



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Las prácticas sociales sindicales en la industria Informática Argentina

Autor: Juan Ignacio Del Fueyo (CONICET/IIGG) - juandelfueyo@gmail.com

Lic. En Sociología (UBA) Becario Doctoral del CONICET

País: Argentina

Palabras Clave: Practicas Sociales sindicales, conflicto, Unión Informática, Relaciones laborales

1. Introducción

A partir del 2009 se observa la emergencia de un colectivo de trabajadores en la industria informática que busca sindicalizarse. Debido a que el trabajo informático es una modalidad de trabajo en creciente expansión, cuya conformación tiene menos de 40 años, su sindicalización resulta ser un fenómeno *sui generis* ya que no se registran conflictos colectivos previo a este periodo. La intención de este artículo es dar cuenta de ese proceso de sindicalización que lleva a cabo el colectivo de trabajadores primero y la Unión Informática luego, durante el periodo 2009-2015. Los interrogantes que guían nuestra investigación son: ¿Cuáles son las prácticas sindicales llevadas a cabo por el colectivo de trabajadores primero y por la Unión Informática luego? ¿Qué diferencias hay en este tipo de prácticas? ¿Cómo se resuelven los conflictos con la irrupción del sindicalismo en el sector informático? A efecto de responder estos interrogantes, hemos ordenado esta publicación de la siguiente manera: Comenzamos con una presentación de la temática, enumerando los antecedentes y especificando las principales características del sector informático. Luego nos centramos en la descripción de las prácticas sociales sindicales teniendo en cuenta la emergencia de un colectivo de trabajadores que busca sindicalizarse conformando un sindicato de la actividad informática: la Unión Informática. Abordamos algunas cuestiones relativas a los límites institucionales del sindicato para finalizar con los conflictos y el cambio en la dinámica de las relaciones laborales con la irrupción del nuevo actor sindical.

Partimos de la hipótesis de que las relaciones laborales de los procesos de trabajo a nivel general se encuentran desreguladas y en la industria IT particularmente se conforman por una fuerza de trabajo altamente calificada, pero bajo condiciones laborales de inestabilidad y precariedad. Sin



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

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

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

2. Antecedentes

La Industria Informática¹ (promovida por leyes N°25.856/04² y N° 25.922/04³) se encuentra en una creciente expansión en Argentina a partir del desarrollo de una gran cantidad de empresas nacionales y multinacionales. En 1990, se conformó la Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI) con la función de representar los intereses de los empresarios del sector. Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) indican en el año 2014 un número de 81.000 asalariados en el sector. En lo que respecta al modelo de relaciones laborales, la actividad se encuentra totalmente desregulada: está conformada por una importante proporción de trabajadores jóvenes y empleados de mayor antigüedad con una trayectoria laboral inestable sin protección social. En este sentido, la industria IT en el país ha crecido al calor de la precarización laboral,

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

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

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

entendiendo por tal la conmoción de la condición salarial que quiebra las posiciones en la división social del trabajo y desvincula a los individuos de los sistemas de protección característicos del Estado de Bienestar (Castel, 1997).

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

La vigencia de este modelo de relaciones laborales explica el proceso tardío de la sindicalización en el sector, sin embargo como plantea Hyman (1981) las relaciones de trabajo (en el capitalismo) son un inevitable origen de conflictos. Los intereses de los empleados son en gran medida opuestos a los de los empleadores: de ahí que ambas partes pretendan utilizar la fuerza y movilizar recursos para asegurar el predominio de sus propios intereses. Las estrategias que adoptan inevitablemente chocan y la consecuencia obvia es el conflicto, ya que el estado natural del trabajador es el descontento. El resultado natural es el conflicto laboral. De alguna manera del modelo de relaciones laborales entra en crisis y comienza un nuevo proceso en el sector informático.

