

“Un gigante des-sindicalizado: implicancias laborales de la ausencia de regulación gremial en la industria del software y servicios informáticos”

Adamini Marina (IEHS-IGEHCS-CONICET/UNICEN; marina.adamini@gmail.com)

Introducción

El sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) resulta uno de los sectores productivos más pujantes de la economía nacional, que ha tenido en los últimos 15 años un importante crecimiento en términos de exportaciones, empresas y puestos de trabajo. A pesar de ello, no cuenta aún con un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que regule sus condiciones laborales ni con un sindicato reconocido (en términos de personería gremial) que represente a los trabajadores del sector en negociaciones colectivas para su celebración. Esto propicia un clima de desregulación, individualización y segmentación de las condiciones laborales de los trabajadores informáticos (TI), precarizándolas.

El reconocimiento gremial resulta una demanda histórica de los sindicatos del sector desde sus orígenes (en los 90 y 2000), y que se mantuvo insatisfecha incluso durante el auge y explosivo crecimiento de la industria informática en el periodo kirchnerista (2003-2015). Actualmente, se encuentran activos a nivel nacional los sindicatos Asociación Gremial de Computación (AGC), Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA), Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) y Unión Informática (UI). Todos ellos cuentan con personería jurídica como organizaciones gremiales, pero carecen del reconocimiento de su personería gremial, la cual es otorgada por la Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación (ex MTEySS), y les permitiría participar de negociaciones colectivas representando a todos los trabajadores del sector, administrar sus propias obras sociales y celebrar CCT.

El objetivo de esta ponencia consiste en analizar las implicancias dicha des-regularización gremial en las condiciones laborales de los trabajadores informáticos. Dicho abordaje se concreta a partir del análisis de las dimensiones contractual, subjetiva y de las relaciones laborales del mundo del trabajo del SSI. En términos metodológicos, posicionándonos en una perspectiva de carácter cualitativa, respondimos este objetivo realizando un abordaje sistemático de fuentes bibliográficas de Ciencias Sociales del Trabajo referidas a las condiciones laborales del sector, el análisis documental de fuentes sindicales y de estadísticas provenientes de OEDE (MTEySS) y de OPSSI (CESSI).

Como resultado, encontramos que la des-regularización gremial, propiciada por la ausencia del reconocimiento de la personería gremial, genera un proceso de segmentación e

individualización de las condiciones laborales de los trabajadores informáticos, especialmente en términos salariales. Esta situación además de incrementar la discrecionalidad empresarial en el manejo de la fuerza de trabajo aumenta la desigualdad dentro del colectivo de trabajadores, en donde las condiciones de trabajo dependen en gran parte de su capacidad individual de negociación y de rotación laboral, según sus aptitudes o competencias laborales y la valoración de éstas según las necesidades (cambiantes) del mercado de la industria de SSI.

El sector de SSI, ambivalencias laborales de un gigante productivo

El sector de SSI resulta un pujante sector productivo que tuvo un fuerte crecimiento a partir de 2003, en el marco de articulación de la devaluación cambiaria (que atrajo a empresas internacionales por la reducción del costo de la mano de obra), la política estatal de fomento al sector en tanto estratégico (a través de reducción de impuestos y beneficios crediticios)¹ y el propio desarrollo mundial de la industria informática (como proveedora de productos y servicios para diferentes sectores productivos) en el marco de consolidación de la sociedad post-industrial (Montes Cató, 2010).

En Argentina, da cuenta de la expansión y consolidación del sector su crecimiento exponencial en términos de exportaciones, empresas y puestos laborales. En términos precisos, en los últimos 10 años las exportaciones desde el exterior crecieron a una tasa anual del 8,5% en promedio (Balanza de pagos-INDEC)². En términos de cantidad de empresas, su número creció un 50% en dicho periodo, llegando a las 4693 en 2015 (Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS). Por último, entre 2008 y 2017 el empleo en el sector creció un 42%, a una tasa acumulativa del 4% (Fuente: OEDE-MTEySS). La falta de trabajadores (capacitados) resulta un reclamo constante de los empresarios del sector,

1 Respecto a las políticas estatales de fomento al sector, instauradas durante el gobierno de Néstor 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 (al cual se considera estratégico), y se incorporó 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 (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas Presidencia de la Nación, 2016).

2 Este dato cobró relevancia pública recientemente cuando ante la crisis económica y monetaria el gobierno de Mauricio Macri en septiembre de 2018, éste decidió aplicar retenciones a las exportaciones del sector, medida que tuvo una fuerte oposición por parte de los sectores empresariales y contó con el apoyo de uno de los gremios: AGC.

según reflejan los informes OPSSI. Esta alta demanda laboral se refleja en no sólo en las bajas tasas de desempleo del sector sino también en la alta rotación laboral de sus trabajadores³.

Los informes del MTEySS indican un crecimiento constante del empleo registrado en el SSI, e incluso es señalada como una de las ramas de mayor crecimiento. Al respecto, Zukerfeld (2012) señala que el empleo registrado creció entre 1998 y 2009 casi un 300% (19 mil empleos en 1998 y 75 mil en 2009) (Fuente: OEDE MTEySS). Paralelamente, un importante número de TI trabaja de forma freelance, desde sus domicilios, con clientes directos. Esta modalidad se ve facilitada por la particularidad del trabajo informático de realizarse de forma remota, en donde no se necesita más que una computadora y acceso a internet para desarrollar las tareas laborales⁴.

Pero más allá del carácter registrado predominante en el sector, que incide en las condiciones laborales de los trabajadores otorgando estabilidad y beneficios sociales, consideramos que la evaluación de la calidad del trabajo excede a la formalidad contractual. En trabajos anteriores (Adamini, 2018; Longo y Adamini, 2017; Adamini, 2014) aplicamos una concepción ampliada de la precarización laboral, que implica el abordaje de la calidad del trabajo tomando en consideración no sólo el carácter registrado/formal de un empleo sino también las insatisfacciones del trabajador -respecto a su retribución económica y las formas de organización del trabajo-, y la débil aplicación de los derechos colectivos y sindicales del trabajo.

