro lado en el asesoramiento legal y gremial a través del estudio jurídico sindical Martínez Chas-Moyano tomando los casos por despidos antisindicales y elaborando cartas documento dirigidas a las empresas querellantes.

### Cuadro 1 - Huelgas previas a la simple inscripción

	Empresa	Año	Días	Nivel de acatamiento
1	IBM	2011	1	Baja
2	IBM	2011	1	Baja
3	CMR Falabella	2011	11	Baja
4	Sonda S.A.	2012	1	Alta
5	Sonda S.A.	2012	1	Alta
6	Sonda S.A.	2012	2	Alta
7	Avaya	2012	2	Baja
8	COS - YPF (Comodoro Rivadavia)	2013	1	Media
9	IBM	2013	1	Media
10	NGA	2013	3	Baja

Fuente: elaboración propia a partir de la página web de la Unión Informática.

Si bien en este periodo los resultados obtenidos en relación a los reclamos no fue del todo satisfactorio para los objetivos del sindicato que eran los de lograr una negociación colectiva con las empresas; pueden enumerarse pequeños logros que se van a ir

<sup>9</sup> Generalmente eran los miércoles a las 19 hs. También utilizaban los domicilios de algunos de sus miembros o restaurantes de comida rápida.





acumulando en el repertorio del sindicato y ocuparon un importante rol en la construcción del sindicato. En primer lugar, debe tenerse en cuenta que lograron instalarse como asociación gremial representativa de los informáticos y visibilizar las verdaderas condiciones bajo las cuales se encuentran los trabajadores de este tipo de actividad. En este sentido, fuera del optimismo que se tiene hacia las nuevas tecnologías, las movilizaciones implicaron una caída en la imagen de las prestigiosas empresas empleadoras. En lo estrictamente gremial, la prepotencia antisindical de las empresas no pudo sostenerse legalmente; la mayoría de los delegados despedidos fueron reincorporados. Estas reincorporaciones constituyen el avance más significativo en este periodo.

## **5.2 Intensificación de conflictos y cambio en la dinámica de las relaciones laborales**

Habiéndose prolongado el plazo de 90 días hábiles a partir de presentada la solicitud de inscripción para el otorgamiento de la misma, el gremio inició un recurso de amparo contra el MTEySS ante los tribunales laborales en Agosto del 2012, por incumplimiento de la Ley de Asociaciones Sindicales. A pesar de que la justicia falló a favor de la organización en todas las instancias, no fue hasta 2 años y 7 meses (28 de Octubre del 2013) después de presentado el trámite de inscripción que ocurre su otorgamiento efectivo. La inscripción no era una condición para que exista la Unión Informática en tanto organización gremial, pero si para su reconocimiento institucional.

En una primera instancia el impacto de la inscripción se evidenció a través de una serie de indicadores cuantitativos, como lo son la repercusión que tuvieron en los medios específicos sobre tecnologías (RedUsers, ITClad, Educacion IT, Sector IT) o medios específicos sobre sindicalismo (Mundo gremial, InfoSindical, InfoGremiales) en redes sociales como Facebook, los seguidores se incrementaron de 3.500 a 5.000 en 10 días. Este dato es arbitrario porque en las redes sociales cualquier persona puede participar sin necesidad de ser informático. Lo significativo se encuentra en el aumento de lo que el sindicato llamaba el Factor MQS: “Me Quiero Sumar”, todos los trabajadores informáticos que buscaban acercarse al sindicato lo hacían completando los formularios que aparecen en la página web de la Unión Informática bajo el botón de “Me quiero Sumar”. Según los comentarios realizados desde la secretaria gremial, reciben un acercamiento al sindicato de aproximadamente 3 empresas por semana. Por otro lado, para la obtención de la personería



gremial comenzaron una campaña de afiliación; en una entrevista concedida al diario digital InfoSindical, el secretario general Pablo Dorin menciona que para 2015 cuentan con aproximadamente 1000 afiliaciones. Por otro lado como veremos a continuación se produce un incremento de la cantidad de huelgas con respecto al periodo anterior y además comienzan a desarrollarse huelgas en simultáneo.

Además de estos datos cuantitativos, la simple inscripción implicó un fortalecimiento de las fuerzas morales para los miembros del sindicato que habían soportado tantos atropellos de las empresas, las maniobras emprendidas por el Estado al negarse a otorgarles la inscripción, los desgastes físicos y morales de las medidas de fuerza y demás actividades gremiales que venían desarrollando.