3. Prácticas Sociales sindicales como canalización del conflicto laboral

Por *prácticas sociales sindicales*, entendemos a aquellas respuestas ensayadas por los trabajadores a las ofensivas anti-sindicales y las maniobras negociadoras emprendidas por el Estado (Fernández, 1998). Una de las funciones ineludibles de estas prácticas reside en la gestión del descontento. Abarcan un enorme abanico de actividades que van desde lo comunicacional;



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

como el dialogo con los trabajadores, la propaganda de agitación gremial, el “pasilleo” (recorrido del establecimiento laboral), la realización de asambleas; hasta las medidas de fuerza, siendo la huelga la más frecuente entre otras medidas. La huelga se relaciona con la finalidad inmediata de esta o sea el daño. Aunque esto no agote su teleología ya que ese propósito esta destinado a obtener o a salvaguardar un beneficio para el grupo de trabajadores que la efectiviza (Alvarez, 1991).

A partir de estas prácticas podemos observar la construcción de “representatividad de los sindicatos en dos dimensiones posibles; por un lado, la capacidad de convocatoria y por otro, la extensión del mercado de trabajo cubierta por la gestión sindical” (Torre, 1973: 911). La capacidad de convocatoria o Movilización refiere a la protesta organizada por los sindicatos que afecta las relaciones laborales, los tipos de protesta varían en función del legado institucional y cultural. Los mecanismos de movilización abarcan diferentes modalidades de protesta como marchas, piquetes, boicots, sabotajes, etc. Pero la huelga, en tanto abstención de trabajo concertada y deliberada para reivindicaciones de condiciones de trabajo, es la medida más frecuente de comportamiento sindical. La movilización puede irrumpir en la producción y hasta erosionar al gobierno. La movilización suele medirse contando el número de huelgas, su duración y su dimensión. Las huelgas y los paros, se cuentan entre las prácticas más estruendosas y son, en su aspecto más visible, detenciones del tiempo de trabajo, paros al tiempo subordinado al capital. Son además, mucho más que eso, ya que la huelga, exterioriza la decisión de interrumpir el acto de sujeción, subordinación al trabajo. La huelga puede ser la interrupción de la obediencia, del autodisciplinamiento, de la fidelización del trabajador a la empresa. Por último, en tanto modo colectivo de manifestación de una lucha laboral, es un cuestionamiento al modo de existencia colectiva en los lugares de trabajo (Abal Medina, 2014).

La cuantificación de las huelgas y el cálculo de la tasa de sindicalización, permiten observar la envergadura de la representatividad sindical. Si con estas cifras se calcula la tasa de sindicalización del sector, ésta sería muy baja (%1.5) en comparación a sindicatos ya consolidados. Si bien la tasa de afiliación es uno de los mejores indicadores para observar las tendencias en el sindicalismo, es importante que la lectura de este dato sea contextualizada. Un sindicato puede tener baja densidad, lo que lo transformaría en un sindicato débil pero, al mismo tiempo, puede tener miembros muy activos y muy buena organización interna, siendo sumamente eficientes a la hora de organizar una huelga, tal es el caso de los informáticos como veremos a continuación. Al tratarse de un colectivo de trabajadores y su sindicalización un fenómeno reciente las herramientas teóricas de los estudios



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

sobre las relaciones laborales y el sindicalismo ya institucionalizado nos son insuficientes, es por eso que acuñamos el concepto de practica social sindical, que nos permite ver las diversas formas que adopta el conflicto laboral.

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

El colectivo de trabajadores en la industria informática nace en el seno de la empresa multinacional IBM. Cuando hablamos de colectivo, éste no es una masa espontánea (o natural), ni un grupo, sino una entidad estructurada por las reglas que sus miembros han construido juntos (Dejours, 2013). La acción colectiva generalmente conlleva un intento deliberado de cambiar la situación que origina el conflicto: es una actividad pensada con el objetivo de lograr alguna mejora concreta. La organización colectiva es el instrumento mediante el que los trabajadores crean una fuerza social mucho mayor que la suma de las fuerzas que poseen en tanto individuos, ya que la unidad y la coordinación sustituyen a la competencia y a la división (Hyman, 1981).

