



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N.º 38 , Verano 2022, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Segmentación y degradación laboral detrás del crecimiento productivo del sector de software. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil

Segmentation and labor degradation behind the productive growth of the software sector.
An approach based on the case of Tandil IT workers

Segmentação e degradação do trabalho por trás do crescimento produtivo do setor de software. Uma abordagem baseada no caso dos trabalhadores de TI da Tandil

Marina ADAMINI¹

Recibido: 01.06.19

Revisión editorial: 22.10.20

Aprobado: 01.02.21



RESUMEN

Este artículo analiza las condiciones laborales en el sector del Software y Servicios informático (SSI), a partir del caso del Polo Informático Tandil (PIT). Parte de reconocer un proceso de degradación laboral, que se da de forma segmentada, ante la ausencia de un marco normativo - Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)- que regule colectivamente las condiciones laborales del sector. Esta situación desregulada se encuentra condicionada, en gran medida, por la falta de reconocimiento formal de alguno de los sindicatos del sector para representar a los informáticos en instancias colectivas de negociación. Así detrás del pujante crecimiento productivo del sector de SSI, se esconde un proceso de precarización laboral que se da de forma segmentada entre los trabajadores, en términos de ausencia de paritarias salariales, prolongadas e intensas jornadas laborales, trabajo extra-jornada no remunerado, prácticas empresariales antisindicales, entre otras. Nuestra metodología se centró en el abordaje cualitativo de las condiciones de trabajo de los informáticos tandilenses, como caso de estudio, a partir de la realización de entrevistas en profundidad a trabajadores, empresarios y sindicatos, el abordaje documental de CCT y de fuentes periodísticas referidas al caso del PIT.

Palabras clave: Sector de software y servicios informáticos; precarización laboral; segmentación laboral; trabajadores informáticos; Tandil.

¹*Doctora en Ciencias Sociales (Universidad Nacional de La Plata, UNLP). Licenciada en Sociología (UNLP). Investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en el Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales (IGEHCs). Docente de posgrado en la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires (UNICEN). Contacto: marina.adamini@gmail.com. Pinto 348. Tandil, pcia. de Buenos Aires.

ABSTRACT

This article analyzes working conditions in the Software and Computer Services sector (SCS), based on the case of the Polo Informático Tandil (PIT). Part of recognizing a process of labor degradation, which occurs in a segmented way, in the absence of a regulatory framework - Collective Labour Agreement (CLA) - that regulates the working conditions of the sector in a collective way. This deregulated situation is conditioned, to a large extent, by the lack of formal recognition of any of the unions in the sector to represent the informatics in collective bargaining instances. Thus, behind the strong productive growth of the SCS sector, there is a process of labor precariousness that occurs in a segmented way among workers, in terms of absence of collective negotiation of salaries, prolonged and intense working hours, unpaid extra-day work, anti-union business actions, among others. Our methodology focused on the qualitative approach to the working conditions of informatics, as a case study, based on conducting in-depth interviews with workers, businessmen and unions, the documentary approach of CLA and journalistic sources referred to PIT case.

Key words: Software and computer services sector; labor precariousness; labor segmentation; IT workers; Tandil.

RESUMO

Este artigo analisa as condições de trabalho no setor de Software e Serviços de TI (SSTI), com base no caso do Polo Informático Tandil (PIT). Parte do reconhecimento de um processo de degradação do trabalho, que ocorre de forma segmentada, na ausência de uma estrutura regulatória - Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)- que pode regular coletivamente as condições de trabalho do setor. Essa situação desregulada está condicionada, em grande parte, à falta de reconhecimento formal de qualquer dos sindicatos do setor para representar a TI em instâncias de negociação coletiva. Assim, por trás do forte crescimento produtivo do setor de SSTI, ocorre um processo de precariedade do trabalho que ocorre de maneira segmentada entre os trabalhadores, em termos de ausência de pares salariais, horas de trabalho prolongadas e intensas, trabalho extra-diário não remunerado, estágios negócios anti-sindicais, entre outros. Nossa metodologia enfocou a abordagem qualitativa das condições de trabalho da TI da Tandil, como um estudo de caso, com base na realização de entrevistas em profundidade com trabalhadores, empresários e sindicatos, a abordagem documental da ACT e as fontes jornalísticas que se referem ao caso do PIT.

Palavras-chaves: Setor de software e serviços de informática; precariedade do trabalho; segmentação de trabalho; trabalhadores de informática; Tandil

SUMARIO

Introducción. 1. El sector de SSI, un gigante productivo con ambivalencias laborales. 2. El caso del Polo Informático Tandil, crecimiento productivo y límites laborales en el marco de una ciudad media. 2.1. Formas contractuales. 2.2. Salarios. 2.3. Organización del trabajo. 2.4. Relaciones laborales. 3. Reflexiones finales. 4. Referencias bibliográficas.

Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar las condiciones laborales en el sector de Software y Servicios Informáticos (SSI), a partir del caso del Polo Informático Tandil (PIT). Dicho sector representa uno de los de mayor crecimiento económico y comercial (con alta incidencia de exportaciones) en los últimos 15 años, que es señalado como un emblema de la sociedad post-industrial. Sin embargo, a pesar de su pujanza productiva y del alto nivel de crecimiento del empleo registrado en el sector,

sus condiciones laborales y salariales son objeto de debate, especialmente por su carácter segmentado ante la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

El Polo Informático Tandil, al compás del desenvolvimiento del sector a nivel nacional, tuvo un importante crecimiento productivo y laboral desde el año 2003. Su creación se dio a partir del impulso de la universidad regional (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires) –que cuenta con carreras de informática y centros de investigación con reconocimiento nacional- y contó posteriormente con el apoyo municipal y de la Cámara de Empresas del Polo Informático Tandil (CEPIT). En un marco nacional de políticas estatales de apoyo fiscal y crediticio al sector de SSI y un contexto internacional comercial de creciente demanda de productos y servicios informáticos, el PIT creció exponencialmente pasando de tener menos de 5 empresas a principios del 2000 a cerca de 50 en 2019, con alrededor de 1700 trabajadores en relación de dependencia (sin contar el número hasta ahora indefinido de informáticos que trabajan de modo freelance).

Desde una metodología cualitativa de trabajo, el abordaje de las condiciones laborales se realizó a partir de entrevistas en profundidad a trabajadores, empresarios y referentes sindicales del sector de SSI de PIT, funcionarios municipales y miembros de la UNICEN; relevamiento de fuentes normativas como los proyectos de CCT de diferentes sindicatos del sector, fuentes informativas como gacetillas y publicaciones del sindicato informático local (TIT-AGC) y de la cámara empresarial (CEPIT) y de medios periodísticos locales alusivos al PIT. Y para su contextualización sectorial (en términos de mercado de trabajo), se utilizaron fuentes estadísticas correspondientes al OEDE y OEC del Ministerio de Producción de la Nación.

Nuestro aporte en este artículo consiste en mostrar que a pesar de la preponderancia de contratos formales, asalariados y registrados en el sector de software y servicios informáticos, se dan situaciones de precarización laboral que afectan segmentadamente al colectivo de trabajadores informáticos en términos salariales, de organización laboral y derechos sindicales. Estas situaciones se encuentran condicionadas, en gran medida, por la falta de reconocimiento formal (con personería gremial) de un sindicato del sector que habilite la celebración de un CCT que regule las condiciones laborales en términos colectivos.

1. El sector de SSI, un gigante productivo con ambivalencias laborales

El sector del software y servicios informáticos (SSI) ha tenido un proceso continuo de crecimiento en la Argentina de los últimos 15 años, favorecido por su expansión comercial internacional y las políticas estatales¹ (fiscales y crediticias) de incentivos al sector implementadas durante los gobiernos kirchneristas (2003-2015) y mantenidas durante la actual gestión macrista (2015-2019). Como reflejo de ello, se multiplicaron significativamente la cantidad de empresas de producción de software y servicios informáticos (especialmente), de trabajadores registrados, de ventas y exporta-

¹Respecto a las políticas estatales de fomento al sector, instauradas durante el gobierno de Nestor Kirchner, se destacan la ley 25.856, sancionada en 2003, que declaró a la producción de software como actividad industrial, y por tanto habilitó su acceso a beneficios impositivos y crediticios destinados a la actividad industria; y la ley 25.922 de Promoción de la industria del software, sancionada en 2004, que estableció un régimen fiscal especial para empresas del sector por diez años (incluyendo reducción de aportes patronales y estabilidad fiscal) que se extendió hasta fines de 2019. Durante el gobierno de Macri, se mantuvieron estas políticas de fomento al sector (extendiéndose este régimen por diez años más, incorporando también a las reas de biotecnología, ingeniería, servicios profesionales y producciones audiovisuales como parte de la economía de conocimiento), y se creó la creación de la Subsecretaría de Servicios Tecnológicos y Productivos en el área del Ministerio de Producción, orientada al desarrollo del sector de servicios tecnológicos, fomento de inversiones, articulación de programas de financiamiento y diseño de políticas educativas orientadas a la formación de recursos humanos para el sector. Sin embargo, en 2018, dicha subsecretaría fue eliminada, en el marco del plan de recorte estatal y reordenamiento ministerial, pasando a ser una dirección de la Secretaría de Emprendedores y Pyme (Sepyme).

ciones, consolidando así al sector de SSI como uno de los ms pujantes de la economía nacional. Este crecimiento no se dio slo en los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, sino también en clusters regionales como Mendoza, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil, entre otros.