Tomando en consideración dicha definición ampliada, observamos que en el caso del sector de SSI si bien una amplia mayoría de los trabajadores cuentan con empleo formales, con contratos registrados, estables y acceso a beneficios sociales, la degradación de sus condiciones laborales se da fundamentalmente en sus bajos salarios, alto ritmo de trabajo y en la débil aplicación de sus derechos colectivos de trabajo (ausencia de CCT) y sindicales (ausencia de reconocimiento a la personería gremial). Se trata de degradaciones laborales segmentadas (no afectan a todo el colectivo de trabajadores del sector) producidas, en gran medida, por la falta de regulación normativa de un CCT.

Respecto a los bajos salarios, Rabosto y Zukerfeld (2017) marcan cómo ello resulta un caso emblemático de contradicción a la teoría económica liberal del libre mercado, en donde a

³ La tasa de rotación laboral (promedio de altas y bajas del período/promedio de trabajadores al inicio y final del period) entre 2011 y 2016 es de 28,26%. Fuente: OPSSI.

⁴ Al respecto, Novick et al (2011) marca como el escaso capital físico necesario para la producción del SSI favorecen el emprendedurismo entre los trabajadores del sector, que muchas veces pasan de estar en una relación de dependencia a trabajar de forma directa con alguno de los clientes de su (ex) empresa; y en donde el crecimiento de la demanda por parte de estos clientes puede provocar la transformación de ese trabajador free lance en un micro-empresario, con la asociación o contratación (a menudo informal) de otros trabajadores (que en su mayoría son profesionales de su entorno social).

pesar de la alta demanda de trabajadores informáticos y su escasa oferta, no hay un correlato en el precio de la mercancía (fuerza de trabajo), que resulta por debajo de la de otros sectores. Mostraron así como entre 1998 y 2014 los trabajadores del sector de SSI fueron los únicos que en vez de aumentar sus salarios reales tuvieron un retroceso en los mismos (un 20%)⁵, mientras sectores como comercio, minería, alimentos y construcción tuvieron aumentos superiores al 44%. Remarcan que incide en ello la falta de un sindicato reconocido que negocie un CCT específico para el sector, que estipule bandas salariales y mecanismos de actualización salarial que habiliten la realización de paritarias generales y regulares.

Actualmente los salarios de los trabajadores informáticos del sector de SSI se encuentran totalmente des-regulados, donde cada empresa define los mismo de forma discrecional y negociando de forma individual con cada trabajador. El resultado es una profunda segmentación salarial, en donde dentro de un mismo espacio laboral hay trabajadores que cobran salarios disímiles por la misma tarea. La mayoría de los empresarios interceden una perspectiva meritocrática respecto a las asignaciones salariales diferenciales y sus ajustes, según competencias y rendimiento.

Respecto a la segunda problemática, diferentes autores marcaron como particularidad del sector de SSI la convivencia de un alto ritmo de trabajo con una aparente flexibilidad de parte de los trabajadores para manejar sus tiempos de trabajo y de ocio (Montes Cató, 2010; Reischl, 2008, Díaz Balmaceda y otros, 2012). Consideramos que estas características de la organización del tiempo de trabajo se encuentran articuladas y resultan funcionales entre sí. Respecto al alto ritmo de trabajo, esta situación se da especialmente al momento de cierres y entregas de resultados de proyectos a clientes, en donde se dice -dentro de la jerga del sector- que el trabajo “se quema” y es necesario redoblar esfuerzos y horas de trabajo para cumplir con los plazos establecidos. Esto implica trabajar después de hora, madrugadas e incluso los fines de semana. En sintonía con la desregulación salarial, estas horas extras (que resultan frecuentes en la forma de organización del trabajo del sector de SSI) no siempre resultan recompensadas económicamente.

Si bien el trabajo extra jornada puede resultar una problemática compartida con otros sectores productivos, la particularidad del SSI es su justificación empresarial no sólo por el compromiso del trabajador con la empresa, sino como parte de la vocación y del interés de los informáticos por su tarea. La disolución de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio resulta un mecanismo que se repite incluso adentro de los espacios de trabajo del

5 Fuente: elaboración propia de Rabosto y Zukerfeld (2017) en base al OEDE-MTEySS, IPC GBA (1998-2007) e IPC San Luis (2008-2014).

sector de SSI, en su disposición física como lugares descontracturados, en donde se lucen habitaciones coloridas y elementos de ocio como televisores, equipos de música, sillones, metegoles, etc. Al respecto, Reischl (2008) señala que en la industria del software se combina la comodidad con la creación y la producción, en un ámbito que prologa las horas laborales.

Finalmente, la tercer problemática refiere a la débil aplicación de los derechos colectivos de trabajo y sindicales. Esto implica un abordaje de los trabajadores informáticos ya no en términos individuales sino como parte de un colectivo, que implica atender a las relaciones laborales de fuerza que condicionan la calidad del trabajo. Como mencionamos anteriormente, la débil aplicación de los derechos colectivos de trabajo en el sector refiere a la ausencia de un CCT que normativice y regule las condiciones laborales. Mientras que la débil aplicación de los derechos sindicales refiere a la ausencia de un sindicato reconocido en su personería gremial, que represente a los trabajadores del sector en negociaciones colectivas.

Ambas problemáticas se encuentran relacionadas, ya que el reconocimiento legal de un sindicato habilitaría su participación en negociaciones colectivas que den lugar a convenios colectivos de trabajo. La ausencia de una repercute en la otra y expresa el débil posicionamiento de los trabajadores informáticos frente a la ofensiva patronal. El resultado es la segmentación del colectivo de trabajadores en diferentes condiciones de trabajo, que fragmenta también sus insatisfacciones y demandas y dificulta la organización colectiva. Dicha dificultad se ve reforzada por las prácticas anti-sindicales desplegadas por los empresarios del sector -como el hostigamiento a delegados y hasta la prohibición al accionar sindical dentro de los lugares laborales (Rabosto y Zukerfeld, 2017); - y por el propio distanciamiento identitario que los trabajadores informáticos tienen respecto a los sindicatos (Ferpozzi y Zukerfeld, 2012).