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

En cuanto a las redes de militancia subyacentes, la intencionalidad de introducir el sindicalismo en IBM provino de un empleado despedido: Guillermo Acedo que retorna a IBM con la finalidad de iniciar la actividad sindical dentro de la empresa: *“nosotros lo reconocemos como uno de los iniciadores de todo esto, trajo la semilla”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015). Este empleado había acudido a un sindicato telefónico, CePETel (Sindicato de trabajadores de las tecnologías de la información y la comunicación), perteneciente a la CTA. Junto con otros empleados comienzan a realizar actividades sindicales en la empresa, convocando a los empleados a organizarse en asambleas y a charlar sobre las cuestiones salariales y demás condiciones laborales. De este grupo inicial de trabajadores comienza a destacarse como delegado Pablo Dorín por su capacidad expositiva y discursiva, *“me acerco, lo veo a Pablo hablando, me pareció que hablaba muy bien y dije ah mira un sindicalista que hable así, era un pibe como yo. Y ahí en adelante empecé a ir a todas las reuniones que hacían”* (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

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

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

representarlos porque su universo de representación se restringía a trabajadores Telefónicos y el Ministerio de Trabajo no permitía la representación de los informáticos⁴.

Ante estas circunstancias el colectivo de trabajadores decidió apartarse del CePETel “*la gran mayoría eran pertenecientes al grupo originario, Pablo, Ignacio Lonzieme, se abrieron y con ellos se abrieron un montón, casi todos los delegados; entonces el CePETel se quedó sin representación*” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

3.2 La conformación de un sindicato por actividad

Aquí entran en juego nuevamente las redes de militancia subyacentes que encaminaran el rumbo sindical a seguir por el colectivo de trabajadores. En ese momento (2010), el carismático delegado Pablo Dorín participaba en actividades políticas de agrupaciones nacionales y populares cercanas al gobierno de turno, donde al comentar su experiencia de intento de organización sindical dentro de IBM le recomendaron hablar con quién era el “referente sindical” del movimiento kirchnerista a través de la agrupación Juventud Sindical: Facundo Moyano. Éste los recibió en la CGT y según los miembros de la Unión Informática, comprendió la situación que atravesaban y la respuesta se encontraba en formar un sindicato de la actividad informática.

Este nuevo encuadre sindical no implicó mayores recursos económicos: “*Facundo no fue que dijo bueno chicos tomen acá tienen 10 millones de dólares cómprense la sede y hagan un sindicato, no! Claro porque muchachos yo los banco pero esto lo tienen que hacer ustedes, organicense y así fue*” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015) pero sí implicó mayores recursos organizativos, por ejemplo el asesoramiento gremial: “*Primero que había asesoramiento (risas) antes no había nada. O sea había, es otra cosa, había gente que sabe de lo que está hablando*” (Juan Pablo Minetti, Secretario de Comunicación, 3/11/2015).

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

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

representaciones que provoca la figura de Moyano tanto para los trabajadores como para los empresarios⁵.

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

3.3 Prácticas comunicacionales de la Unión Informática

Las prácticas sociales sindicales de la UI comienzan con una estrategia de comunicación. El Simbolismo y la dirección del pensamiento constituye una importante fuente de poder, ya que descansa en la capacidad de unos para persuadir a otros para establecer realidades que apoyen los intereses que uno desea perseguir. La finalidad de las prácticas comunicacionales implica una capacidad de definir la realidad de otros. Al dirigir los pensamientos concernientes a una situación las prácticas de comunicación manejan una forma de poder simbólico que ejerce una influencia decisiva en cómo los empleados perciben sus realidades y de ahí su forma de actuar. Imágenes, lenguaje, símbolos, historias, ceremonias, rituales y todos los atributos de la cultura corporativa son herramientas que pueden usarse en la dirección del pensamiento, y a partir de ahí en la configuración de las relaciones de poder en la vida de la organización sindical. (Morgan, 1991).