Diversos autores (Miguez, 2010; Mochi Aleman, 2002) coinciden en señalar a las empresas del sector de SSI como emblemas del modelo productivo post-fordista o del capitalismo cognitivo (Moulier-Boutang, 2007), por el rol que cumple el conocimiento como elemento de producción y las nuevas formas que asume la organización del trabajo, basados en un esquema ms horizontal, con equipos de trabajo y proyectos temporales, el trabajo descentralizado y remoto, que se contraponen al modelo industrial, vertical y de producción en masa del modelo fordista industrial. En términos de relaciones laborales, frente al modelo fordista de empleo asalariado y estable, se expanden nuevas formas de contratación, basadas en prestación temporal de servicios, teletrabajo y con esquemas de tercerización de tareas, que amplían las fronteras de las fabricas. La contratación de esta flexibilización del trabajo es la desprotección a la que se encuentran expuestos estos trabajadores en un marco de deslaboralización e inestabilidad de sus contratos (Montes Cat, 2010; Miguez, 2010; 2017).

En términos estadísticos, el crecimiento del sector de SSI en Argentina se refleja en el aumento de la cantidad de empresas, de ventas y trabajadores. Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del ex-MTEySS (OEDE) entre 2006 y 2015 el número de empresas creció casi un 50%, dándose la mayor intensidad en la primera etapa (hasta 2010). Respecto a las ventas, se nota un cambio de orientación hacia la exportación, así mientras en el 2000 solo exportaba el 13% de su facturación (Bekerman y Cataife, 2001), en 2008 la proporción era casi del 60% (frente el 30% del promedio de PyMEs industriales) (Fuente OPSSI). En el último informe de 2018 del Observatorio de la Economía del Conocimiento (OEC) -dependiente del Ministerio de Producción- se señala al sector de SSI como el de mayor dinamismo en sus exportaciones dentro de los Servicios basados en el Conocimiento (SBC) en los últimos 12 años (creciendo a una tasa anual del 16,1%).

Dicho dinamismo se refleja también en términos de creación de empleo registrado. Según datos del OEDE del ex-MTEySS el número de asalariados registrados en el sector pasó de 13 mil trabajadores en 1996 a 97 mil en 2017. Por su parte, de acuerdo a estimaciones del OEC, ese número ascenderá a más de 152 mil personas, incluyendo también a freelancers y empresarios. El mismo informe destaca que el sector de SSI tiene una tasa de formalidad que supera la exhibida por el resto de los subsectores de los servicios basados en el conocimiento y se posiciona como uno de los mejores pagos (al interior de ellos). Dicha información salarial contrasta con lo sostenido por los sindicatos del sector, que coinciden en denunciar la disparidad salarial y la falta de actualizaciones salariales como las principales problemáticas del sector. Esta situación es confirmada por el estudio de Rabosto y Zukerfeld (2017) que advierten como contracara de la pujanza productiva y comercial del sector la desactualización salarial de sus trabajadores, amparada en la ausencia de un sindicato reconocido² que negocie paritarias colectivamente.

El principal impacto de dicha desregulación sindical es la ausencia de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que normativice las condiciones de trabajo, que provoca que cada trabajador negocie de forma personal su salario, aumentos y condiciones de trabajo, generando un clima de seg-

²Actualmente, hay en funcionamiento 4 sindicatos que representan a nivel nacional a los trabajadores informáticos y dos a nivel provincial. Se trata de la 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) y a nivel provincial: Unión Trabajadores de la Informática Del Chaco (UTICH) y Sindicato Único De Trabajadores Informáticos y Afines (S.U.T.I.A.). Si bien recientemente, en noviembre de 2018, AGC obtuvo la personería gremial (a nivel provincial y Capital Federal), ésta aún no fue publicada oficialmente por el boletín oficial ni cuenta con su inscripción registral, requisito para su efectivización.

mentación laboral y de amplia discrecionalidad empresarial para establecer las formas de pago y de trabajo. Este debilitamiento en los derechos sindicales de los trabajadores informáticos, se ve reforzado por prácticas empresariales antisindicales, como el hostigamiento a delegados y hasta la prohibición al accionar sindical dentro de los lugares laborales (Montes Cató, 2010), que desalienta la organización colectiva de los informáticos.

2. El caso del Polo Informático Tandil, crecimiento productivo y límites laborales en el marco de una ciudad media.

El Polo Informático Tandil (PIT) surgió en 2003, como iniciativa de la UNICEN, con el objetivo de propiciar condiciones para la creación y radicación de empresas de base tecnológica que favorecieran el desarrollo productivo regional y la inserción de los graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas -quienes al momento de recibirse, migraban hacia grandes ciudades ante la falta de oportunidades laborales en Tandil-. Al momento de su creación, existían en la ciudad menos de 10 empresas del sector, además de los centros científicos radicados en la facultad de Ciencias Exactas, en donde se insertaban algunos de los graduados en tareas de investigación. Así, en un marco estatal de fomento al sector de SSI (con políticas nacionales de tipo fiscal y crediticio), el proyecto de la UNICEN fue desarrollar un cluster sectorial, para lo cual desarrollaron convenios de colaboración con empresas nacionales para su radicación en la ciudad y apoyaron la creación de emprendimientos productivos locales entre sus graduados.

De forma concreta, los convenios entre la universidad y las empresas se desarrollaron a partir de la Fundación Universidad-Empresa del Centro de la Provincia de Buenos Aires (FUNIVEMP) (hoy inexistente) que propiciaba espacio físico para las flamantes empresas en el propio campus de la universidad, una contribución salarial para nuevos empleados y una bolsa de empleo que gestionaba el contacto entre los empresarios y los estudiantes y graduados en sistemas. Se trató de un primer periodo de incubamiento, después del cual las empresas -favorecidas por un contexto comercial de crecimiento sectorial- desarrollaron su propia trayectoria por fuera de la universidad, trasladándose al centro de Tandil y estableciendo sus propios contratos laborales con los trabajadores. A pesar de ello, la UNICEN mantiene un rol central en el PIT al ser el espacio de formación de los recursos humanos que se insertan laboralmente en las empresas, a partir de sus carreras de Ingeniería en Sistemas y las tecnicaturas en Programación y Administración de redes (TUPAR) y en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas (TUDAI).

Los otros dos actores que conforman el “Triángulo de Sábado” que dio surgimiento al PIT son además de la universidad, el municipio (con políticas fiscales de acompañamiento en la contratación de trabajadores, capacitaciones y hasta la compra de un terreno para el emplazamiento de las empresas del polo –que finalmente no se utilizó-) y las empresas del sector de SSI, agrupadas desde 2010 en la Cámara de Empresas del Polo Informático Tandil (CEPIT). El rol de tutelaje municipal y universitario fue progresivamente reduciéndose a medida que se consolidó el polo y las empresas del sector. La CEPIT agrupa alrededor de 50 empresas, mayormente locales, y se conforma como un espacio institucional de articulación empresaria en la que se desarrollan convenios de negocios, financiamiento y capacitaciones. Se caracteriza por ser un espacio institucional muy activo que asume un rol central actualmente, y desarrolla vinculaciones y convenios frecuentes con el municipio y la universidad. Dan cuenta de estos vínculos, por un lado, los planes estratégicos de desarrollo regional local celebrados con el municipio (PESSIT 2015-2023), y por otro lado, el diseño de la tecnicatura TUDAI en la UNICEN, que surge como resultado de las demandas empresariales ante la universidad de brindar una carrera de formación específica y con una menor duración que Ingeniería.

Otro actor institucional a destacar dentro del PIT es el sindicato local Trabajadores Informáticos de Tandil (TIT), que surgió en 2012 como una organización gremial informal y que actualmente se formalizó como filial regional del sindicato AGC. Si bien se trata de un sindicato pequeño (en can-

tividad de integrantes y afiliados), asume un rol activo en la escena pública del sector de SSI como representante de los trabajadores informáticos, y cuenta con reconocimiento institucional por parte de la universidad, el municipio y otros sindicatos locales (integrando desde 2017 la Mesa Intersindical de Tandil). Sus principales actividades son la realización de charlas y encuentros entre informáticos, en donde se desarrollan temáticas vinculadas a la profesión y formación junto con la visibilización y concientización de problemáticas laborales. Si bien el PIT no se caracteriza –como el sector de SSI en general- por la presencia de conflictos laborales abiertos, en 2019 TIT-AGC intervino públicamente defendiendo el reclamo de los instructores del Plan 111 mil a los cuales CEPIT les adeudaba salarios.

En términos de perfil productivo, la mayor parte de las empresas del PIT se dedican a la provisión de servicios informáticos (muchas de ellas de forma asociada –tercerizada- de grandes empresas internacionales). Casi no existen empresas dedicadas a la producción de tecnología, lo que implica el desarrollo de tareas informáticas más calificadas y ligadas a la incorporación de valor agregado (se destaca en ello el instituto de investigación Pladema –CONICET/UNICEN- y las spin off surgidas a partir de líneas de investigación con demanda comercial como SSESA). En términos de tamaño de empresas, la mayor parte son empresas pequeñas, mientras que las empresas con más cantidad de trabajadores son principalmente empresas de capital extranjero como Globant y Grupo ASSA. Este perfil en la orientación productiva y en el tamaño de empresas se corresponde con el del desenvolvimiento del sector de SSI a nivel nacional, orientado mayormente a la provisión de servicios informáticos (no creación de tecnología) en pequeños emplazamientos productivos de menos de 10 trabajadores (Montes Cató, 2010; López y Ramos, 2008).