La huelga en Tata Consultancy<sup>10</sup> es un ejemplo que ilustra el salto cualitativo que tendrá la UI en adelante. Representa un caso en el que coinciden las condiciones objetivas para la realización de una huelga como un sindicato ya reconocido institucionalmente, con las condiciones subjetivas a partir del fortalecimiento moral de sus miembros. Por empezar, hacía solo 3 meses que los empleados de esta compañía habían comenzado a organizarse en el sindicato; en el periodo de tensión con el MTEySS realizaban asambleas en las que manifestaban de manera colectiva sus inquietudes. La obtención de la inscripción coincide con un agotamiento de las instancias de negociación con la empresa, con lo cual la asamblea del 12 de Noviembre del 2013 resuelve ir al paro. Las características de esta huelga son de mayor duración, adhesión total y victoria del sindicato mediante la firma de un acuerdo.

Con resultado altamente satisfactorio en la resolución de este conflicto, en una empresa pequeña en cuanto al número de empleados y con una sindicalización muy reciente, el sindicato consideró que había llegado la hora de desafiar a la multinacional Informática con mayor cantidad de empleados en Argentina y donde mayor organización tenían: IBM. La huelga tuvo una participación elevada con cese de actividades y una duración de 8 días. Ante el conflicto y la negativa de la empresa a negociar, la subsecretaría de Trabajo del gobierno de CABA convocó a una audiencia pública entre las partes afectadas. Si bien no se trataba de una instancia de conciliación obligatoria, implicaba la obligatoriedad para

---

<sup>10</sup> Empresa de capitales Indios reconocida por la producción de automóviles. En Argentina presta servicios de consultoría



IBM de asistir a una mesa de diálogo con la Unión Informática. En esta instancia IBM Argentina ratificó su nula voluntad de negociar mejoras salariales. La ausencia de voluntad de diálogo por parte de la empresa motivó a continuar dos días más la huelga más allá de lo pautado en asambleas. La Unión se vio obligada a levantar la medida de fuerza el 26 de Diciembre del 2013 sin lograr acordar las demandas planteadas. En Mayo del año siguiente IBM otorgaría un aumento salarial del 13% muy lejos de lo exigido por el sindicato y sin atender los otros requisitos. Esta huelga en IBM marca la firmeza en las convicciones de la Unión Informática, demostrando su capacidad de movilización logrando parar las actividades del “gigante azul”<sup>11</sup>, pero a la vez demuestra una limitación en la correlación de fuerzas. A pesar de tener el grado más alto de organización en esta empresa, el gremio aún no contaba con el poder necesario para torcer la relación de fuerzas a su favor en grandes empresas multinacionales.

**Cuadro 2 - Huelgas posteriores a la inscripción gremial**

	Empresa	Año	Días	Nivel de acatamiento
1	<b>TATA</b>	2013	9	Total
2	<b>IBM</b>	2013	7	Alta
3	<b>PARO GENERAL CGT</b>	2014	1	-
4	<b>TATA</b>	2014	4	Total
5	<b>SONDA</b>	2014	11	Alta
6	<b>UNISYS</b>	2014	24	Alta
7	<b>SONDA</b>	2014	4	Total
8	<b>SONDA</b>	2014	31	Total
9	<b>PARO GENERAL CGT</b>	2014	1	-
10	<b>NCR</b>	2014	23	Alta

<sup>11</sup> Término coloquial que alude a IBM por el color de su logo y el poder.



11	<b>TECNET</b>	2014	15	Media
12	<b>Neuralsoft (Rosario)</b>	2014	22	Media
13	<b>PARO GENERAL CGT</b>	2015	1	-
14	<b>NCR</b>	2015	1	Baja
15	<b>NCR</b>	2015	19	Media
16	<b>TECNOAZAR</b>	2015	10	Total
17	<b>PARO GENERAL CGT</b>	2015	1	-
18	<b>NOVATIUM</b>	2015	30	Baja
19	<b>Stefanini</b>	2015	7	Media
20	<b>Indra</b>	2015	33	Alta
21	<b>Stefanini</b>	2015	15	Media

Fuente: elaboración propia a partir de la página web de la Unión Informática.