Al respecto, Montes Cato (2010) habla de un proceso de individualización, que junto con la deslaboralización, actúan como dispositivos de control sobre los TI. Plantea que la individualización se expresa de diversos modos en la relación de los trabajadores con la empresa, como son los acuerdos salariales y de jornada de trabajo, arreglados de forma personal. El dispositivo de individualización, legitimado legalmente en la propia ausencia de un CCT que establezca la aplicación del derecho colectivo de trabajo, se refuerza con la ausencia de un sindicato reconocido que habilite el desarrollo de procesos de colectivización. Si bien existen cuatro sindicatos en funcionamiento actualmente (UI, AGC, UTSA, SUTIRA) que desarrollan actividades de representación y cuentan con afiliados, su accionar colectivo se encuentra limitado por la falta de reconocimiento en la personería gremial.

Situación (des) sindical en el SSI

Planteamos en el título de esta ponencia que el sector de SSI se encuentra des-sindicalizado. Dicha descripción resulta certera sólo si tomamos en consideración el carácter formal y normativo que regula a las organizaciones sindicales en Argentina, ya que con este provocador concepto nos referimos a la ausencia de un sindicato del sector reconocido en su personería gremial. No alude entonces a la ausencia de actividad sindical en el sector, sino que busca resaltar la limitación a la regulación de dicha actividad en términos formales. Como mencionamos recientemente, actualmente se encuentran en funcionamiento a nivel nacional cuatro sindicatos del sector de SSI que aspiran a obtener la personería gremial 1) Unión Informática (UI), 2) Asociación Gremial de Computación (AGC), 3) Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) y 4) Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA).

A continuación y antes de introducimos en el análisis de las implicancias de esta des-regulación sindical, haremos una breve caracterización de cada sindicato que contribuirá a su comprensión:

1. Unión Informática (UI) surgió en 2011, ante un conflicto laboral de los trabajadores de IBM en reclamo de mejoras salariales. Originalmente, el colectivo de trabajadores que intervino en dicho conflicto se acercó al tradicional gremio de profesionales telefónicos CePeTel (Centro de Profesionales de las Empresas de Telecomunicaciones)⁶, perteneciente a CTA. Sin embargo, la limitación legal sindical a la representación de telefónicos por parte del sindicato⁷, la falta de efectividad de sus medidas de luchas durante el conflicto y la discrepancia con sus repertorios de acción combativos (corte de calles, escraches, uso de bombos, pecheras) condujo a un sub-grupo de informáticos a crear su propio gremio: la Unión Informática.

Del Fueyo y otros (2015) destacan como UI buscó diferenciarse en sus comienzos de CePeTel creando un gremio con una identidad más cercana a la del trabajador informático, lo cual implicó en esta primera etapa la limitación en los recursos confrontativos abiertos y el uso de recursos de empatía para consolidar su legitimidad como gremio y visibilizar sus demandas, como el humor en gráficas y entornos virtuales (Del Fueyo, 2017). Esta inicial disintonía entre los TI de IBM y CePeTel muestra la ausencia de un sindicato específico del sector de

⁶ Cepetel surgió en 1958 como espacio de representación de los trabajadores profesionales de ENTel, que con la privatización en los 90 fue vaciado y desmantelado, hasta reactivar a principios de los 2000 en el marco de un proceso de despidos masivos en Telefónica, que condujo a la normalización del gremio articulada en CTA.

⁷ CePeTel por estatuto no podía representar a los TI, ya que su universo de representación se limitaba a los trabajadores telefónicos.

SSI y la necesidad de su construcción, al calor de su propio contexto de consolidación económica, comercial y laboral (Zukerfeld, 2013).

UI pertenece a la CGT y la Juventud Sindical, y desde sus orígenes tuvo el apoyo logístico, jurídico y político de Facundo Moyano. A pesar de ello y habiendo realizado los trámites de su inscripción gremial de forma inmediata a su conformación en 2011, la misma recién le fue otorgada de forma demorada en 2013 (cuando lo estipulado es un máximo de 90 días). Dicha demora si bien generó malestar entre sus participantes no limitó la actividad gremial en los espacios de trabajo, en donde continuaron participando en conflictos y exigiendo negociaciones con los empleadores. A pesar de la falta de formalidad jurídica, UI actuó entre 2011 y 2013 como un sindicato de hecho.

Si bien, en su primera etapa UI buscó diferenciarse de CePeTel mostrándose como una alternativa sindical novedosa y más negociadora que combativa, progresivamente y al calor de su consolidación gremial fue recurriendo a repertorios de acción tradicionales como el paro de actividades y las movilizaciones. De hecho, UI resulta el gremio con mayor participación en los conflictos en lugares laborales del sector de SSI, en consonancia con su activismo gremial de base con participación de delegados y comisiones internas. Dicha participación se dio inicialmente en grandes empresas como IBM y HP, para luego desplegarse también por empresas medianas, principalmente en grandes ciudades como Buenos Aires, y Rosario, aunque la UI cuenta también con sedes en Córdoba, Comodoro Rivadavia, La Plata, Mar del Plata y Mendoza, y afiliados en otras ciudades del país.

Del Fueyo (2017) muestra como la obtención de la personería en 2013 implicó para UI no sólo un reconocimiento formal sino un salto cualitativo en su consolidación como organización. Esto lo demuestra a partir del relevamiento de conflictos publicados en la web de UI, en donde se nota un llamativo incremento en el número de días de paro, lo cual evidencia un fortalecimiento del sindicato en el marco de las relaciones de fuerza frente al capital y también en la legitimidad de los trabajadores (mayor acatamiento), aunque los resultados de estas medidas de fuerza no fueran siempre satisfactorios.