Por otro lado, y paralelamente a este esquema empresarial, hay una importante y desconocida cantidad de informáticos trabajando bajo la modalidad freelance, de forma independiente y remota (desde sus casas mayormente). Si bien no existen datos cuantitativos que permitan definir la magnitud de esta modalidad contractual, a partir del relevamiento cualitativo realizado en el PIT pudimos identificar una importante cantidad de trabajadores informáticos trabajando bajo esa modalidad, para clientes internacionales y locales. Prima en la elección de esta modalidad contractual, por parte de los informáticos, la posibilidad de obtener mayores ingresos y flexibilidad que en una relación de dependencia, que resulta la principal modalidad de trabajo en el sector de SSI y el PIT, en particular.

La CEPIT registra 46 empresas asociadas –con 1700 trabajadores aproximadamente- y se estiman alrededor de 25 por fuera de este espacio institucional, además de los trabajadores freelance. Esta cantidad de empresas y trabajadores resulta significativa en el entorno de una ciudad media como Tandil, de 116 mil habitantes. El resto de los polos informáticos con alto nivel de concentración empresarial y laboral se da en entornos urbanos más grandes, como Córdoba (alrededor de 270 empresas y 12 mil empleados), Buenos Aires (alrededor de 150 empresas y 8 mil empleados), Mar del Plata (alrededor de 73 empresas y 3 mil empleados), Rosario (alrededor de 89 empresas y 3 mil empleados) y Mendoza (alrededor de 70 empresas y 1.500 empleados) (Fuente: Encuesta de Polos y Clusters SBC – OEC, Ministerio de Producción, 2018).

El carácter de ciudad media de Tandil (entre 50 y 500 mil habitantes) otorga particularidades al entorno productivo del PIT, fundamentalmente en torno al desarrollo de un capital relacional en base a los contactos sociales frecuentes y el conocimiento mutuo. En el caso de los trabajadores, la mayor parte de ellos se conocen de haber compartido el espacio de formación universitaria en la UNICEN (más allá de que la gran mayoría no hay concluido sus estudios), y ese cercanía estudiantil se reproduce en otros ámbitos de socialización juvenil urbana local. En el momento de buscar empleo, el capital relacional de los trabajadores informáticos de Tandil se convierte en recomendaciones e información sobre búsquedas laborales, y también sobre las características salariales de las empresas (monto y periodicidad de actualizaciones).

Desde el lado empresarial, cristalizado en la CEPIT, la cercanía y el conocimiento mutuo que otorga el entorno de una ciudad media como Tandil se expresa en oportunidades de negocios a par-

tir de recomendaciones, derivaciones y asociaciones temporales. Además, resulta algo mencionado tanto en las entrevistas a trabajadores como empresarios locales el hecho de que se recurre a ese capital relacional a la hora de contratar un nuevo empleado, pidiendo referencias acerca de su desempeño y del tipo de salario que recibía, así como también al momento de recibir un CV de algún trabajador que se encuentra trabajando en otra empresa para pedir “permiso” para su contratación. Al respecto, los empresarios de la CEPIT hablan de un pacto de confianza entre ellos para preservar el “ecosistema local” y evitar robarse trabajadores, que representan el principal recurso del sector.

La alta demanda de trabajadores es algo percibido y reconocido positivamente por los informáticos locales. Esto los coloca en una situación privilegiada respecto a otros sectores productivos, sobre todo en un contexto de retracción económica y laboral como el actual, en donde el desempleo resulta de 10,6% (fuente: 2do trimestre de 2019, EPH). Si bien no existen datos estadísticos que den cuenta del nivel de desempleo sectorial, la sensación entre trabajadores y empresarios es de pleno empleo, lo cual propicia una alta rotación laboral. Sin embargo, a partir de las entrevistas, encontramos que esta sensación resulta más o menos reciente en el caso del PIT. Al respecto, los informáticos relatan que en los primeros años del polo y hasta 2009/2010 no resultaba tan fácil encontrar trabajo como informático, porque no había aún tantas empresas radicadas en Tandil. El desembarco de Globant en la ciudad se dio a finales de 2006 “por la alta calidad educativa de la ciudad” (La Nación, 14/3/2007) y generó un impulso para el desembarco de otras empresas, que se fue dando paulatinamente.

“El boom del PIT no fue boom sino que fue paulatino. Fue boom si lo comparas con 20 años antes. En los 2000 los que se recibían conseguían trabajo de cualquier cosa menos de sistema. Se tenían que ir a Buenos Aires para trabajar, y mismo en Buenos Aires trabajaban en algún banco, en IBM o Telefónica. No había un abanico enorme (...) El crecimiento entre 2003 y 2018 fue rápido pero no hubo un quiebre, lo ves venir, va creciendo, vas notando que alumnos cada vez más chicos empiezan a conseguir trabajo” (Dr. Diego Dalponte, Secretario de Vinculación y Transferencia Tecnológica de Facultad de Ciencias Exactas UNICEN, Tandil, entrevista realizada en septiembre de 2017 por la autora del artículo)

La creación de la Cámara de Empresas del Polo Informático Tandil (CEPIT) en 2010 otorga un terreno institucional de respaldo empresarial que propicia el fortalecimiento de las empresas locales y la radicación de otras de afuera. A partir de entonces el PIT toma un nuevo impulso de crecimiento que se manifiesta en el crecimiento de las oportunidades laborales para los informáticos locales.

“Antes de recibirme de analista tiré CV por todos lados y no conseguía en ningún lado. Eso fue en 2009. Ya hacía 5 años que estaba estudiando. Yo me ofrecí a todos lados. Así buscábamos trabajo todos. Mandábamos CV a las pocas empresas que había y algunas nos contestaban, otras no. Tuve un par de entrevistas y no quedé. Un panorama muy distinto al de ahora, donde chicos de 18 años, recién empezando la tecnicatura ya consiguen trabajo. Yo tenía ahí 24 años y me costaba.” (Saúl³, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora)

Respecto a la rotación laboral, que resulta un rasgo característico del sector de SSI, más allá del caso del PIT (e incluso con mayor intensidad en otros clusters debido a la mayor cantidad de empresas), resulta fundamental su problematización en términos explicativos. Si bien resulta un dato certero que la alta demanda laboral implica facilidades para que los informáticos “decidan” cambiar de empleo, existen condicionamientos laborales del sector que la propician y condiciones personales y profesionales de los trabajadores que la limitan. A través de las entrevistas, encontramos que la mayor parte de los informáticos deciden cambiar de empleo porque no se encuentran conformes con sus salarios (principalmente) y/o con los proyectos en los que se encuentran insertos. Resulta una jerga del sector decir que la empresa “te congela” tu sueldo o tu proyecto, lo que significa, en el

3Los nombres de los entrevistados fueron cambiados por otros de fantasía para preservar su identidad.

primer caso, que el trabajador no recibe aumentos salariales y, en el segundo, que no recibe nuevos desafíos profesionales o tareas laborales de interés.

Respecto al primer factor, la falta de un CCT sectorial que establezca bandas salariales e instancias paritarias de aumentos ligadas a la inflación, favorece la discrecionalidad empresarial a la hora de definir salarios y aumentos. De esta manera observamos que si bien la rotación se encuentra vista como una decisión de los trabajadores en un contexto sectorial de bajo desempleo, se encuentra propiciada por la insatisfacción ante las condiciones laborales (desreguladas normativamente). Por otro lado, a partir de las entrevistas a trabajadores con diferentes experiencias laborales, formativas y situaciones familiares, observamos que la libertad de la rotación tiene sus límites marcados por el tipo de trayectoria de los informáticos. Así, los trabajadores sin cargas familiares, con manejo de inglés y tecnologías nuevas o muy demandas en el mercado son aquellos que tienen mayores facilidades para rotar de empresa o encarar el camino freelance, mientras que aquellos trabajadores adultos (con responsabilidades familiares y mayor temor a la incertidumbre), sin conocimientos de inglés y/o con manejo de tecnologías más viejas, cuentan con menores oportunidades de rotar libremente entre las empresas del sector.

Buscamos con esta mención acerca de los límites de la rotación laboral advertir acerca de las ambivalencias laborales del sector de SSI, que exceden al caso del PIT pero que asumen particulares en él por el entorno de la ciudad media en la que se radica. A continuación profundizaremos en estos rasgos de ambivalencia, describiendo algunas de las dimensiones características de las condiciones laborales en el caso de Tandil, tomando en consideración los aspectos contractuales, salariales, la organización del trabajo y las relaciones laborales entre trabajadores, empleadores y sindicatos.

2.1. Formas contractuales

En términos contractuales, la forma laboral que predomina en el caso del PIT es la relación asalariada formal. Este dato no responde a un examen cuantitativo (ya que no existen aún instrumentos de medición local al respecto), sino que se base en la información recogida a partir de la realización de entrevistas a trabajadores, empresarios y funcionarios municipales de Tandil. Así, la mayoría de los informáticos de Tandil trabajan en relación de dependencia, en empresas, cumpliendo una jornada laboral estipulada, en su mayoría, en 8 horas diarias de lunes a viernes. Esta situación laboral formal registrada habilita que los trabajadores accedan a derechos laborales típicos como obra social, licencias, días de estudio, vacaciones, y asignaciones familiares, entre otros. Y se corresponde con la situación contractual sectorial a nivel nacional, que representa uno de los sectores que más empleo registrado creó (en términos comparativos con el resto de los sectores) en los últimos años (Rabosto y Zukerfeld, 2017).

Pero paralelamente a ello, una gran cantidad de trabajadores informáticos se encuentran trabajando de forma independiente, la mayoría de modo freelance y bajo el régimen de monotributo (lo que habilita la facturación de sus servicios y el acceso a protecciones laborales mínimas como obra social y aportes jubilatorios). Pero también aparecen en las entrevistas casos de informáticos monotributistas que se encuentran trabajando en forma sostenida para un solo cliente o incluso dentro de una empresa (mayormente en emprendimientos pequeños y en la primera etapa del PIT), lo que implica una relación de dependencia laboral encubierta. Finalmente, como tercera alternativa del uso del monotributo entre informáticos aparece el caso de la cooperativa GENEOS –la única del PIT, dedicada al software libre- que ante la falta de una normativa de regulación de derechos laborales propios del cooperativismo, recurren al este “parche” contractual para acceder a beneficios previsionales (como obra social y monotributo).