### Cuadro 3 - Acuerdos sin Huelgas

	<b>Empresa</b>	<b>Fecha de acuerdo</b>	<b>Términos acordados</b>
1	Tangerine	10/5/2014	7 días más de vacaciones. Piso salarial de \$8000 brutos. 30% de aumento salarial.
2	Global Services	25/05/2014	7 días más de vacaciones. Piso salarial de \$8000 brutos. Aumento del 25% anual. \$3 por kilómetro
3	Yel	11/12/2014	7 días más de vacaciones. Piso salarial de \$8000 brutos. 35% de aumento salarial. Reconocimiento de la Antigüedad laboral (1%). Adicional por Idioma extranjero. Adicional por Título de Grado. Reintegro por Guardería. Aumento de la cobertura médica. Unificación del pago del aguinaldo de manera semestral (se pagaba todos los meses). Capacitaciones y plan de carrera profesional.



			Recategorización de todo el personal.
4	Mega Tech	22/12/2014	7 días más de vacaciones. Piso salarial de \$8000 brutos. 35% de aumento salarial. Reconocimiento de la Antigüedad laboral (1%). Adicional por Idioma extranjero. Adicional por Título de Grado. Reintegro por Guardería.
5	Xioma	29/12/2014	7 días más de vacaciones. Piso salarial de \$8000 brutos. 35% de aumento salarial. Reconocimiento de la Antigüedad laboral (1%). Adicional por Idioma extranjero. Adicional por Título de Grado. Reintegro por Guardería.

Fuente: elaboración propia a partir de la página web de la Unión Informática.

La experiencia de estas dos huelgas (TATA e IBM) van a marcar el giro estratégico que tomara el sindicato en adelante, ya que demuestran cuáles son sus límites y alcances al contar con la simple inscripción, pero también en la composición de su Fuerza Social (Elias, 2009) en el entramado de las relaciones de fuerzas. La atención deja de estar centrada en las grandes multinacionales como IBM o HP y buscarán consolidarse en empresas de menor tamaño en cuanto a la cantidad de empleados, pero con metas alcanzables en cuanto a los objetivos del sindicato.

Es en este sentido que observamos los cambios cualitativos en las prácticas sindicales de la Unión Informática a partir de la inscripción gremial. En primer lugar los criterios unificados, hasta fines de 2013, se operaba en forma independiente en cada empresa de acuerdo a las necesidades propias en cada una de ellas. En este proceso de recolectivización en contraposición a la individualización pretendida por las empresas, las demandas dejan de estar particularizadas y la organización recurre a la *unificación de criterios* (Cuadro 4) para focalizar los reclamos de manera transversal a todas las empresas. Estas demandas comunes en los asalariados informáticos, se traducen en los petitorios que las diferentes comisiones internas de delegados gremiales presentaron ante las autoridades empresarias. Los petitorios incluyen puntos unificados de lo que se considera son los parámetros generales que debe beneficiar a todos los informáticos durante el primer semestre de 2014 junto a las particularidades propias de cada empresa.



#### Cuadro 4 - Criterios Unificados<sup>12</sup>

##### Unificando criterios

Desde el sitio oficial del gremio, Unión Informática declara sus puntos claves en pos de la unificación de criterios a reclamar:

- Piso salarial de \$8.000 brutos
- 35% de aumento general
- Guardería para los empleados con hijos pequeños
- 21 días de vacaciones como mínimo para todos sin importar la antigüedad

A partir de Mayo del 2014 comienzan a entregarse los petitorios en las empresas con representación gremial que poseen peores condiciones de trabajo. Como se observa en el cuadro 2 comienzan a desarrollarse huelgas en algunas de estas empresas, pero a la vez en algunos casos se llegan a acuerdos con la empresa sin llegar al conflicto (cuadro 3).

Como mencionamos anteriormente, las características de estas huelgas son distintas a las que se llevaban a cabo previamente a la simple inscripción, que tenían una forma más reivindicativa y de manifestación. En esta nueva etapa la capacidad de paro de la Unión Informática comienza *in crescendo* caracterizada por un cese de actividades con un alto grado de acatamiento, pero manteniendo la búsqueda de visibilización del conflicto mediante la protesta en las puertas de las empresas acompañada de un acampe, dado que aumenta la duración de las huelgas. Ya sea mediada a través de conciliación obligatoria o por decisión del empresariado, las huelgas culminaron en victorias para el sindicato obteniendo firmas de acuerdos en base a los requisitos establecidos en los petitorios. Algunos de los acuerdos sin huelgas se enmarcan en las distintas tácticas que toma el empresariado en la prevención del conflicto.