Por otra parte, a partir de dicho reconocimiento formal, UI comenzó el despliegue también del campo de negociaciones y acuerdos con empresas, e incluso elaboró en 2015 un convenio colectivo que fue aplicado por algunas empresas⁸, entre las que se destacan Tata Consultancy, GBS-Novadata, Sonda. En dicho convenio se establecieron criterios y pisos salariales, la distribución de funciones entre los diferentes seniorities, se reconoce salarialmente el título, se reintegra el pago de guardería, se normativizan las guardias y el trabajo remoto, entre

⁸ Entre 2015 y 2016 se aplicó en 11 empresas (Del Fueyo, 2017)

otros. Desde agosto de 2015 la UI reclama la personería gremial en el MTEySS, la cual le permitiría hacer extensivo este acuerdo a todos los trabajadores del sector.

2. Asociación Gremial de Computación (AGC) se fundó en 1992 como Asociación Gremial de Computación y Afines de la Republica Argentina (A.G.Com.A.R.A). En la “Historia del sindicalismo tecnológico en la República Argentina: AGC : 25 años de lucha por los derechos de los trabajadores informáticos”, publicado por el gremio en 2017, relatan sus orígenes en los años 90 en La Matanza, como un grupo de trabajadores del conocimiento que buscaban “la manera de poner en marcha un sindicato que representara los intereses de esta nueva rama de la producción, que no encontraba su encuadre en ninguna de las estructuras existentes, por su especificidad y características únicas” (AGC, 2017:22), autodenominándose “el primer gremio de la Era del Conocimiento”.

Si bien en términos formales AGC obtuvo su personería gremial de forma más ágil que UI (en 1993, a un año de su conformación), los orígenes constitutivos del sindicato y su regulación formal estuvieron atravesados por algunos conflictos. Uno de los más importantes se dio cuando tras obtener la personería jurídica como organización gremial y avanzando en la solicitud de la personería gremial, tuvieron la impugnación de su estatuto por parte del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) que alegaba el carácter indefinido de la nominación “afines” del gremio, que podría incluir afiliados de comercio y por tanto resultaba incompatible en su representación. Esto condujo a la transformación del gremio de A.G.Com. A.R.A. a simplemente “Asociación Gremial de Computación” (AGC), que es el nombre que mantiene actualmente y con el cual solicitaron el reconocimiento de su personería gremial, la cual aún se encuentra vacante. Por otra parte, continuando el letargo en la formalidad sindical que atravesó también a otros sindicatos del sector, recién en 2002 el MTEySS homologó este cambio de nombre solicitado seis años antes.

A pesar de ello, en 1994 AGC firmó un convenio colectivo con la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI) (aunque el mismo aún no fue homologado por el MTEySS). Ferpozzi y Zukerfeld (2012) marcan como llamativo este precoz acuerdo entre AGC (en ese momento A.G.Com. A.R.A) y CESSI, que implica un reconocimiento a este espacio gremial como representante de los trabajadores informáticos (TI). En dicho convenio se establecían escalafones laborales (función y perfil) y sus escalas salariales básicas, la regulación de los horarios regulares de trabajo y de las horas extras, el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores en su salario, vacaciones, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este periodo de transformación de A.G.Com.A.R.A. a AGC y de solicitud de la personería gremial coincide con un proceso de recambio en las autoridades del sindicato, cuya

línea de dirección se mantiene hasta ahora, con Oscar Lagiglia como secretario general desde 1995.

En términos de encuadre, AGC forma parte actualmente de las 62 Organizaciones peronistas, aunque manejan un campo amplio de libertad sindical y política en sus delegaciones. Precisamente, su extensión territorial en diferentes delegaciones ha sido uno de los rasgos característicos de AGC que marco su fortalecimiento como organización. Actualmente cuenta con delegaciones en Resistencia y Saenz Peña (Chaco), Santa Fé y Rosario (Santa Fé), Paraná y Concordia (Entre Ríos), Córdoba, Mendoza, Puerto Madryn y Trevelin (Chubut), La Plata, Tandil, Bahía Blanca y La Matanza (Buenos Aires).

En los últimos dos años AGC fortaleció su vínculo con el MTEySS (actualmente Secretaría de Trabajo), a cargo de Jorge Triacca, participando de diversas actividades oficiales como único representante sindical de los trabajadores del sector de SSI, entre las que se destaca haber formado parte del Consejo Sectorial TIC (2017), su certificación como Institución de Formación y Empleo (2017), su participación en la conferencia sobre Revolución en el Trabajo y la Seguridad Social en el Congreso Nacional (2018) y haber viajado como delegación sindical oficial a la 10 Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra (Suiza) (2018). A pesar de ello, AGC también tuvo participación en conflictos abiertos de TI, en el marco de las a movilizaciones antes los despidos de informáticos de Conectar Igualdad, HP, del Congreso de Santa Fé y de la empresa francesa ATOS, durante 2016.

3. Unión de Trabajadores Sociedad de Autores (UTSA) resulta el más antiguo de los gremios (surgió 1946), lo cual se basa en la amplitud de representación que excede a los informáticos: agrupa a todos los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en sociedades, empresas e instituciones que administran derechos de la ley de propiedad intelectual (incluye derechos de productos científicos, artísticos, arquitectónicos, didácticos, y de software.). Cuando surgió, a mediados de la década del 40, el gremio se llamaba Asociación de Empleados de Sociedades de Autores (AESAs) y ya en aquel entonces firmo el primer CCT con SADAIC. Fue recién en 1982, en el marco del retorno democrático que condujo a la reorganización sindical, cuando tomó el nombre actual de UTSA. Y como parte de dicho proceso de normalización obtuvo su personería gremial en 1986 (N°1414). Sin embargo, el alcance de dicha personería no incluye a los TI, ya que sólo abarca a trabajadores que desarrollan su actividad laboral en relación de dependencia con las sociedades e instituciones de autores e intérpretes vinculados a SADAIC (autores y compositores), Argentores (actores), SADE (escritores) y AADI (intérpretes) (Res. 772/2005 del MTEySS).