Respecto a las particulares del trabajo freelance, la mayoría de los informáticos destaca como puntos favorables la posibilidad de administrar sus tiempos de trabajo y, en algunos casos, de obtener mayores ingresos (o multiplicar las posibilidades de obtenerlo) que en una relación de dependencia. Esto último se da especialmente cuando se trabaja para clientes extranjeros. Como contracar-

ra, se señala como negativo la sensación de inestabilidad, ante la posibilidad que el cliente no renueve la contratación del servicio con ese trabajador, y su impacto en la imposibilidad de planificación.

“Cuando estaba en relación de dependencia tenía un sueldo fijo a fin de mes y al estar suelto empecé a agarrar trabajos, si bien no tenía baches si tenía esa incertidumbre de que no sabía cuánta plata iba a tener después. Entonces, el problema económico que tenía era con la incertidumbre de no saber cuánto gastar porque no sabía cuánto iba a ganar después en el siguiente proyecto. Económicamente siempre estuve igual, pero fui ganando tiempo libre. Cada trabajo fue mejor al anterior, siempre fui agarrando proyectos con gente más afín a mi manera de pensar y podía manejar cada vez mejor mis horarios.” (Simón, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada en julio de 2018 por la autora)

A la hora de buscar trabajo como freelance, operan de forma central las redes de contacto y el esquema de recomendaciones. Además, existen redes sociales de empleo informático en donde se postean proyectos internacionales en curso y la búsqueda de determinados perfiles de trabajadores informáticos. La alta demanda de trabajadores en el sector de SSI otorga una sensación de seguridad a pesar de la inestabilidad de esta forma contractual. A pesar de ello, la mayoría de los informáticos que trabajan freelance mantienen más de un cliente y mencionan que casi siempre con alguno de ellos cuenta con una cierta “estabilidad” de trabajo y de ingresos. Lo cual da cuenta de cómo esta forma contractual muchas veces aparece encubriendo relaciones de dependencia bajo una modalidad deslaboralizada, inestable y desprotegida.

2.2. Salarios

La situación salarial resulta el principal objeto de insatisfacción por parte de los informáticos, fundamentalmente por sus variaciones inter e intraempresariales y por la falta de actualizaciones, y resulta el principal móvil de rotación laboral. Al respecto, diferentes autores (Rabosto y Zukerfeld, 2019; Murmis, 2015; Del Fueyo, 2017) señalan que esta problemática característica del sector de SSI se encuentra condicionada por la ausencia de un sindicato reconocido (en su personería gremial) que habilite la celebración de un CCT que regule las bandas salariales del sector y establezca paritarias. De esta manera, se da la paradoja de que el sector de SSI es el que más empleo registrado creó en los últimos años pero también es el que menos incrementó sus salarios (Rabosto y Zukerfeld, 2017), contradiciendo así el principio neoliberal que a mayor demanda de un producto –en este caso, la fuerza de trabajo calificada de los informáticos– mayor precio –salarios–.

En el caso del PIT, resulta recurrente en las entrevistas la mención a la problemática salarial, como bajos salarios y falta de actualizaciones. Esto se da especialmente en los trabajadores que recién inician su carrera laboral y no tanto en aquellos informáticos que cuentan con mayor experiencia, calificaciones y poder negociación sobre sus salarios. Pero la mayoría de los informáticos que realizan tareas como programadores, los llamados “obreros de bits”, se sienten disconformes con el salario que perciben y especialmente con la falta de actualizaciones. Ante la falta de un sindicato (reconocido) que negocie paritarias colectivamente, la alternativa que sucede en la mayoría de las empresas del sector es la negociación individual entre el trabajador y el empleador, en la que entran en juego criterios discrecionales para la definición del salario y sus incrementos como el desempeño del trabajador, sus competencias y el propio presupuesto de la empresa.

“Hasta tensionás con la empresa vos. Porque querés un aumento, la empresa no te lo da, y decís entonces me voy. No, no te vayas, no te vayas -dice la empresa- te pagamos más. Y vos decís, no, yo me voy. Entonces te dicen te pagamos más y más y más. “Así hasta llegar a un acuerdo” (Fermín, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora)

Estas negociaciones individuales producen una segmentación salarial entre las empresas y al interior de ellas, en donde incluso dos trabajadores pueden estar realizando las mismas tareas por salarios diferentes. Sin embargo, no existen datos oficiales acerca de la distribución salarial dentro del sector de SSI, que incluso resulta un tabú al interior de las empresas, donde en algunas se prohíbe a los trabajadores hablar entre ellos al respecto como parte del código de ética y confidencialidad del lugar de trabajo.

“En las empresas de sistemas el sueldo es como un tema tabú. No nos daban a conocer las escalas, capaz que yo hacía 3 años que estaba en la empresa y entraba un chico nuevo ganando 500 pesos menos que yo. Nunca blanqueaban el tema de las escalas. Vos preguntabas y ellos te decían que sí, que había bandas salariales, pero cuando vos querías saber cuáles eran y pedías saberlo, te decían que no te las podían decir. Y siempre jugaban con eso que no había que comentar cuanto ganaba cada uno, todo muy bien orquestado.” (Saúl, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora)

Pero a pesar de esas limitaciones, el salario es un objeto de diálogo constante entre los trabajadores del sector, en torno a los montos por categoría y lugar de trabajo, que se encuentran desregulados. Así, ante la ausencia de normativas y bandas salariales, se multiplican los criterios subjetivos y arbitrarios de parte de las empresas, que muchas veces son argumentados en términos meritocráticos. Estos discursos establecen un valor de la fuerza de trabajo según su rendimiento, aportes y productividad, en donde los mejores trabajadores serán los que reciban los mejores salarios. Y, en ocasiones, es aprehendido y reproducido por los propios trabajadores que naturalizan este criterio discrecional y aspiran a poder aplicar a éste mediante capacitaciones o mejoras en su rendimiento

“Todos más o menos sabemos que es pedible y que no es pedible. Cada uno sabe en qué nivel está y qué puede exigir de su salario y cuánto le pagarían en una empresa y cuánto en otra. Uno maneja esa realidad que por ahí en otro rubro no se da. Si yo me metiera a trabajar en una fábrica, vos sabés que vas a empezar pagando el piso, pero la diferencia entre yo y otra persona que hace el mismo trabajo, el sueldo va a ser el mismo, acá no. Acá se paga materia gris, se paga cómo trabajás, qué capacidad tenés y si entra alguien que tenga más capacidad que yo, esa persona va a ser mejor paga.” (Gabriel, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en julio de 2018 por la autora)

La segmentación salarial no sólo se da según el nivel de expertiz y conocimientos los trabajadores, donde aquellos más experimentados serán quienes ocupen los puestos más calificados (managers, leaders, arquitectos de sistemas) y cuenten con mayor poder de negociación salarial, sino que opera también las diferencias que se dan según el propio lugar de trabajo. Así, a partir de las entrevistas encontramos que las empresas más grandes y reconocidas son las que presentan salarios más bajos, mientras que en las más pequeñas los salarios son mejores. Al respecto, se da una compensación implícita entre ambos lugares de trabajo, en donde si bien en las grandes empresas los salarios son más bajos, como contraparte el informático obtiene un importante aprendizaje en el manejo de tecnologías a partir de la participación en diferentes proyectos con grandes clientes, lo cual será capitalizado como parte de su formación y experiencia laboral. Por otro lado, en las empresas pequeñas los trabajadores mencionan que si bien se sienten reconocidos salarial y simbólicamente, no cuentan con el mismo nivel de desafíos laborales y aprendizajes que en las empresas grandes. Esto no resulta un dato menor para trabajadores de un sector donde el valor de su fuerza de trabajo calificada no está basado en sus certificaciones (título) sino en sus competencias y experiencia.

“¿Con Globant (y en general todas las empresas grandes) qué pasa? Es de conocimiento en el rubro que es una muy buena entrada, sobre todo para programadores, desarrolladores, diseñadores que recién se inician, aprendés un montón, pero pasado un tiempo es muy difícil pelear el sueldo. Sus reglas son muy estrictas, siempre termina siendo más fácil renunciar a Glo-

bant y esperar que te vuelvan a llamar. Aunque suene gracioso. (...) Globant lo que me dio y lo que le da a todo el mundo que entra es la posibilidad de entrar a una cartera muy grande de clientes, en la que venís trabajando para juegos web de la mano kunfu panda, como entrenar a un dragon. Hice cosas increíbles, muy divertidas. De la mano de ellos tuve mi primer viaje internacional y me fui a trabajar para la empresa e-sports, los de fifa. Estuve tres meses trabajando en Canadá para uno de los juegos de carrera, en la parte de interfaz gráfico.” (Simón, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en octubre de 2017 por la autora)

La problemática salarial no responde sólo al monto de los salarios sino también a la falta de actualizaciones. No existen criterios de aumentos regulados en función de la inflación sino que estos se definen de forma arbitraria según criterios empresariales de desempeño, productividad o presupuesto. Así, resulta un objeto de incertidumbre para los informáticos cuándo y cuánto será aumentado su salario, lo cual en un contexto inflacionario como el de nuestro país resulta una problemática de gran preocupación. Nuevamente las actualizaciones salariales –como toda la situación salarial sectorial- se prestan a situaciones heterogéneas, y a partir de las entrevistas encontramos casos de empresas que utilizan el criterio de periodicidad y monto de las paritarias de otros sectores (como las del SEC), otras que realizan aumentos periódicos para todos los trabajadores, otras que realizan aumentos en función al desenvolvimiento del dólar y otras (la mayoría) que definen los aumentos de forma individual en función del desempeño del trabajador. Esto conduce a situaciones en las que el salario del trabajador se encuentre “congelado” –por decisión empresarial presupuestaria o de desinterés respecto al trabajador”, y por lo tanto éste debe recurrir a la rotación laboral como alternativa para su re-valorización como trabajador.