El primer objetivo que se propuso la UI para la construcción de representatividad de los trabajadores informáticos fue poder interpelar el pensamiento de los empleados informáticos, para poder direccionarlo y canalizar el descontento. Por tal motivo apartaron sus reivindicaciones de un “discurso combativo”, ya que desde su experiencia entendían que esa modalidad discursiva no apelaba a la participación de los empleados, es decir no construían representatividad hacia una población trabajadora que estaba poco familiarizada con ese discurso y hasta rechazaba ese tipo de medidas. Se partía de una situación de descontento con las condiciones de trabajo dentro de la empresa y que requería una respuesta colectiva. El colectivo de trabajadores se propuso poder canalizar ese descontento y lo hicieron a través del humor. Como plantea Varnagy (2016) el humor

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

abre un espacio discursivo que hace posible hablar de aquellos asuntos que de otra manera son silenciados o directamente cuestionados. Una de las funciones básicas del humor es la comunicación sirviendo tanto a los propósitos individuales como grupales. El humor es una práctica social en tanto forma de comunicación que se comparte en la interacción social. Quien cuenta un chiste presupone que la audiencia comparte el mismo marco de interpretación y que el contenido del mismo es inteligible.

Desde la Unión Informática se elaboraron videos en tono irónico y humorístico⁶ donde narran los vaivenes de los trabajadores del rubro. Estos constaban de trailers o escenas de películas que en los subtítulos satirizaban las condiciones de trabajo como la subcontratación, las remuneraciones desiguales, la duración de la jornada laboral, etc. Por ejemplo utilizando el tráiler del film “Corazón Valiente” (1995), se narraba una versión de William Wallace que conseguía trabajo en IBM, entrado a través de una consultora que pasaba más de un año sin efectivizarlo. O escenas de la película “Fight Club” (1999) que hacían de metáfora acerca de la conformación del sindicato. Estos relatos unen a los trabajadores informáticos en su desagrado por las falsedades de la hegemonía empresarial y se burlan del orden oficial. Este particular sentido del humor traduce lo colectivo, los traumas de la vida en IBM convirtiéndolos en asuntos digeribles y risibles, en contra de la cultura empresarial.

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

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

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

La segunda función se basa en que éstas prácticas desenmascararon las incongruencias y paradojas de las condiciones de trabajo en IBM que de otra manera eran difíciles de expresar, cumpliendo una importante función contracultural. Estas prácticas al exponer las distorsiones y contradicciones de las condiciones de trabajo, provocaban una risa liberadora de las constricciones oficiales y profanaban la retórica empresarial.

El humor contribuye al orden social: cohesión, control, descarga, pero también es la expresión de un conflicto, incitando a la resistencia, ridiculizando o satirizando a otros. En este sentido el humor también puede ser un arma, una forma de ataque y un medio de defensa. La tercera función implica que el humor sindical va más allá de una mera válvula de escape, siendo una forma de resistencia a la subordinación del capital.

El humor Sindical se convirtió en un medio de resistencia, subversión y protesta, una manera de transmitir el enojo, las frustraciones y la crítica en un medio ambiente hostil a ellas. No solamente pretende provocar risas, sino también minimizar el miedo y producir pensamientos.