Además de sus medidas de fuerza a nivel gremial, la UI ha adherido a los paros generales convocados por la CGT Azopardo liderada por Hugo Moyano. Por un lado se debe al encuadre gremial, ya que los comienzos de la UI se dieron de la mano con la Juventud Sindical; pero además en una publicación en su página web manifiestan su preocupación a nivel sectorial:

<sup>12</sup> Extraído de la publicación “Unificando criterios” de la página web del sindicato <http://unioninformatica.org/unificando-criterios/>



*A los informáticos nos sobran los motivos para parar. Además de los salarios bajísimos que percibimos, sin correlato alguno con las ingentes ganancias que obtienen las empresas, nos vemos de año en año perjudicados por la inflación ya que las compañías niegan ajustes -ya que no aumentos- al salario de los empleados.*

El avance de la organización gremial trajo logros novedosos, pero a su vez nuevos desafíos y una mayor complejidad en la resolución de los conflictos, los empresarios en una actitud desesperada en muchos casos recurrieron a las fuerzas policiales y/o a otros sindicatos en un intento de levantar las medidas de fuerza. En casos como NeuralSoft y Megatech, los empresarios que empleaban a sus trabajadores bajo el convenio de empleados de comercio convocaron a al Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) para intimidar a los trabajadores agremiados en la Unión Informática. Este intento de encubrir el conflicto dentro de una disputa intersindical culminaron consolidando al gremio en esas empresas. Tanto en Megatech que se firmó un acuerdo sin llegar a la instancia del conflicto (Figura 9) como en NeuralSoft que obligó al empresariado a firmar el acuerdo establecido por el petitorio para culminar con la medida de fuerza (Figura 7).

En este cambio en las relaciones laborales en el que la UI logra una negociación colectiva ya sea demostrando su poder a través de la huelga o acordando con la empresa, en el acto de inauguración de su nuevo local que se realizó el 1 de mayo del 2015, se presentó un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para la actividad que en 2016 fue firmado nuevamente por el mismo grupo de empresas que lo hizo durante 2015<sup>13</sup>. Implica una sofisticación de los criterios unificados, se establecen escalas salariales y otros aspectos referidos al convenio colectivo de trabajo. (Nota al pie: no se puede hablar de CCT en términos formales, es un boceto de convenio que acuerdan con los empresarios, pero tiene una limitación institucional de no ser homologado por el MTEySS para que sea aplicado en toda la actividad)

#### **Cuadro 5 - Aplicación del convenio colectivo por empresa**

	Empresa	Año
--	---------	-----

<sup>13</sup> El documento puede ser accedido en el siguiente enlace: <http://unioninformatica.org/institucional/consejo-directivo/>





1	Tata Consultancy	2015
2	GBS - Novadata	2015
3	Yel Informatica	2015
4	Tangerine	2015
5	Novatium	2015
6	Sonda	2015
7	MegaTech	2015
8	MRM//MCCANN	2015
9	ATLMed	2015
10	Connectis	2015
11	TecnoAzar	2016

## 6. Conclusiones

Hemos abordado las transformaciones que se dieron en las prácticas sociales sindicales del colectivo de trabajadores desde su emergencia en 2009 pasando por la fundación de la Unión Informática en 2011 y sobre todo a partir del otorgamiento de la simple inscripción por parte del MTEySS, atendiendo tanto a los cambios cuantitativos como cualitativos en su accionar gremial.

Encontramos una diferencia cualitativa importante en las prácticas sociales sindicales que comienza a realizar la Unión Informática con respecto a las prácticas anteriores que se daban al interior del CePETel. Diferencia que se halla principalmente en las prácticas de comunicación que realiza el sindicato para construir representatividad hacia el universo de trabajadores informáticos que a la vez le permite construir una Identidad colectiva entorno al trabajador informático. Esta construcción de representatividad es lo que le permite acumular recursos organizativos para llevar a cabo la práctica social sindical más frecuente del comportamiento sindical: la Huelga. Si bien cuando el colectivo de trabajadores se encontraba enrolado en la CTA había llevado a cabo medidas gremiales como cortes de



calle, escraches, asambleas, no se habían realizado cese de actividades como comienza a realizar la Unión Informática.