“En Sistemas la idea es que si querés ir mejorando tenés que ir rotando. Ya la propia empresa te lo impone así. En ASSA, yo me enteré, que tenían una premisa que era lograr por año un 30% de rotación de la gente. Que se vayan empleados y contratar gente nuevo. Eso me lo dijeron. En general funciona así. Pero las empresas quieren eso, buscan eso, no es porque los empleados se quieren ir, pero ¿qué pasa?, después de un tiempo como que te empiezan a congelar, no te asignan proyectos nuevos o te congelan los sueldos, buscando que vos te vayas.” (Saúl, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora)

Si bien, dentro del discurso empresarial se manifiesta como problemática la rotación laboral (especialmente cuando se trata de trabajadores calificados, con altas responsabilidades o comprometidos en proyectos de clientes con fechas pautadas de entrega), dentro de los trabajadores hay un sentido común respecto a cierto estímulo hacia la rotación laboral por parte de los empleadores. Ese estímulo se dirige especialmente sobre “ciertos trabajadores”, que realizan tareas sustituibles, como la programación o el testeo, y resultan mayormente jóvenes que recién inician su carrera y representan la mayor parte de la fuerza de trabajo en el sector. Este estímulo a la rotación se expresa en signos como el “congelamiento” de salarios y proyectos. La primera reacción ante ello por parte de los trabajadores es la negociación con el empleador para obtener una mejora. Y una vez agotada esa instancia, la estrategia individual es buscar trabajo en otra empresa con mejores condiciones salariales o encarar el camino del emprendedurismo bajo una modalidad freelance.

Pero como mencionamos anteriormente no todos los informáticos pueden rotar libremente de empleo o emprender un camino independiente, para ello deben contar con las competencias requeridas por el mercado. Así, otorga mayor libertad en el mercado informático el manejar nuevas tecnologías, contar con experiencia y saber inglés (condición básica dentro de un sector con alta incidencia del mercado internacional). Sin embargo, si bien la rotación laboral destraba el congelamiento de los trabajadores, resulta una solución transitoria, con riesgo de ser reproducida en el nuevo lugar de trabajo, ya que la política discrecional de fijación de salarios resulta una práctica compartida dentro del sector.

“Estamos mal acostumbrados a que tenemos mucho trabajo y mucha rotación fácil, entonces con muchos de los que hablaba me decían para que me voy a enroscar, si yo estoy disconforme busco otra empresa. Pero yo lo que les planteaba era eso, ¿qué vas a hacer eso toda tu vida? Yo en alguna empresa quiero tener antigüedad en una empresa, estar tranquilo. Algunos planteaban eso, que si no les gustaba se iban.” (Mariano, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en noviembre de 2017 por la autora)

Por último, se encuentra el caso de los informáticos que trabajan freelance, y los cuales por las características propias de su modalidad contractual independiente definen sus ingresos de forma personal. Lógica que finalmente se termina reproduciendo en gran parte de las empresas con relación de dependencia del sector. Si bien no existen datos oficiales acerca del desenvolvimiento remuneratorio de los informáticos que trabajan freelance, resulta un sentido común que emerge en las entrevistas que ganan más que los trabajadores en relación de dependencia. Ese sentido es defendido principalmente por quienes optaron por esta salida independiente frente a la rotación laboral, manifestando no sólo tener mayores ingresos sino también mayor libertad al momento de elegir sus tiempos de trabajo). Al interior del grupo de freelance es posible establecer una diferenciación salarial entre aquellos informáticos que trabajan para clientes externos y aquellos que lo hacen para clientes locales, siendo los primeros favorecidos por sus ingresos dolarizados ante la depreciación de la moneda local. Como mencionamos anteriormente, la contraparte es la inestabilidad e inseguridad laboral (falta de protecciones y derechos laborales) propia de toda modalidad de trabajo independiente.

“Yo me quedaría toda la vida como estoy ahora, pero es una cuestión medio personal. Tengo un amigo que me dice que él prefiere ir a la oficina. Yo trabajo desde mi casa. Obviamente tiene sus cosas negativas, uno está todo el día solo, tenés que tratar de buscarle la vuelta. Por ejemplo yo ahora, a las 4 de la tarde, vengo de jugar al tenis, cosa que no podría hacer si trabajara en una oficina. Y me parece que el trabajo de oficina, para lo que es nuestro rubro, no tiene mucho sentido el tema del horario porque uno trabaja por objetivos generalmente (...) Yo me siento más cómodo trabajando así. El salario obviamente es mejor trabajando solo, freelance. Pero tiene como contraparte que a veces por ahí no cobras, o no conseguís trabajo y te quedás en nada.” (Nahuel, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada por la autora en abril de 2018)

2.3. Organización del trabajo

La organización del trabajo en el sector de SSI implica la distribución de tareas y tiempos de trabajo en función a proyectos, lo que implica el trabajo con clientes determinados con fechas de entrega pautadas. De esta manera, el conjunto de trabajadores y su tiempo de trabajo es distribuido en los diferentes proyectos acordados por la empresa, o en el caso de los trabajadores freelance de forma personal con su/s cliente/s. El tiempo del proyecto atraviesa así no sólo el tiempo de trabajo y su distribución, sino también su intensidad. Si bien lo común en las empresas del sector, bajo el formato de relación de dependencia, son las jornadas laborales de 8 horas diarias, resulta una práctica frecuente la extensión de esta jornada y de su intensidad en los momentos de cierre del proyecto, cercano a la fecha acordada de entrega, que dentro de la jerga del sector es considerado un momento crucial y estresante en el que el proyecto “se quema”.

“A veces preferís quedarte un par de horas más, y decís ahora que ya estoy metido, lo saco y bueno. Pero eso depende de la empresa, del momento, del proyecto. Hay empresas a las que continuamente se les quema, se les está prendiendo fuego todo y te piden que te quedes por favor, más precario.” (Fermín, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora)

De esta manera, los momentos de cierre de proyecto implican la mayoría de las veces la extensión de la jornada laboral. Sin embargo, no siempre este trabajo extra-jornada es considerado y remunerado como “horas extras”. Rige dentro del sector un sentido compartido en torno a este trabajo extra-jornada como parte de los gajes del oficio y ligado a las excepcionalidades de momentos de cierre proyectos, o también ante demandas particulares de clientes. Sólo en el caso de los trabajadores dedicados al soporte en el PIT aparecen reguladas y reconocidas salarialmente las horas extras, a partir del servicio de guardia. Uno de los aspectos compartidos en los diferentes proyectos de CCT de los sindicatos del sector es la regulación normativa y salarial no sólo del servicio de guardia y de sus horas extras, aplicando diferenciales según sean en días laborables o no.

Por otro lado, en la mayoría de las entrevistas aparece mencionada positivamente otra forma de flexibilidad en el tiempo del trabajo, que se da en momentos sin apuros de cierres y entregas, en donde el trabajador puede “manejar” su jornada laboral y elegir llegar más tarde, salir antes o auto administrarse recreos. El tiempo de trabajo en el sector oscila así entre momentos de mayor tensión e intensidad y otros de más relajación. Entre ambas flexibilidades, una demandada por el empleador y otra aplicada por el trabajador, habría una compensación implícita. Sin embargo, los roles de poder antagónicos que cada uno ocupa en la relación laboral, pondrían en duda hasta qué se trata de una relación de intercambio de flexibilidades equitativa.

“Nadie te dice que es obligatorio que te quedes, vos sabés que te tenés que quedar. Es parte de nuestro trabajo. Además uno sabe que cuando quiere también puede pedir permiso para salir a hacer un mandado o trabajar desde la casa si lo necesita”(Jeremías, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en julio de 2019 por la autora)

Respecto a la autoadministración de recreos durante la jornada laboral y su carácter flexible, resulta un rasgo característico de las empresas del sector su caracterización física como espacios deslaboralizados, que extienden el confort del hogar en su arquitectura y distribución, contando con espacios de juego, recreación y esparcimiento. El emblema de estos espacios de trabajo deslaboralizados es la oficina google, colorida, con ambiente grandes, sillones, espacios de descanso, heladeras con comida y terrazas donde los trabajadores salen a relajarse. A partir de la observación participante realizada en algunas empresas informáticas de Tandil, pudimos encontrar una emulación de estos rasgos deslaboralizados en los espacios de trabajo, coloridos y con espacios de descanso, en una clara identificación juvenil, incluso en las empresas más pequeñas. Al respecto algunos autores (Zukerfeld, 2013; Montes Cató, 2010) han advertido como estos dispositivos de deslaboralización que emulan el confort del hogar contribuyen a la prolongación de la jornada de trabajo, favoreciendo así el carácter “doblemente” flexible de su tiempo de trabajo.