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

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

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

nombre que expresara lo que eran: “unión de trabajadores”, y la actividad que realizaban, la Informática. Por otro lado, la cuestión del alcance en la representación, no ser un “sindicato único” o una “asociación” o “federación”, el carácter de “unión” les permitía representar a todos los informáticos argentinos a nivel federal. De aquí surgió también el diseño del logo de la Unión Informática que tuvo un impacto simbólico importante al hacer coincidir sus iniciales, la “U” y la “I” con el símbolo de “Power” en computación⁷. Este símbolo logró un gran impacto simbólico para consolidar la unidad del colectivo de trabajadores informáticos que se manifiesta en la firma de todos sus documentos, calcomanías, remeras y banderas con este símbolo puestas en escena en sus movilizaciones, petitorios, etc. Bajo el significante “Informático” comienza a afianzarse la conformación de un “nosotros” identitario de carácter colectivo que se encontraba ausente en este sector laboral. En este sentido las prácticas sociales sindicales de la Unión Informática buscan definir la Identidad del universo de trabajadores Informáticos a través del trabajo (Dubar, 2001).

4. Cuestiones institucionales y movilización de recursos

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

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

En el caso informático, al tratarse de un colectivo de trabajadores que comienza a sindicalizarse e institucionalizarse, como afirma la teoría de movilización de recursos, en las fases iniciales de un movimiento los únicos recursos a los que tiene acceso suelen ser el compromiso firme, el valor y la imaginación de los activistas y simpatizantes, se dedican a atraer la atención pública y crear

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



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

sus bases (Kriesi, 1999). Esto lo observamos en las prácticas iniciales de la Unión Informática a través de la comunicación mediante el humor. Por otro lado en estas fases iniciales también se utilizaban recursos de las mismas empresas como el papel, tinta e impresoras para elaborar panfletos, volantes, flyers, etc. Los entrevistados enumeraron también la utilización de recursos en base a sus salarios, que luego se intentó institucionalizar mediante una cuota solidaria de un %2 del sueldo que era opcional para los representados. También contaron con recursos provenientes de la CGT para remeras y banderas. A partir de la inscripción gremial, en las empresas en que el sindicato se encuentra instalado y consolidado, es decir con un reconocimiento por parte de la empresa, se logra el descuento de la cuota sindical en el recibo de sueldo de los empleados afiliados al gremio.

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

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

En lo que respecta a los conflictos laborales protagonizados por la UI previo al otorgamiento de la simple inscripción⁸, estos se caracterizaban principalmente por ser manifestaciones reivindicativas en las que el objetivo era visibilizar el conflicto y apelar a los trabajadores a que se acerquen al sindicato. Las huelgas suelen tener bajo nivel de acatamiento y poca participación debido al temor estimulado por los empresarios en caso de adhesión. De todas maneras este período constituye un momento clave en la construcción de representatividad del sindicato hacia todo el universo de trabajadores IT; ya que la visibilización de los conflictos, la realización de

⁸ La Simple Inscripción es el trámite que toda organización sindical debe realizar en función de obtener el reconocimiento institucional del Estado. Usualmente este es un trámite que no debe demorar más de 90 días, pero en el caso de los informáticos tuvo una demora inusual de dos años y medio. No disponemos del espacio para poder desarrollar los conflictos con el Estado, pero pueden consultarse en otros trabajos del mismo autor.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

asambleas y la formación de comisiones internas a partir de “delegados normalizadores”⁹ implica un sustento legítimo de sus prácticas sociales sindicales.

Una vez obtenida la inscripción gremial en Octubre del 2013, las huelgas serán de mayor duración, adhesión total y victoria del sindicato mediante la firma de un acuerdo. En total se realizaron 21 huelgas en el periodo 2013-2015. Tras el triunfo de la primer huelga (TATA Consultancy, empresa de capitales Indios) en esta instancia, el sindicato consideró que había llegado la hora de desafiar a la multinacional Informática con mayor cantidad de empleados en Argentina y donde mayor organización tenían: IBM. La huelga tuvo una participación elevada con cese de actividades y una duración de 8 días, sin embargo no lograron obtener los resultados obtenidos en la huelga anterior en TATA.