Por otro lado, hemos definido al fenómeno que ocurre en la industria informática como un colectivo de trabajadores que comienza a sindicalizarse e institucionalizarse, por lo tanto en cuanto a las limitaciones institucionales, como ya se mencionó el CePETel quedaba inhabilitado para representar a los informáticos por ser un sindicato de trabajadores telefónicos. En tanto la Unión Informática tuvo que afrontar una demora inusual de su inscripción gremial, sin embargo este período constituye un proceso de instalación del sindicato como nuevo actor laboral que conllevó numerosos aprendizajes para sus integrantes a partir de victorias y derrotas que les permitieron replantear sus prácticas sociales sindicales. Habiendo alcanzado la simple inscripción, a pesar de lograr acuerdos y firmar un convenio colectivo con algunas empresas, la UI cuenta con la limitación institucional de no contar con la personería gremial y así obtener la homologación del convenio colectivo de trabajo para que se aplique *erga omnes* en todas las empresas del rubro y poder movilizar mayores recursos económicos. Al no haber un sindicato con personería gremial de la actividad informática, ninguno goza de los plenos derechos de negociación que ostentan quienes la tienen en otras actividades. Es por esto que aún no se ha firmado un convenio colectivo entre la cámara empresarial correspondiente al sector (CESSI) y el sindicato más representativo de los trabajadores: la Unión Informática.

Uno de los rasgos más destacados que se observa si se atiende a la evolución de los conflictos (teniendo en cuenta las figuras 4 y 8) es un reagrupamiento gremial de la UI en torno a determinadas empresas, en su mayoría PyMES aunque también algunas multinacionales con establecimientos no tan grandes. Llama la atención el reflujo en IBM, en donde nació el sindicato, foco de los conflictos y empresa empleadora de la mayoría de los miembros de la comisión directiva de Unión Informática. En el diálogo durante la realización de observación participante, el testimonio de sus miembros planteaba que si el sindicato se hubiese quedado en una sola empresa como IBM, muy probablemente se hubiese extinguido con el paso del tiempo. La tendencia a la unidad sindical y la concentración en la organización propia del *modelo sindical argentino* favoreció en la



solidaridad de los trabajadores de las distintas empresas y a pesar de tener momentos de reflujo en alguna de ellas, *conjectis viribus*, la organización vence al tiempo. Encontramos que uno de los principales motivos por el cual la experiencia de la Unión Informática es exitosa es por los mayores recursos organizativos que obtiene al integrar la CGT donde las prácticas sociales sindicales evidencian una diferencia cualitativa con respecto a las que se realizaban cuando el colectivo de trabajadores estaba enrolado en la CTA. A su vez incidió las nuevas estrategias trazadas por la nueva organización sindical, como ya hemos mencionado las prácticas comunicacionales fueron de gran importancia. Estas no fueron sugerencia de la CGT, sino una iniciativa propia de los empleados informáticos.

La actividad Informática no tiene antecedentes de estar “regulada”, por lo tanto el horizonte que tiene la Unión Informática son otros sindicatos de la CGT que se encuentran dentro de la economía formal donde la actividad si está “regulada”. En este sentido se corrobora nuestra hipótesis, ya que las prácticas sindicales de la Unión Informática juegan un importante papel en la regulación del trabajo de ésta actividad, que cobra un mayor impulso con la inscripción gremial en redefinir las relaciones laborales. De esta manera frente a la tendencia a la individualización el sindicato contrapone una recolectivización en la unidad que establece entre sus trabajadores a través de una redefinición identitaria como trabajadores informáticos y las alianzas que teje con el resto del movimiento obrero. Y en cuanto a la tendencia a la deslaborización, logra reconstruir el carácter colectivo de las relaciones laborales mediante la firma de acuerdos colectivos.