“Nosotros terminamos de trabajar a las 6 y 6 menos 10 se cae un servidor, nos quedamos hasta las 12 de la noche si es necesario, nos compramos una pizza, unas cocas y nos quedamos acá, y se quedan todos, sin casi pedírselo, se quedan. Esto hay que llevarlo. Tengo un amigo de acá que se fue a Berlín y me dice que allá es religioso, son las 5 de la tarde, está explotando algo y los tipos se levantan y se van a su casa, como si nada pasara. Digo esto resaltando que se ponen la camiseta, le pasó algo a un compañero que se tiene que quedar y le dicen yo te hago unos mates. Lo veo con los chicos, y le dicen qué te pasó, son compañeros, se arma una cuestión de compañerismo ante el problema tecnológico que eso está buenísimo y en otras culturas no pasa tan así.” (Empresario local de empresa pequeña, Tandil, entrevista realizada por la autora en agosto de 2017)

Por otro lado, existe otra dimensión ligada a la prolongación de la jornada de trabajo que refiere a la utilización del tiempo libre de descanso por parte de los trabajadores para capacitarse, pensar o buscar soluciones en torno a problemáticas ligadas a sus tareas laborales. Así resulta una práctica recurrente entre los informáticos quedarse pensando en su trabajo una vez que finalizaron su jornada.

da y utilizar los espacios virtuales de intercambio profesional para realizar consultas u obtener información que contribuya a resolver problemáticas de su trabajo. Si bien los trabajadores realizan esas búsquedas en sus hogares durante su tiempo libre por decisión propia, ésta se encuentra condicionada por las demandas empresariales respecto a los tiempos de resolución de los proyectos de trabajo y, también, a la demanda de actualización y capacitación continua en un sector donde constantemente cambia y avanza la tecnología.

“Básicamente nosotros tratamos de resolver problemas continuamente, buscándole la vuelta a las cosas, resolviendo, combinando otras soluciones ya existentes para resolver problemas. Y eso significa que muchas veces vos te vas a tu casa y te queda el problema en la cabeza y te quedas pensando cómo lo hago, cómo lo hago. Y capaz que a las 10 de la noche, te estás pegando una ducha en tu caso y decís ya sé tengo que probar con esto. Y al otro día vas. Es muy común eso, quedarse pensando en cómo resolverlo. También es un gaje del oficio.” (Miguel, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora.)

La mayoría de los trabajadores entrevistados presentan estas actividades extra-laborales como parte de su oficio y su vocación, sin embargo también manifiestan que muchas veces esa carga de problemas laborales en el tiempo libre les causa malestar psíquico y angustia, impidiendo desconectarse del todo de su trabajo.

“A veces nosotros nos ponemos la autoexigencia también. A mí me ha pasado, de quedarme hasta las 12 de la noche programando, tratando de resolver algo, porque tenía que entregarlo. Cuando vivía con mis viejos, les decía estoy muerto de cansancio. Muerto de qué, me decían, si estás todo el día sentado en la computadora. A lo que yo le respondía sí, pero la cabeza la tengo estallada. A veces el cansancio mental es mucho más grande que el físico, porque te sentís como si recién te hubieras levantado, tenés la cabeza destruida. Y cuando estás en un nivel de estrés alto, peor.” (Juan, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en octubre de 2017 por la autora)

“La realidad es esa, si vos vas a ser un trabajador promedio que no se preocupa por mejorar, capaz es un rubro excelente para vos. Entrás con un sueldo competente, si no te preocupa que te aumenten cada tanto, conozco mucha gente que va, cumple su trabajo de 8 horas, o hasta menos porque con el almuerzo y el tiempo de dispersión capaz que hay gente que trabaja 6 horas y está contento con eso y ya. Después tenés otras personas como yo que trabajamos las 8 horas y después yo me voy a mi casa y sigo trabajando, y trabajo 12 horas por día, y a veces me acuesto a las 5 de la mañana y me levanto a las 8 para volver a las 9 a trabajar. (...) El trabajo te lleva a eso, porque es muy exigente. Entonces vos podés hacer dos cosas, que no te importa la exigencia y hacés como un trabajo normal, que va y cumple. O casos como el mío, que me gusta hacer un trabajo bueno, de calidad, cumplir, eso no te lleva 8 horas del día. Y más cuando tenés otras responsabilidades, que tenés reuniones, que estás liderando proyectos.” (Mariano, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en noviembre de 2017 por la autora)

En el caso de los trabajadores freelance la mayoría señala como uno de los principales beneficios de su trabajo independiente la autoadministración del tiempo de trabajo, que les otorga flexibilidad al momento de combinar sus actividades laborales con las del mundo de la vida. Sin embargo, estos también advierten que en momentos cercanos a las fechas de entrega, deben prolongar e intensificar el tiempo de trabajo. Muchas veces el confort del hogar y la combinación con otras actividades extra-laborales les dificulta establecer una clara diferenciación entre el tiempo dedicado al trabajo y al mundo de la vida, que termina extendiendo la presencia de la jornada laboral durante todo el día.

“Trabajo cuando puedo, los fines de semana, a veces tenemos que entregar algo y trabajo sábado y domingo a pleno y después capaz que el lunes, martes y miércoles no tengo nada que ver. Es muy así. Y en el medio estoy buscando otras cosas” (Nahuel, trabajador freelance, Tandil, entrevista realizada por la autora en abril de 2018)

Una situación similar, en cuanto a la prolongación de la jornada de trabajo, se da en el caso de los emprendedores pequeños, quienes al contar con mayor responsabilidad respecto a los contratos con clientes, se convierten ellos mismos en la variable de ajuste para llegar con lo acordado y así deben prolongar no solo su jornada laboral sino también realizar todas las tareas burocráticas que implica el llevar adelante formalmente un emprendimiento productivo propio.

“Te pasa como cualquier emprendedor a veces te cuesta desconectar, porque cuando uno labura en relación de dependencia cuando te vas los problemas son de otro y podés cortar. A mí me pasa que siempre te quedas carburando, me parece que le pasa a todo emprendedor. Nosotros si te vas y quedo algo flotando, te tenés que hacer responsable. Después como cooperativa tenés la parte de la gestión, que incluso el trabajo de alguno de los socios es la gestión.” (Pablo, trabajador de cooperativa, Tandil, entrevista realizada en abril de 2017 por la autora)

2.4. Relaciones laborales

Pensamos las relaciones laborales desde una perspectiva tridimensional compuesta por los vínculos entre los empleadores, trabajadores, y los sindicatos (como representantes de estos últimos). Las diferencias de poder que ocupan cada uno de ellos en el espacio de trabajo vuelven estas relaciones objeto de conflictos y disputas. La particularidad del sector de SSI es que si bien cuentan con sindicatos activos y reconocidos (en términos de su carácter inscriptos jurídicamente) – como el sindicato AGC, SUTIRA, UTSA y UI-, ninguno cuenta con la personería gremial para representar a los trabajadores del sector en instancias de negociación colectiva. Si bien AGC obtuvo a fines de 2018 el reconocimiento de la personería para representar a los informáticos de Buenos Aires, a partir de la normativa 239/18 del Ministerio de Producción y Trabajo, ésta aún no fue notificada oficialmente en el boletín oficial y carece del reconocimiento formal para su aplicación. Motivo por el cual, el sindicato AGC inició una demanda judicial para que se concrete.

La situación real de ausencia de un sindicato del sector reconocido en su personería gremial provoca como consecuencia la ausencia de un CCT que regule colectivamente las condiciones laborales y establezca instancias colectivas de negociación en torno a los salarios. Esta situación de desregulación propicia un proceso de segmentación laboral y salarial al interior del sector bajo la primacía del criterio discrecional empresarial. Así, en la mayoría de los casos, las condiciones de trabajo y los salarios y actualizaciones se definen de forma personal entre el empleador y el trabajador, primando en ello una perspectiva meritocrática en donde la retribución y las recompensas del trabajador son definidas en función de su desempeño.

“Yo en mi primer trabajo informático no lo pregunte. Arreglé mi sueldo, las horas de trabajo, y después me pregunté cuándo hay aumento de sueldo. Porque no hay paritarias. No esperes abrir el diario y ver cuánto arreglaron los informáticos. No existe. La única paritaria que tiene el informático es hablar con su gerente, ceo, dueño o recursos humanos” (Miguel, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en marzo de 2017 por la autora.)

Por otro lado, ante la ausencia de un marco de regulación paritaria, otra situación que aparece reiterada en los relatos de los trabajadores del PIT es la indefinición de las actualizaciones salariales, en donde se mezcla el criterio de aumento por inflación con el de aumento por productividad y desempeño.

“Muchas veces no sabés si te aumentan porque aumentó todo o porque te reconocen y valoran lo que hacés. Te dan aumentos, pero está todo mezclado a veces, inflación, premios, productividad, nunca sabés” (Jeremías, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en julio de 2019 por la autora)

La situación sindical en el Polo Informático Tandil se caracteriza por la presencia de un solo sindicato en actividad: TIT-AGC. Éste surgió en 2012 como iniciativa de un grupo de trabajadores informáticos, algunos de los cuales habían compartido experiencia de militancia cuando eran estudiantes de la facultad de Ciencias Exactas de la UNICEN. El primer móvil de aglutinación fue observar la alta deserción de estudiantes en la carrera de Ingeniería que se daba cuando estos comenzaban a trabajar. Buscaron así, junto con la facultad, soluciones para mejorar la articulación entre el trabajo y estudio en los estudiantes-trabajadores, que a partir de la consolidación del PIT eran cada vez más. Esta situación de abandono de los estudios universitarios no es algo característico exclusivamente de los alumnos de las carreras de informática de la UNICEN, sino que se da a nivel nacional y es explicado en las Ciencias Sociales por diferentes motivos como la alta demanda de trabajadores en el sector, el poco valor atribuido al título como certificación de los conocimientos informáticos frente a la primacía de la experiencia y las competencias como valor reconocido (Rabosto y Zukerfeld, 2019; Dughera y otros, 2012) y como dato particular que emerge de las entrevistas realizadas a los informáticos de Tandil, la dificultad de combinar trabajo y estudio por la alta exigencia de la carrera de ingeniería y la falta de bandas de cursada nocturna.