Esta huelga en IBM marca la firmeza en las convicciones de la Unión Informática, demostrando su capacidad de movilización logrando parar las actividades del “gigante azul”¹⁰, pero a la vez demuestra una limitación en la correlación de fuerzas. A pesar de tener el grado más alto de organización en esta empresa, el gremio aún no contaba con el poder necesario para torcer la relación de fuerzas a su favor en grandes empresas multinacionales. Es por eso que el sindicato cambia de estrategia y su atención deja de estar centrada en las grandes multinacionales como IBM o HP y buscarán consolidarse en empresas de menor tamaño en cuanto a la cantidad de empleados, pero con metas alcanzables en cuanto a los objetivos del sindicato.

Es en este sentido que observamos cambios cualitativos en las prácticas sindicales de la Unión Informática a partir de la inscripción gremial. En primer lugar los criterios unificados, hasta fines de 2013, se operaba en forma independiente en cada empresa de acuerdo a las necesidades propias en cada una de ellas. En este proceso de recolectivización en contraposición a la individualización pretendida por las empresas, las demandas dejan de estar particularizadas y la organización recurre a la *unificación de criterios* para focalizar los reclamos de manera transversal a todas las empresas. Estas demandas comunes en los asalariados informáticos, se traducen en los petitorios que las diferentes comisiones internas de delegados gremiales presentaron ante las autoridades empresarias.

⁹ El delegado normalizador constituye una figura transitoria que viene a “normalizar” la actividad gremial en un establecimiento laboral en la que esta no es frecuente. Estos delegados son nombrados por la secretaria gremial a partir de los trabajadores de las empresas que buscan sumarse al sindicato.

¹⁰ Término coloquial que alude a IBM por el color de su logo y el poder.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

A partir de Mayo del 2014 comienzan a entregarse los petitorios en las empresas con representación gremial que poseen mayor organización para canalizar las demandas de sus representados. Es así que comienzan a desarrollarse huelgas en algunas de estas empresas, pero a la vez en algunos casos se llegan a acuerdos con la empresa sin llegar al conflicto. Esta predisposición de las empresas a negociar que antes no tenían es resultado del cambio en la correlación de fuerzas, ya que una negociación supone la amenaza abierta o implícita de acción colectiva, la movilización de la fuerza de los afiliados, si no se llega a un acuerdo satisfactorio. Los conflictos laborales suponen costos para todos los afectados tanto, empleadores y trabajadores trataran de que el conflicto abierto sea la excepción y no la regla (Hyman, 1981). En continuidad con la iniciativa de los petitorios, en mayo del 2015, se presentó un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)¹¹ para la actividad que en 2016 fue firmado nuevamente por el mismo grupo de empresas que lo hizo durante 2015¹². En él se establecen escalas salariales y otros aspectos referidos al convenio colectivo de trabajo.

6. Conclusiones

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

Encontramos una diferencia cualitativa importante en las prácticas sociales sindicales que comienza a realizar la Unión Informática con respecto a las prácticas anteriores que se daban al interior del CePETel. Diferencia que se halla principalmente en las prácticas de comunicación que realiza el sindicato para construir representatividad hacia el universo de trabajadores informáticos que a la vez le permite construir una Identidad colectiva entorno al trabajador informático. Esta construcción de representatividad es lo que le permite acumular recursos organizativos para llevar a cabo la práctica social sindical más frecuente del comportamiento sindical: la Huelga. Si bien cuando el colectivo de trabajadores se encontraba enrolado en la CTA había llevado a cabo medidas gremiales como cortes de calle, escraches, asambleas, no se habían realizado cese de actividades como comienza a realizar la Unión Informática.

¹¹ No se puede hablar de CCT en términos formales, es un boceto de convenio que acuerdan con los empresarios, pero tiene una limitación institucional de no ser homologado por el MTEySS para que sea aplicado en toda la actividad).