En cuanto a las reflexiones que emergieron en el proceso de investigación, planteamos que la irrupción de la actividad sindical a través de la Unión Informática tuvo un cambio limitado en la dinámica de las relaciones laborales donde la UI tiene representación, podemos definirlo como una *negociación colectiva fragmentada*, es decir los acuerdos del sindicato se realizan empresa por empresa. Esta característica la podemos relacionar con procesos más grande, como plantea Piva (2006) el conflicto en la etapa de post convertibilidad se destaca por el crecimiento de la conflictividad fragmentada y la razón de esta característica se encuentra en la fragmentación de la fuerza de trabajo como producto de transformación de acumulación de capital a partir de la heterogeneización de la fuerza de trabajo y la dispersión de las grandes concentraciones obreras (Venturini, 2012).

## Referencias



- **Abal Medina, P** (2014). Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual, Editorial Biblios.
- **Basualdo, Victoria, Morales, Diego** (2014). La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en america latina, Siglo XXI editores, Argentina.
- **Battistini, O** (2011), Ser Estable: ¿Una necesidad en las construcciones identitarias? en Los Trabajadores en la nueva época capitalista. Entre el ser y el saber, Teseo, Buenos Aires.
- **Bulloni, M. N** (2012) Redes de proyectos, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, mimeo. § **Castel, Robert** (1997) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós, Buenos Aires.
- **Chudnovsky, D, López, A y Melitsko, S** (2007), El sector de software y servicios informáticos (SSI) en Argentina: situación actual y perspectivas de desarrollo, IDES.
- **Dejours, Christophe**, (2013) Trabajo vivo. Trabajo y emancipación, Tomo II, Topía, Buenos Aires.
- **Del Bono, Andrea; Henry, Laura** (2008). La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina. Revista latinoamericana de estudios del trabajo II Epoca, año 13, No. 20, Venezuela, Argentina.
- **Dubar, C** (2001), *El trabajo y las identidades profesionales y personales* en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Año 7. N°13 2001.
- **Elias, Norbert** (2009), El Proceso de la Civilización: Investigaciones psicogenéticas y sociogenéticas, FCE, México.
- **Fernández, Arturo** (1998), Crisis y decadencia del sindicalismo argentino, Ed. de América Latina, Buenos Aires.
- **Frepuzzi, H, Zukerfeld, M** (2012), ¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Una análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires en Revista gestión de personas y tecnología, Edición N° 14, Santiago de Chile.
- **Gramsci, Antonio**, Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado Moderno, Ediciones nueva visión, Buenos Aires.
- **Novick, M, Retondo, S** (2013), El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades en la generación de empleo, CEPAL, Buenos Aires.
- **Korpi, W.** (1983). The democratic class struggle. Londres, Routledge & Kegan Paul.
- **Kriesi, H P** (1999) La estructura organizacional de los nuevos movimientos sociales en su contexto político en Movimientos sociales: Perspectivas Comparadas. Oportunidades políticas, estructuras de movilización y Marcos interpretativos culturales, Ediciones Istmo, Madrid.
- **Montes Cató, Juan y Giordano, Pedro**, *Sociedad de la información y trabajo inmaterial*; **Montes Cato, Juan** *Condiciones de explotación y fuerza de trabajo y en la industria del software*; **Míguez, Pablo**, *Automatización y revolución informática*; *Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo*; **Lenguita, Paula**, *Trabajadores a domicilio. Un antiguo régimen de explotación para la moderna industria informática* en El Trabajo en el Capitalismo Informacional. Los trabajadores de la Industria del Software. **Montes Cató, Juan** (Coord) Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires, 2009.
- **Míguez, Pablo**. Subcontratación en sectores de conocimiento-intensivos. El caso de los trabajos informático y bio-informático en Argentina. Papeles de Trabajo, año 7, No. 12, 2º semestre 2013.
- **Piva, Adrián** (2006), “El desacople entre los ciclos de conflicto obrero y las acción de las cúpulas sindicales en la Argentina (1989-2001)” en *Estudios del Trabajo*, nro. 31, enero-junio, pp 23-52.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual**

**BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017**

- **Torre**, Juan Carlos (1973) La Tasa de Sindicalización en la Argentina Revista Desarrollo Económico Vol. 12, No. 48.
- **Varnagy**, Tomas (2016) Proletarios de todos los países... ¡Perdonadnos! O sobre el humor político clandestino en los regímenes de tipo soviético y el papel deslegitimador del chiste en Europa Central y Oriental 1917-1991.
- **Ventricci**, Patricia (2012) La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo, revista de estudios de trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.