Además, los informáticos relatan que el propio trabajo les exige capacitaciones y actualizaciones que muchas veces no se condicen con los programas de estudio de sus carreras, y por lo cual deben optar por invertir su tiempo libre en formarse para su trabajo o estudiar para su carrera, optando la mayoría de las veces por lo primero.

“Cuando empecé a trabajar 8 horas, más formal, se me complicó el tema de la carrera. También la universidad te prepara con muchos conocimientos, te abre la cabeza en muchas cosas, pero tal vez en la parte que es más técnica, más orientada al negocio de empresas, le falta un poco. Cuando entré a trabajar en Globant tuve que formarme en un montón de conocimientos que no tenía, conocimiento técnicos, de herramientas, de formas de trabajo, que no las había visto en la facultad y eso me llevó a terminar dejando la carrera, porque necesita aprender esas cosas para trabajar.” (Mario, trabajador asalariado, Tandil, entrevista realizada en octubre de 2017 por la autora)

Si bien TIT-AGC tuvo algunas intermitencias en su funcionamiento entre 2013 y 2014, se mantuvo siempre en el centro de la escena local, obteniendo reconocimiento como el representante de los informáticos tandilenses por actores institucionales como la universidad y el municipio. Podemos reconocer en su corta trayectoria sindical dos etapas: una primera entre 2012 y 2017, como autoorganización gremial, que se dio en su proceso de constitución y bajo la nombre de Trabajadores Informáticos Tandil; y una segunda entre 2018 y la actualidad, en la que se formalizaron como delegación regional del sindicato AGC, definiendo así un delegado regional, estableciendo un proceso de afiliación entre sus integrantes y participando en instancias institucionales del gremio como asambleas nacionales.

En esta reciente etapa de consolidación gremial formal, el sindicato TIT-AGC se incorporó a la Mesa Intersindical de Tandil (MIT), que integra a los principales sindicatos de distintos sectores productivos locales. Además, recientemente, en 2019, participó públicamente en un conflicto del sector representando a informáticos locales, reclamando el pago de los salarios de instructores del plan 111 mil por parte de la CEPIT. Esta participación sindical resulta inédita no sólo en la escena del PIT sino a nivel general y nacional, donde no se visibilizan muchos conflictos laborales abier-

tos⁴. En este caso, el papel del TIT-AGC se limitó a la difusión pública (en medios locales y redes sociales) del reclamo y a propiciar instancias de negociación con el Ministerio de Trabajo y la CEPIT.

“El bolsillo de los trabajadores no puede ser el que pague los platos rotos ocasionados por errores administrativos, negligencias o incumplimientos por parte de la CEPIT y Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Reclamamos el pago de una compensación. Reclamamos desde hace un mes una reunión ante el Ministerio para esclarecer la situación del convenio. Desde el gremio informático acompañamos a los instructores y nos ponemos a entera disposición de todas las partes para resolver este conflicto pero en caso de no prosperar el diálogo nos veremos obligados a tomar medidas legales para defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras.” (Publicación de TIT-AGC, <https://www.facebook.com/TITandil>, 24/5/2019)

En la corta historia del PIT se reconocen otros dos conflictos laborales emblemáticos, en los cuales no intervino el sindicato TIT-AGC ya que se encontraba en su etapa de intermitencia en su actividad en esos momentos. El primero se dio en la empresa Synapys en el año 2014, en donde un grupo de trabajadores se autoorganizaron en reclamo ante la falta de cobertura social para su grupo familiar, desarrollando petitorios ante las autoridades y repartiendo panfletos entre los trabajadores, al interior de la empresa. Ante la negativa patronal en las instancias de diálogo establecidas, buscaron el apoyo sindical y se contactaron con el sindicato UTSA, que hasta entonces no contaba con presencia en Tandil, aunque sí en la ciudad cercana de Mar del Plata. Los delegados sindicales de esta ciudad balnearia intervinieron como representantes de los informáticos Tandil en el conflicto y propiciaron una instancia de conciliación con la mediación del MTEySS, que resolvió a favor de los trabajadores la demanda.

El segundo conflicto del PIT se dio al año siguiente en la empresa Grupo ASSA. Allí un conjunto de trabajadores se autoorganizaron en reclamo de mejoras salariales, la regulación de las bandas salariales, mejoras en la infraestructura de trabajo (sillas, computadoras) y mayor flexibilidad horaria para la articulación del trabajo con las cursadas en los estudiantes-trabajadores. Sin embargo, a diferencia del conflicto anterior, éste no obtuvo una solución favorable para los trabajadores. Siguiendo el ejemplo de los trabajadores de Synpasis (con quienes se juntaron para recibir asesoramiento), buscaron instancias de diálogo con la patronal y la representación de alguno de los sindicatos del sector, sin embargo no obtuvieron el apoyo de ninguno.

Otra experiencia sindical que hubo en la misma época, pero que no desembocó en ningún conflicto, fue el intento de desembarco del sindicato UI en Tandil. Éste se dio en 2013 a partir del contacto de un trabajador de Globant con la sede central de UI, para manifestar su disconformidad salarial y pedir asesoramiento. Como respuesta, el sindicato lo designa como delegado normalizador, resultando el primer delegado sindical en la historia del PIT. Su experiencia en ese rol duró tan sólo unos meses, y finalizó por su decisión personal ante su sensación de falta de apoyo del sindicato, la crítica de sus empleadores y la falta de receptividad de sus compañeros a la propuesta de afiliación.

“Hablabamos con mis compañeros, con los que compartía oficina o proyecto, y si daba alguna oportunidad en el almuerzo, hablaba. Lo que nunca hice fue empezar a recorrer las otras oficinas. No me daba tampoco para golpear la puerta y decir hola, porque no quería que se viera molesto desde un lado de la empresa. Y con los que empecé hablando, quizás me escribían para averiguar. Pero nunca paso de eso. Siempre fue averiguación, porque yo tampoco me metí a jugar con eso. Y todos preguntaban por un beneficio inmediato. Y yo les decía beneficios no vas a tener más que da la UI y son todos en BsAs, como descuentos en cafés, todos así. Pero no tenés un beneficio

4A excepción del emblemático conflicto inaugural de IBM en 2011 donde surgió el sindicato UI –que resulta el sindicato informático con mayor presencia en conflictos laborales abiertos (Del Fueyo, 2017)-.

frente a la empresa. Porque es un proceso de crecimiento. El sindicato necesita gente y para tener gente necesitas poner la vara sin tener ningún beneficio a corto plazo. (...) Cuando yo empecé a hablar acá, la gente tenía mucho miedo. 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.” (Delegado normalizador de UI, Tandil, entrevista realizada en noviembre de 2017 por la autora)

La distancia de los informáticos respecto a los sindicatos y la política en general es un tema abordado por algunos estudios que lo explican tomando en consideración su perfil identitario laboral –quienes se posicionan como profesionales más que como trabajadores- y la propia actitud anti-sindical por parte de las empresas, que implica que, en algunos lugares de trabajo, haya prácticas de hostigamiento y prohibición de las actividades sindicales (Montes Cató, 2010, 2011; Ferpozzi y Zukerfeld, 2012). Respecto a la reacción empresarial en el caso del delegado normalizador de UI en Tandil, éste señala que si bien no fue recibido ningún tipo de represaría salarial ni laboral, sí percibió una actitud antisindical de parte de las autoridades de la empresa expresada en charlas informales y en la circulación de rumores en lo que subestimaban el rol del sindicato y lo desconocían en términos formales.

“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. La champion me dijo te felicito que creas que puedes hacer algo pero acá no vas a poder hacer nada. No podía decir en ningún momento decir vengo a hablar en representación de los empleados. Pero desde el área de RRHH después me fui enterando que fueron tirando abajo y hablando con quienes podían 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.” (Delegado normalizador de UI, Tandil, entrevista realizada en noviembre de 2017 por la autora)

Estos dispositivos discursivos empresariales antisindicales muchas veces generan temor en los trabajadores y desalientan su participación sindical por temor a las represalias. El contexto de Tandil como ciudad media, en donde “nos conocemos todos” y los empresarios tienen contacto y diálogo constante, este miedo puede acentuarse. En entrevistas sostenidas con representantes gremiales nacionales de los sindicatos UI y SUTIRA, estos manifiestan que notan en Tandil y en las ciudades pequeñas del interior un mayor temor a organizarse que en ciudades grandes, en donde las relaciones sociales son menos personalizadas y la mayor cantidad de empresas amplían las posibilidades de rotación laboral. Estos delegados manifiestan que la mayoría de los contactos que realizan los trabajadores del interior con ellos se da a partir de contacto virtual (mail o redes sociales) pidiendo confidencialidad respecto a sus datos personales, al pedir asesoramiento respecto a una problemática de su lugar de trabajo.

“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 si solucionar el problema puntual, más allá de si es afiliado o no.” (Mariano Myrowycz, delegado UTSA, Mar del Plata, entrevista realizada en mayo de 2018 por la autora)

“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. Nos han contactado mucho pero no avanzaron. Notamos como un temor excesivamente más superior que los compañeros de acá, como que estaban muy preocupados por las posibles represalias.” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Acción Social de la Unión Informática, Buenos Aires, entrevista realizada en mayo de 2018 por la autora).