A pesar de ello, UTSA ha tenido avances respecto a la inclusión de los trabajadores informáticos como representados. El primer antecedente fue en 1975, cuando incluyeron en el CCT 84/75 con SADAIC un capítulo específico para los trabajadores de sistemas acorde a condiciones de trabajo y salarios específicos. Con el reciente crecimiento de la actividad informática se dieron otros avances: así, en 2009, firmaron la primera paritaria con la filial argentina de la empresa Symantec y en 2011 comenzaron las reuniones paritarias con la CESSI, con quien firmaron un convenio colectivo en 2013, aunque el mismo permanece vacante en su homologación (al igual que el de UI y AGC). Por otro lado, el cierre de esta filial durante ese año quitó fuerza a su acuerdo como referencia (Tucci, 2012)

Al igual que los otros convenios, éste normativizaba los tipos contractuales, la jornada de trabajo, licencias, lugar de trabajo, trabajo remoto, remuneración, regulación paritaria y salario básico, distribución de funciones y niveles profesionales, capacitaciones rentadas y derechos de autor, entre otros. Como novedad incorporaba la regulación de las guardias pasivas (durante las cuales los trabajadores informáticos deben estar atentos y dispuestos, después de su jornada de trabajo, ante una posible demanda de un cliente). Además comprendía tanto a trabajadores informáticos que realicen tareas en empresas como aquellos que lo hagan en la oficina de sus clientes, domicilio del trabajador o de forma remota.

En términos de encuadre sindical, UTSA se encuentra adherida a la CGT en la rama de la UOM de Antonio Caló, junto al cual participó en 2014 de la conformación de la Confederación de Trabajadores Tecnológicos (CTT). La UOM es otro de los gremios externos al sector que, como el SEC, se disputa la representación de los informáticos (cuentan como antecedente la inclusión de los trabajadores informáticos en el CCT de los metalúrgicos de 1975, cuando no existían las computadoras ni internet, sino sólo los grandes centros de cómputos). Si bien durante el año de su formación la CTT realizó actividades públicas, que incluyeron movilizaciones en reclamo de paritarias para el sector y la realización de seminarios, progresivamente se fue desactivando y hoy no se encuentra en funcionamiento.

Al igual UI y AGC, UTSA cuenta con delegaciones en el interior del país (Mar del Plata, Rosario, Corrientes, Cuyo, Junín, Santa Fé, Salta, Tucumán Córdoba, Bahía Blanca), aunque no con delegados en los lugares laborales. La organización del gremio se realiza desde su sede central en Buenos Aires. El objetivo de la organización es el reconocimiento de su CCT por parte del MTEySS, ya que cuenta con el apoyo y reconocimiento de CESSI.

4. Sindicato Único de Trabajadores Informáticos de la República Argentina (SUTIRA):

Se trata de otro gremio joven, fundado en 2011. Al igual que AGC y UI se posiciona como un gremio de representación exclusiva de trabajadores informáticos. En términos sindicales

formales, en 2013 obtuvo su inscripción gremial y sostiene haber firmado a fines de ese año un convenio colectivo con la CESSI⁹ (con representantes de las empresas Neovis, Atos, Technisys, Globant y Grupo Assa), sin embargo ésta lo desconoce¹⁰.

Además de lo polémico de dicho contrasentido entre las partes, resultan llamativos algunos de los apartados de este convenio que resultan negativos para los TI. Al respecto, en 2014, Trabajadores Informáticos Tandil (actualmente filial local de AGC), advertía con preocupación en su blog acerca la obligatoriedad que este convenio establecía para los TI en el cumplimiento de guardias pasivas -que serían consideradas parte de la jornada de trabajo y cuya retribución sería acordada de forma personal por cada empresa, sin establecer criterios para su cálculo- (Punto 6 de CCT SUTIRA-CESSI, 27/12/13). Además, daba libertad al empleador para modificar el lugar físico de trabajo, avisándole al trabajador con (tan sólo) 24 horas de anticipación en caso de que éste quede a menos de 30 km de distancia (o hasta 48 horas en caso que exceda tal distancia). (Punto 7 de CCT SUTIRA-CESSI, 27/12/13).

Si bien este convenio no cuenta con el reconocimiento de CESSI ni la homologación del MTEySS, desde 2014 SUTIRA reclama su cumplimiento. Incluso en junio de 2015, realizaron una movilización al (entonces) MTEySS en Buenos Aires, con más de 400 trabajadores, reclamando la apertura de paritarias y el cumplimiento de CCT.

En términos de encuadre sindical, SUTIRA forma parte de la CGT, en la línea Azul y blanca de Luis Barrio Nuevo. Su secretario general desde su fundación en 2011 es Julián Rousselot (hijo del ex intendente de Morón menemista Juan Carlos Rousselot), quien actualmente se desempeña como funcionario del gobierno de Mauricio Macri como Director de Sistemas Informáticos y Tecnologías en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable.

A diferencia de los otros gremios, SUTIRA no cuenta con una extensión de filiales en el interior, sino sólo con su sede central en Buenos Aires y una delegación en San Luis, que cuenta con un tono más confrontativo que la sede central. En 2017, esta delegación realizó una fuerte denuncia sobre el encuadramiento compulsivo en el SEC que las empresas del Parque Informático de La Punta realizaban en sus empleados. Y, recientemente, en 2018, tomó repercusión por su repudio¹¹ a los dichos del CEO de Mercado Libre Marcos Galperín quien ante los reclamos por aumentos salariales de sus empleados dijo que “Si les molesta que el aumento haya sido del 5%, entonces Mercado Libre no es un lugar para ustedes¹²”.

9 <http://sutira.org/convenio-sutira-cessi-2014/>

10 <http://www.cessi.org.ar/ver-noticias-cessi-comunica-que-no-existe-ningun-convenio-homologado-con-ningun-gremio-1866>

11 http://periodistasenlared.info/agosto18-03/nota_nac4.html

Sindicato	Año de surgimiento	Encuadre Sindical	CCT	Personería gremial
UI	2011	CGT-JS	2015 -sin homologación del MTEySS pero firmado por 11 empresas-	Solicitada en 2015
AGC	1992	62 organizaciones	1994 -sin homologación del MTEySS-	Solicitada en 1995
UTSA	1946	CGT-Caló	2013-sin homologación del MTEySS, firmado por 1 empresa-	Otorgada al gremio en 1986, pero no incluye a informáticos
SUTIRA	2011	CGT-Barrionuevo	2013- sin homologación del MTEySS ni reconocimiento de CESSI-	Sin solicitud

¿Qué significa la des-sindicalización por ausencia de personería gremial?

La ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551) establece como condición para el funcionamiento de una organización sindical como primer paso, su simple inscripción jurídica, la cual les permite formar cooperativas y mutuales, imponer cotización de sus afiliados, realizar asambleas y elegir delegados (según fallo de Corte Suprema en 2008). La personería gremial, como segundo paso en la consolidación sindical, la obtiene solamente aquella asociación simplemente inscripta que resulte la más representativa, afiliando a más del 20% de los trabajadores que intenta representar y resultando aquella que cuente con el mayor número promedio de afiliados cotizantes. El acceso a la personería habilita al sindicato a derechos exclusivos en la representación de los trabajadores ante el Estado y los empleadores, administrar sus propias obras sociales e intervenir en negociaciones colectivas.

Si bien la misma ley establece que las organizaciones sindicales simplemente inscriptas pueden representar los intereses colectivos cuando no hubiese en la misma actividad o categoría alguna asociación con personería gremial, en los hechos del sector de SSI dicha representación resulta limitada a la elaboración de algunos convenios colectivos por empresa. Incide en ello no sólo la falta de regulación normativa sino también el clima antisindical propiciado por las prácticas empresariales (que hasta incluyen la prohibición de la actividad y el hostigamiento a delegados) y el propio distanciamiento identitario de los trabajadores informáticos respecto a los sindicatos. En relación a éste último aspecto, Ferpozzi y Zukerfeld

12 <https://www.infobae.com/economia/finanzas-y-negocios/2018/08/10/con-un-polemico-mensaje-en-twitter-el-dueno-de-marcadolibre-le-dio-la-bienvenida-a-la-crisis-y-la-recesion/>

(2012) marcaron como la subjetividad de los TI se ancla en su posicionamiento más como profesionales que como trabajadores (incluso en aquellos no titulados), generando una distancia hacia los sindicatos.

Por otro parte, la apertura normativa a la representación sindical más allá de la actividad profesional del trabajador, abre posibilidad a la inclusión en sindicatos de otros sectores productivos en donde se enmarcan las actividades laborales de los TI (como espacios bancarios, industriales, etc). Dentro de las empresas del sector tecnológico, el sindicato externo con mayor incidencia es el SEC, que cuenta con el buen visto empresarial para su negociación. Al respecto, Longo (2012) marca como particularidad del SEC su predisposición a la negociación y a evitar el conflicto abiertos, y además, “mantiene uno de los convenios colectivos más bajos de la Argentina, por lo que muchas empresas intentan que sus trabajadores estén encuadrados en él” (Longo, 2012: 387)

La ausencia del reconocimiento de la personería gremial sindical en el sector de SSI impacta directamente en la regulación de sus condiciones laborales, ya que hasta el momento este nuevo y pujante sector no cuenta con un CCT que las regule. El reconocimiento de la personería gremial a alguno de los sindicatos existente habilitaría la extensión de su convenio de trabajo (aún no homologado) a todos los trabajadores del sector y consolidaría su negociación colectiva en términos sectoriales; lo cual sería un principio de regulación de las condiciones laborales en el sector y pondría un límite a la discrecionalidad empresarial, al establecer un piso y criterio en las formas de pago y organización del trabajo.

Implicancias laborales de la des-sindicalización en el sector de SSI

La ausencia de un sindicato reconocido en su personería gremial para representar a los trabajadores informáticos en paritarias donde se discutan y normativicen las condiciones de trabajo impacta directamente en ellas provocando un clima de desregulación, individualización y segmentación en las mismas, que termina precarizándolas. A lo largo de esta ponencia fuimos señalando algunas de las implicancias laborales de esta des-sindicalización, en este apartado nos proponemos caracterizarlas, dando cuenta de sus esquemas de relación y condicionamiento mutuo:

En primer lugar, la **des-regulación del trabajo** en el sector de SSI refiere a la ausencia de una normativa que regule las condiciones de trabajo. Concretamente de un CCT que establezca bandas salariales, categorías laborales, organización del tiempo de trabajo, jornadas laborales, condiciones y medio ambiente de trabajo, entre otros aspectos básicos de la relación laboral. Si bien existen normas marco nacionales -como los derechos constitucionales y la ley de contrato de trabajo- e internacionales -como los convenios de la OIT- las paritarias resultan un

espacio regular de negociación entre representantes de trabajadores y empleadores sobre aspectos específicos de la relación laboral en la actividad y de cuyo marco surgen los CCT como cristalización de la normativa específica de regulación de la relación laboral en el sector.

La ausencia de este marco de regulación en el sector de SSI favorece la **individualización de sus condiciones laborales**, en donde aspectos fundamentales de la relación laboral (como salarios, vacaciones, jornada de trabajo) son negociados de forma directa entre el trabajador y su empleador. Montes Cató (2010) resalta esta individualización de las relaciones laborales en el sector de SSI, mostrándola como un dispositivo de poder sobre el trabajador, en donde se refuerza la situación desigual frente a su empleador. En el plano salarial, resulta una práctica habitual que cada trabajador negocie de forma privada su salario con su empleador. Además operan en los espacios laborales del SSI una tendencia empresarial (muchas veces expresada en códigos de conducta y convivencia en el trabajo) a prohibir hablar sobre los salarios en el lugar de trabajo, lo que refuerza la individualización.

Esto provoca una gran **segmentación laboral** en el sector, en donde conviven en un mismo lugar laboral trabajadores realizando la misma tarea con salarios diferentes, además de haber diferencias significativas entre los salarios de un mismo puesto de trabajo entre diferentes empresas (los cuales se pueden visualizar en los informes realizados por colectivos de trabajadores informáticos a través de encuestas virtuales anónimas¹³). Esta segmentación, que no sólo se da en términos salariales sino también de otras condiciones de trabajo (como la posibilidad de trabajar desde la casa, flexibilidad en el horario de trabajo, días de vacaciones, etc.), provoca una situación de desigualdad entre los TI que depende de la discrecionalidad empresarial y sus criterios para otorgar los derechos salariales y laborales como “beneficios” o “premios”.