¹² El documento puede ser accedido en el siguiente enlace: <http://unioninformatica.org/institucional/consejo-directivo/>



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Por otro lado, podemos definir al fenómeno que ocurre en la industria informática como un colectivo de trabajadores que comienza a sindicalizarse e institucionalizarse, por lo tanto en cuanto a las limitaciones institucionales, como ya se mencionó el CePETel quedaba inhabilitado para representar a los informáticos por ser un sindicato de trabajadores telefónicos. En tanto la Unión Informática tuvo que afrontar una demora inusual de su inscripción gremial, sin embargo este período constituye un proceso de instalación del sindicato como nuevo actor laboral que conllevó numerosos aprendizajes para sus integrantes a partir de victorias y derrotas que les permitieron replantear sus prácticas sociales sindicales. Habiendo alcanzado la simple inscripción, a pesar de lograr acuerdos y firmar un convenio colectivo con algunas empresas, la UI cuenta con la limitación institucional de no contar con la personería gremial y así obtener la homologación del convenio colectivo de trabajo para que se aplique *erga omnes* en todas las empresas del rubro y poder movilizar mayores recursos económicos.

Uno de los rasgos más destacados que se observa si se atiende a la evolución de los conflictos es un reagrupamiento gremial de la UI en torno a determinadas empresas, en su mayoría PyMES aunque también algunas multinacionales con establecimientos no tan grandes. Llama la atención el reflujo en IBM, en donde nació el sindicato, foco de los conflictos y empresa empleadora de la mayoría de los miembros de la comisión directiva de Unión Informática. Una hipótesis contrafáctica que planteamos en conjunto con los actores es que si el sindicato se hubiese quedado en una sola empresa como IBM, muy probablemente se hubiese extinguido con el paso del tiempo. La tendencia a la unidad sindical y la concentración en la organización propia del *modelo sindical argentino* favoreció en la solidaridad de los trabajadores de las distintas empresas y a pesar de tener momentos de reflujo en alguna de ellas, *conjectis viribus*, la organización vence al tiempo. Encontramos que uno de los principales motivos por el cual la experiencia de la Unión Informática es exitosa es por los mayores recursos organizativos que obtiene al integrar la CGT donde las prácticas sociales sindicales evidencian una diferencia cualitativa con respecto a las que se realizaban cuando el colectivo de trabajadores estaba enrolado en la CTA. A su vez incidió las nuevas estrategias trazadas por la nueva organización sindical, como ya hemos mencionado las prácticas comunicacionales fueron de gran importancia. Estas no fueron sugerencia de la CGT, sino una iniciativa propia de los empleados informáticos.

La actividad Informática no tiene antecedentes de estar “regulada”, por lo tanto el horizonte que tiene la Unión Informática son otros sindicatos de la CGT que se encuentran dentro de la



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

economía formal donde la actividad si está “regulada”. En este sentido se corrobora nuestra hipótesis, ya que las prácticas sindicales de la Unión Informática juegan un importante papel en la regulación del trabajo de ésta actividad, que cobra un mayor impulso con la inscripción gremial en redefinir las relaciones laborales. De esta manera frente a la tendencia a la individualización el sindicato contrapone una recolectivización en la unidad que establece entre sus trabajadores a través de una redefinición identitaria como trabajadores informáticos y las alianzas que teje con el resto del movimiento obrero. Y en cuanto a la tendencia a la deslaborización, logra reconstruir el carácter colectivo de las relaciones laborales mediante la firma de acuerdos colectivos.