Actualmente en Tandil el único sindicato activo con un delegado y algunos afiliados es AGC, que se fortaleció institucionalmente a partir su reciente formalización sindical. Cuenta con un rol muy activo en la escena local, participando de instancias intersindicales y organizando y participando charlas vinculadas a la formación profesional junto a la universidad local. Sin embargo, el hecho de que AGC aún no tenga personería gremial les impide participar en instancias colectivas de negociación y paritarias. A pesar de ello, el entorno de Tandil como ciudad media propicia las instancias de intercambio entre los integrantes de TIT-AGC y los empresarios de la CEPIT, con quienes tienen buen diálogo, aunque aún no lograron concertar una instancia formal de negociación como representantes de los dos actores principales del mundo informático local: trabajadores y empresarios.

3. Reflexiones finales

La indagación de las condiciones laborales en el sector de SSI, a la luz del caso del Polo Informático Tandil, revela una situación de desregulación que propicia su segmentación laboral. Esto implica que dentro del sector hay trabajadores informáticos trabajando con condiciones laborales y salariales (especialmente) muy diversas, y que esa diversidad no deriva exclusivamente del puesto laboral sino de la discrecionalidad empresarial. Así conviven en el sector trabajadores informáticos que bajo el mismo puesto –e incluso dentro de la misma empresa- reciben salarios disímiles. Al respecto recuperamos y coincidimos con los aportes de otros estudios sobre el sector que marcan como condicionamiento inicial de esta situación de desregulación y segmentación laboral la ausencia de un sindicato sectorial reconocido (en su personería gremial) que habilite la celebración de un CCT y de paritarias.

A partir del estudio de caso realizado en el PIT, observamos que esta situación desregulada propicia la degradación de las condiciones laborales y salariales de los informáticos en términos segmentados. Escogimos al respecto cuatro dimensiones de análisis de la situación de trabajo, que se encuentran íntimamente articuladas y que ofrecen entre ellas instancias de compensación: condiciones contractuales, salariales, organización del trabajo y relaciones laborales. Así, en consonancia con los estudios sectoriales realizados a nivel nacional, encontramos una preponderancia del empleo asalariado y registrado tradicional entre los informáticos de Tandil. Esto implica una situación laboral estable y protegida, en términos contractuales, más allá de la presencia de trabajadores independientes que trabajan de modo freelance y cuya dimensión cuantitativa resulta difícil de estimar. En términos de informalidad laboral, se encontraron algunos casos de relaciones de dependencia encubiertas bajo modalidades de contratación laboral independiente como el monotributo.

Pero más allá de esta preponderancia contractual del empleo asalariado y estable, encontramos dentro de estos trabajadores registrado una alta situación de inestabilidad laboral. Ésta no se desprende de la situación de desprotección contractual ni de inseguridad ante posibles despidos (que resultan casi inexistentes en el sector), sino de la práctica de rotación laboral que resulta característica del sector de SSI. Y si bien la rotación laboral, que implica el cambio frecuente de espacios laborales, aparece como un resultado de la decisión individual de los trabajadores informáticos, en el análisis conjunto de los móviles compartidos que propician la misma encontramos factores de condicionamiento estructural. Así observamos a partir de las entrevistas, que los informáticos rotan para mejorar sus condiciones laborales y salariales, ante una situación de inconformismo frente a su

presente laboral. Esto en la jerga del sector es expresado como una situación de “congelamiento” de salarios o de proyectos y desafíos en las tareas.

El análisis realizado en torno a las relaciones laborales del sector de SSI nos muestra también como característico una preponderancia de la discrecionalidad empresarial ante la ausencia de normativas que establezcan parámetros colectivos para la definición de las condiciones laborales (salariales, especialmente), más allá del derecho de trabajo. De esta manera, estableciendo un análisis articulado de ambos rasgos del sector, consideramos que la rotación laboral – a pesar de ser una decisión voluntaria de los trabajadores- se encuentra condicionada por la ausencia de normas que regulen las condiciones laborales del sector (CCT) y de un sindicato reconocido que represente colectivamente a los trabajadores. Así, la situación regular dentro del sector informático es que ante una situación de inconformismo de los trabajadores, estos deben negociar de forma privada con sus empleadores, sin el apoyo, el poder colectivo y las herramientas sindicales. Cuando esa instancia de negociación personal fracasa, para mejorar sus condiciones laborales el trabajador debe rotar hacia otra empresa o emprender el camino independiente como freelance.

Huelga decir que esta situación de inestabilidad laboral se da en un marco de alta demanda laboral y una situación cercana al pleno empleo, que otorga a los informáticos posibilidades para cambiar de empleo. Sin embargo, a pesar de este rasgo peculiar del sector que se mantiene a pesar del contexto de retracción económica y laboral nacional de los últimos años, no todos los informáticos cuentan con el mismo margen de libertad para rotar de empleo. Así, aquellos que cuentan con mayor experiencia laboral, manejan una tecnología demandada y cuentan con buen nivel de inglés resultan los mejores posicionados para cambiar y elegir un nuevo lugar de trabajo. Mientras que aquellos informáticos sin experiencia, que recién inician su carrera y resultan mayoritarios entre la fuerza de trabajo, cuentan con menores posibilidades de rotación.

Por otro, observamos que muchas veces la situación de bajos ingresos o falta de actualizaciones salariales resulta compensada implícitamente por la situación de aprendizaje que se da en el espacio de trabajo, sobre todo en las empresas grandes. Esta compensación implícita es naturalizada por los trabajadores que consideran que deben atravesar esas experiencias de pasaje, formación y derecho de piso para capacitarse y cotizarse como fuerza de trabajo. Otra vertiente de compensación resulta la flexibilización espacial y temporal del trabajo, que permite a los informáticos trabajar en ocasiones de forma remota desde sus casas, y administrar sus tiempos de trabajo, sus recreos y hasta entrar más tarde o salir más temprano si así lo necesitan. Sin embargo, esta flexibilidad temporal tiene también su compensación implícita respecto a la propia flexibilidad demandada por el empleador en momentos de cierre de proyectos y entregas, en los cuales los informáticos deben prolongar e intensificar su tiempo de trabajo. Estas horas extras de trabajo, que en ocasiones se trasladan incluso al hogar del trabajador, resultan una práctica frecuente del sector, y no se encuentran reguladas en torno a su retribución salarial, ya son representadas muchas veces como parte de los gajes del oficio, la vocación y el compromiso con la empresa.

En síntesis, la problematización de las condiciones de segmentación y degradación laboral del sector de SSI ponen en cuestión la mitificación que circula en ámbitos empresariales y estatales del mismo como un emblema del trabajo del futuro. No es la metáfora del cambio social inscripta en esta mitificación lo que buscamos cuestionar en este artículo sino su carácter acrítico. Por el contrario, observamos que hay ciertas tendencias del trabajo del futuro cristalizadas en el sector informático: como la tendencia al trabajo remoto, freelance, organizado por proyecto, con uso intensivo de la tecnología informática, y medios virtuales como herramientas de comunicación laboral. Sin embargo, el carácter des-regulado y la individualización que esto propicia ante la ausencia de un sindicato reconocido que negocie colectivamente merece ser puesto en cuestión por la fortaleza que aún preservan estas instituciones en regiones como la nuestra y su centralidad simbólica en la memoria colectiva. Una pregunta que abre este artículo es acerca de las características que asume o debe

asumir el sindicalismo, en términos de repertorios de acción y estrategias de lucha, en tiempos post-industriales ante las nuevas formas de organización del trabajo y de su precarización laboral.

4. Referencias bibliográficas

Bekerman, Marta y Cataife, Guido (2001). Encadenamientos productivos: estilización e impactos sobre el desarrollo de los países periféricos. *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*.

Del Fueyo, Juan Ignacio (2017). Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina. Ponencia presentada en *13o Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires. Recuperado de: https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/15_DelFueyo.pdf

Dughera, Lucila; Ferpozzi, Hugo; Gajst, Natalia; Mura, Nahuel; Yannoulas, Mario; Yansen, Guillermo; Zukerfeld, Mariano (2012). Una aproximación al subsector del Software y Servicios Informáticos (SSI) y las políticas públicas en la Argentina. 41° JAIIO- SSI, 10° *Simposio sobre la Sociedad de la Información*, pp. 187-209.

Ferpozzi, Hugo y Zukerfeld, Mariano (2012). El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial. Ponencia presentada en el *IV Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires. Recuperado de: <http://e-tcs.org/wp-content/uploads/2012/08/Ponencia-Ferpozzi-Zukerfeld-Trabajo-informacional-y-sindicalismo-AEDA-2012.pdf>

López, Andrés y Ramos, Daniela (2008). La industria de software y servicios informáticos argentina. Tendencias, factores de competitividad y clusters, CENIT.

Mochi Alemán, Oscar (2002), El movimiento del software libre. En: *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. XLV, núm. 185, pp. 73-89.

Montes Cató, Juan (coord.) (2010) *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y trabajo editores.

Moulier Boutang, Yann (2007) *Capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*. Paris: Ed. Amsterdam.

Murmis, Ezequiel (2015). En la tecla. Condiciones laborales y organización de los trabajadores informáticos. En: *El Aromo*. (76).

Míguez, Pablo (2017) “Trabajo, conocimiento y precariedad laboral en el capitalismo contemporáneo”. En: *Revista Ciencias Sociales*. Universidad de Buenos Aires.

Míguez, Pablo (2010). “Automatización y revolución informática. Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo”. En Montes Cató, Juan (coord.) (2010) *El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software*. Benavídez: Poder y trabajo editores.

Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano (2017) Precarity, precariousness and software workers Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector. En: *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*, Vol. 11, pp. 87 – 102

Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano (2019). El sector argentino de software: desacoples entre empleo, salarios y educación. En: *Ciencia, Tecnología y Política*, 2 (2).

Zukerfeld, Mariano (2013) *Obreros de los bits*. Quilmes: UNQUI.