Al respecto, la bibliografía sobre la temática resalta como opera un criterio meritocrático en el discurso empresarial a la hora de justificar la atribución salarial diferencial, no sólo al momento del ingreso de un nuevo trabajador (en virtud a sus competencias) sino también a la hora de efectuar actualizaciones salariales (en virtud de su rendimiento en la empresa). Es ese marco, sólo aquellos trabajadores que se encuentran capacitados en el manejo de una tecnología muy demandada (y con pocos trabajadores formados en su manejo) o aquellos diseñadores de códigos y arquitectos de sistemas (que resultan puestos jerárquicos del escalafón) estarán en condiciones de negociar mejores salarios. Mientras que la gran mayoría

13 <https://sysarmy.wordpress.com/2018/03/05/resultados-de-la-encuesta-de-sueldos-2018-1/> y <https://openqube.io>

de los trabajadores informáticos, “los obreros de los bits” (Zukerfeld, 2013), que ocupan los puestos iniciales en la pirámide ocupacional (como testers y programadores) se encuentran expuestos al devenir del criterio empresarial en la definición de sus salarios.

El resultado del proceso de segmentación de las condiciones laborales de los TI, producto de la desregulación e individualización de su negociación, es la **precarización** de las mismas. Si bien hay una alta incidencia del empleo registrado en el sector de SSI, que otorga estabilidad y protecciones laborales en términos contractuales, observamos que en términos subjetivos los TI se encuentran insatisfechos ante la falta de reconocimiento económico de sus tareas (por bajos salarios y falta de actualizaciones salariales) además del alto ritmo de trabajo (Adamini, 2018); mientras que en términos de sus relaciones laborales, el colectivo de TI se encuentra debilitado en sus relaciones de fuerza frente a los empleadores por la débil aplicación de sus derechos sindicales (ausencia de reconocimiento de la personería gremial a alguno de los sindicatos del sector) y -en sintonía con ello- de sus derechos colectivos de trabajo (ausencia de CCT homologado para todo el sector).

Se trata de degradación segmentada, forma diversa diferentes



una laboral que se da de entre los del sector

trabajadores

según sea su lugar de trabajo, su puesto laboral, las tecnologías que maneje y, también, sus habilidades y posibilidades de negociación individual.



Las formas de reacción de los TI ante la insatisfacción de sus condiciones laborales, en un marco de des-sindicalización formal, son en su mayoría salidas individuales. En primer lugar, buscan negociar con sus empleadores mejoras en las mismas y, ante su negativa, rotar de

lugar de trabajo. El contexto laboral de pleno empleo en el sector favorece este tránsito entre diferentes lugares laborales. Sin embargo, la rotación resulta en sí misma una solución personal transitoria, ya que en el nuevo espacio de trabajo la falta de un CCT que regule sus condiciones laborales y salariales conducirá nuevamente a que deba negociar de forma individual su mejora ante un nuevo congelamiento o rotar a otra empresa para mejorarlas.

Otra salida, también individual, es la del trabajo free lance, que resulta otra opción recurrente en entre los TI, en donde migran de una relación de dependencia a otra de independencia (relativa) trabajando directamente desde su casa para uno o más clientes (muchas veces extranjeros). Esta salida cuenta como beneficio el aumento de la flexibilidad del trabajador respecto al manejo de su horario y lugar de trabajo, además de mejorar su retribución económica (sin la mediación de al empresa y muchas veces cobrando en dólares), pero se encuentra desprovista de las protecciones sociales y estabilidades de una relación laboral asalariada.

La tercera salida resulta el camino del emprendedurismo informático, que consiste en la formación de micro empresas. Muchas veces éstas surgen de forma espontánea ante el aumento de la demanda de clientes como trabajadores free lance, ante lo cual deben contratar o asociarse a otros trabajadores. La particularidad del trabajo informático con su escaso capital físico necesario para funcionar (sólo una computadora y conexión a internet) facilita dicho paso al emprendedurismo. Se trata de una salida menos individual que las otras, de carácter grupal, pero que no asume un carácter colectivo, ya que mejora algunas de las condiciones laborales pero sólo al grupo de los emprendedores, y que, además, en muchos casos reproduce la degradación laboral en los trabajadores que son contratados por estos emprendimientos, mayormente en términos informales.

Reflexiones finales

Comenzamos esta ponencia proponiéndonos analizar las implicancias de la desregulación sindical en el sector del SSI. Señalamos que la misma se refería a la ausencia de un sindicato del sector reconocido en su personería gremial, lo cual lo privaba de derecho de representación y participación en negociaciones colectivas. A pesar de la existencia de cuatro sindicatos en actividad en el sector (AGC, UI, SUTIRA y UTSA) que demandan su reconocimiento y cuentan con bocetos de CCT (algunos de los cuales fueron aplicados en convenios por empresa), la personería resulta una demanda gremial de tipo jurídica y política insatisfecha.

Como resultado, la desregulación sindical incide en la desregulación laboral. En primer lugar, en términos normativos, no hay celebrado aún ningún CCT que abarque al conjunto de los

trabajadores informáticos, aunque sí algunos convenios por empresa. Esto genera que algunos TI encuentren sus condiciones laborales reguladas por un convenio (por empresa o de un sindicato de otro sector), que incluye criterios de bandas salariales, pago de horas extras y actualizaciones paritarias periódicas, mientras la gran mayoría se encuentre trabajando con condiciones laborales y salariales acordadas de forma personal con su empleador. La desregulación implica así un proceso de individualización de las condiciones de trabajo y de su negociación, generando un amplio campo de discrecionalidad por parte del empresariado para su definición.