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

Referencias

- **Abal Medina, P** (2014). Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual, Editorial Biblos.
- **Alvarez, E** (1991) Conflicto Colectivo y Derecho a Huelga en “Reflexiones sobre el Derecho a Huelga”, Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo de la Nación, Buenos Aires.
- **Basualdo, Victoria, Morales, Diego** (2014). La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en america latina, Siglo XXI editores, Argentina.
- **Battistini, O** (2011), Ser Estable: ¿Una necesidad en las construcciones identitarias? en Los Trabajadores en la nueva época capitalista. Entre el ser y el saber, Teseo, Buenos Aires.
- **Bulloni, M. N** (2012) Redes de proyectos, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, mimeo. § **Castel, Robert** (1997) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Paidós, Buenos Aires.
- **Chudnovsky, D, López, A y Melitsko, S** (2007), El sector de software y servicios informáticos (SSI) en Argentina: situación actual y perspectivas de desarrollo, IDES.
- **Dejours, Christophe,** (2013) Trabajo vivo. Trabajo y emancipación, Tomo II, Topía, Buenos Aires.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

- **Del Bono**, Andrea; **Henry**, Laura (2008). La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina. Revista latinoamericana de estudios del trabajo II Epoca, año 13, No. 20, Venezuela, Argentina.
- **Dubar**, C (2001), *El trabajo y las identidades profesionales y personales* en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Año 7. N°13 2001.
- **Eliás**, Norbert (2009), *El Proceso de la Civilización: Investigaciones psicogenéticas y sociogenéticas*, FCE, México.
- **Fernández**, Arturo (1998), *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino*, Ed. de América Latina, Buenos Aires.
- **Frepozzi**, H, **Zukerfeld**, M (2012), ¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Una análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires en Revista gestión de personas y tecnología, Edición N° 14, Santiago de Chile.
- **Gramsci**, Antonio, *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado Moderno*, Ediciones nueva visión, Buenos Aires.
- **Hirschman**, A (1994) *Los conflictos sociales como pilares de las sociedades de libre mercado* en Tendencias Autosubversivas, ensayos, DCE, México.
- **Hyman**, R (1981) *Relaciones industriales: una introducción marxista*, Blume, Madrid.
- **Novick**, M, **Retondo**, S (2013), *El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades en la generación de empleo*, CEPAL, Buenos Aires.
- **Korpi**, W. (1983). *The democratic class struggle*. Londres, Routledge & Kegan Paul.
- **Kriesi**, H P (1999) *La estructura organizacional de los nuevos movimientos sociales en su contexto político en Movimientos sociales: Perspectivas Comparadas. Oportunidades políticas, estructuras de movilización y Marcos interpretativos culturales*, Ediciones Istmo, Madrid.
- **Miguez**, Pablo. *Subcontratación en sectores de conocimiento-intensivos. El caso de los trabajos informático y bio-informático en Argentina*. Papeles de Trabajo, año 7, No. 12, 2° semestre 2013.
- **Montes Cató**, Juan y **Giordano**, Pedro, *Sociedad de la información y trabajo inmaterial*; **Montes Cato**, Juan *Condiciones de explotación y fuerza de trabajo y en la industria del software*; **Miguez**, Pablo, *Automatización y revolución informática*; *Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo*; **Lenguita**, Paula, *Trabajadores a domicilio. Un antiguo régimen de explotación para la moderna industria informática* en *El Trabajo en el Capitalismo Informacional. Los trabajadores de la Industria del Software*. **Montes Cató**, Juan (Coord) Poder y Trabajo Editores, Buenos Aires, 2009.
- **Morgan**, G (1991) *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- **Piva**, Adrián (2006), “El desacople entre los ciclos de conflicto obrero y las acciones de las cúpulas sindicales en la Argentina (1989-2001)” en *Estudios del Trabajo*, nro. 31, enero-junio, pp 23-52.
- **Torre**, Juan Carlos (1973) *La Tasa de Sindicalización en la Argentina* Revista Desarrollo Económico Vol. 12, No. 48.
- **Varnagy**, Tomas (2016) *Proletarios de todos los países... ¡Perdonadnos! O sobre el humor político clandestino en los regímenes de tipo soviético y el papel deslegitimador del chiste en Europa Central y Oriental 1917-1991*.
- **Ventricci**, Patricia (2012) *La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo*, revista de estudios de trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.