La combinación de esta desregulación sindical y laboral junto al proceso de individualización compensatorio provoca una profunda segmentación y desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores informáticos. Así, algunos TI que manejan una tecnología muy demandada u ocupan puestos altos en el escalafón laboral (ligados a la creación de códigos, arquitectura de los sistemas o coordinación de equipos) cuentan con la posibilidad de negociar mejores condiciones de trabajo, fundamentalmente en términos salariales. Mientras que la gran mayoría de TI, que testean y programan tecnologías frecuentes, los llamados “obreros de los bits”, se encuentran expuestos a la discrecionalidad empresarial en la fijación de las mismas.

El resultado de esta ausencia de regulación es un proceso de precarización laboral segmentada en el sector de SSI, en donde la degradación laboral no se da tanto en términos contractuales (la mayoría de los TI cuentan con empleos registrados) sino en términos subjetivos –a partir de la insatisfacción de los trabajadores ante los bajos salarios y el alto ritmo de trabajo, entre otros aspectos-, amparada y condicionada por la degradación de sus relaciones laborales – ante la débil aplicación de los derechos sindicales y colectivos de trabajo-.

Esta precarización es segmentada porque afecta de diferentes formas a los TI, según sea su lugar laboral, su experticia profesional o su puesto de trabajo, lo cual profundiza el debilitamiento de los TI como colectivo de trabajadores a la hora de posicionarse frente al capital y reclamar la mejora de sus condiciones laborales. Por otro lado, las prácticas empresariales antisindicales y el distanciamiento identitario de gran parte de los TI respecto a los sindicatos, profundiza dicho debilitamiento colectivo y consolida la individualización laboral.

Como reflexión final, no consideramos que alcance con la regulación sindical para mejorar las condiciones laborales de los TI, pero consideramos que puede contribuir a mejorar su equidad, al consolidar un piso de derechos laborales a partir de la posibilidad de celebrar un CCT y representar a todos los TI en negociaciones colectivas. Sin embargo, además de la

limitación formal para su reconocimiento, los sindicatos del sector de SSI deben luchar también por lograr la legitimidad entre los TI, que se posicionan de forma distanciada frente a ellos, en parte influidos por las políticas antisindicales empresariales pero también por su posicionamiento identitario como jóvenes trabajadores pos-industriales que no se sienten interpelados por la retórica sindical tradicional. Este proceso de construcción de consenso, que resulta un sustento de su consolidación legal, exige un proceso de ampliación en las formas sindicales de organización y acción colectiva a luz de las características novedosas del trabajo y los trabajadores del sector de SSI, que resultan una metáfora del cambio social y laboral en curso.

Referencias bibliográficas

AGC (2017), Historia del sindicalismo tecnológico en la República Argentina : AGC :25 años de lucha por los derechos de los trabajadores informático, libro digital, Libro TI-AGC, Buenos Aires.

Adamini, M. (2014). Formaciones identitarias en lugares de trabajo precario: Un estudio sobre pasantes de la administración pública de la provincia de Buenos Aires (2008-2012) (Tesis de posgrado.). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata, La Plata.

Adamini, M. (2018). Precariedades (invisibles) en el sector del software y servicios informáticos. Ponencia presentada en las V Jornadas SIMEL, Mar del Plata.

Borello, J.; Erbes, A.; Robert, V. Roitter, S.y Yoguel, G. (2005). Competencias técnicas de los trabajadores informáticos. El caso de la Argentina. Revista de la CEPAL No. 87, pp. 131-150.

Del Fueyo, J., Campilongo, M. y Rud, I. (2015). Procesos de trabajo Informático y prácticas sociales sindicales en la Industria del software Argentina. Ponencia presentada en XI Jornadas de Sociología Coordinadas contemporáneas de la sociología: tiempos, cuerpos, saberes, Buenos Aires.

Del Fueyo, J. I. (2017). Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina. Ponencia presentada en 13o Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Díaz Balmaceda, E.; Moro, A.; Redini, I.; Suau, F.; Trovato, A. (2012) Sujetos al capital: Estrategias de disciplinamiento en una industria de software argentina [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina.

Dughera, L.; Ferpozzi, H.; Gajst, N.; Mura, N.; Yannoulas, M.; Yansen, G.; Zukerfeld, M. (2012). Una aproximación al subsector del Software y Servicios Informáticos (SSI) y las

políticas públicas en la Argentina. 41° JAIIO- SSI 2012 - 10° Simposio sobre la Sociedad de la Información, pp. 187-209.

Ferpozzi, H. y Zukerfeld, M. (2012). El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial. Ponencia presentada en IV Congreso Anual de AEDA, Buenos Aires.

Longo, J. (2012), Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados” en Trabajo y Sociedad, núm. 19, 2012, pp. 375-392.

Longo, J. y Adamini, M. (2017), Procesos de precarización: algunos elementos para pensar a largo plazo la calidad del empleo en Argentina (1990-2017). Ponencia presentada en 13° Congreso Nacional de Estudios del trabajo, Buenos Aires.

López, A. y Ramos, S., (2008). La industria de software y servicios informáticos argentina. tendencias, factores de competitividad y clusters, CENIT.

Miguez, P. (2012) Subcontratación en sectores conocimiento-intensivos: El caso de los trabajos informático y bio-informático. Ponencia presentada en VII Jornadas de Sociología de la UNLP.

Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas Presidencia de la Nación (2016), Informes de Cadena de Valor Software y servicios informáticos, Año 1, N°12.

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

Novick, M., Rojo, S., Castillo, V., Tumini, L.y Breard, G.(2011) Nuevas actividades económicas surgidas a partir del paradigma TIC: el sector del software y los servicios de Call Center, en El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo, CEPAL- MTEySS.

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

Tucci, D. (2012), Impacto de la sindicalización del rubro informática en los mandos medios, Tesis de maestría en Dirección de empresas, UCEMA.

Zukerfeld, M. (2012) Una introducción al Sector información y al Trabajo informacional. En Dughera, L.; Yansen, G.; Zukerfeld, M., (eds.) Gente con códigos. La heterogeneidad de los procesos productivos de software. Universidad Maimónides. Buenos Aires.

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

Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano (2017) Precarity, precariousness and software workers Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector, Journal Work Organization, Labour and Globalisation.