

# **Los desafíos organizativos de los trabajadores de la Industria 4.0. Reflexiones a partir de la experiencia sindical de los Informáticos en Argentina.**

**Autor:** Juan Ignacio Del Fueyo (IIGG/CONICET) [juandelfueyo@gmail.com](mailto:juandelfueyo@gmail.com)

**Palabras Clave:** Disputas intrasindicales/intersindicales, relaciones laborales, opciones estratégicas, organización, sector Informático.

## **Resumen**

El aislamiento preventivo establecido para afrontar la pandemia del COVID-19 en 2020 aceleró procesos laborales ya existentes, que permitieron continuar con las actividades o bien ofrecieron la oportunidad de entrar en merados de trabajo específicos a personas que desempeñaban otra profesión. Entre ellas el teletrabajo, las plataformas de reparto y la mediación de las tecnologías de la información y comunicación para la realización de las tareas, obtuvieron un reconocimiento y una legitimación que dejaron obsoletos las objeciones que se le planteaba por sus consecuencias precarizantes en las condiciones de trabajo.

En este contexto el sector Informático, considerando a este como al segmento de producción de software y servicios informáticos, es aquel que emplea a los trabajadores especializados para desarrollar las actividades fundamentales para el desarrollo de los procesos laborales atravesados por las nuevas tecnologías. Este sector llega a la pandemia con una continuidad en la expansión del mercado con un papel protagónico en las circunstancias de aislamiento. Pero en cuanto a las relaciones laborales continua predominando un modelo no sindicalizado que con el aislamiento preventivo profundizó las dificultades en la organización de estos trabajadores.

En esta exposición buscamos problematizar sobre las dificultades y desafíos organizativos de los trabajadores Informáticos a partir de la lectura de sus experiencias colectivas e institucionales, el legado histórico del movimiento obrero plasmado en los sindicatos con mayor trayectoria y en la legislación laboral, y en las nuevas formas de trabajo y otras formas de organización por fuera del sindicalismo tradicional.

Para ello tendremos en cuenta los repertorios de protesta escogidos por las distintas organización que buscan representar a este universo de trabajadores, el tipo de alianzas que

entablan con otros actores, su accionar frente a las oportunidades políticas, y las innovaciones que introducen para afrontar los obstáculos no previstos por el marco institucional.

El desarrollo de esta presentación gira en torno a la gran pregunta sobre ¿qué organización necesitan los trabajadores informáticos? Seguida por los interrogantes específicos que plantean ¿De qué manera los informáticos pueden expresar y viabilizar las demandas colectivas? ¿Cómo organizar y articular experiencias? ¿Alcanzan las formas y metodologías tradicionales o es necesario inventar nuevas expresiones? ¿Cómo sostener la organización? ¿Cómo protestar manteniendo el distanciamiento social? ¿Cómo se construye identidad colectiva?

Utilizaremos material documental de las distintas organizaciones sindicales y agrupaciones de autoconvocados, junto con entrevistas realizadas a dirigentes de estos sindicatos y a miembros que formaron parte de ellos, teniendo en cuenta los reproches, las idas y vueltas o las omisiones entre los distintos actores. Esta aproximación nos permitirá descentrarnos del discurso institucional de nuestros interlocutores y poder reconstruir la experiencia a partir de la complejidad en la interacción de los actores.

## **Introducción**

El sector informático arriba al 2020 en plena crisis del COVID-19 con una continuidad en la expansión del mercado y una alta demanda de trabajo, con un papel protagónico en las circunstancias de aislamiento preventivo. A su vez las relaciones laborales no han terminado de consolidarse donde predomina un modelo no sindicalizado, en simultáneo con la negociación colectiva fragmentada que incluye algunas empresas con representación gremial. Ante esta coyuntura, el propósito de este artículo plantea cubrir las rupturas y continuidades que suceden en las relaciones laborales del sector desde 2015 al 2020 tras largo periodo de expansión sindical iniciado en el 2009 que intentó recomponer la asimetría predominante en el rubro. El periodo a analizar se encuentra atravesado por dos gobiernos completamente distintos, el primero del 2015-2019 liderado por Cambiemos, una alianza de centro derecha y retroceso en los indicadores laborales sucedido por el gobierno del Frente de Todos, de tradición proteccionista que asumió en un contexto de crisis económica y social heredada que además tuvo que enfrentar las dificultades de la pandemia COVID-19.

*A priori* observamos numerosos cambios dentro de este periodo en la dinámica en la que se desenvuelven los actores. En primer lugar una “contraofensiva patronal” en pos de recuperar el poder y el control de los lugares de trabajo allí donde avanzó la sindicalización. A su vez se observa una dirección distinta de la Unión Informática (UI) para afrontar las relaciones

laborales en la que las herramientas construidas (formación de delegados, comisiones internas, mesas de negociación) no logran canalizar las demandas de sus representados recrudeciendo el descontento que deriva en la conflictividad laboral en simultaneo con el enfrentamiento a la dirigencia sindical. Por otro lado, irrumpen en escena disputando la representación de los trabajadores informáticos sindicatos que anteriormente tenían otros objetivos que dificultarán aún más la estrategia de la UI.

Esta nueva coyuntura abre una serie de interrogantes que son los que orientan nuestra investigación, cuyos resultados buscamos presentar en este trabajo: ¿Cuáles son los cambios en el contexto y en la redefinición de las oportunidades políticas de los actores del sector informático? ¿Cuál es la estrategia que asume la Unión Informática a partir del 2015 respecto a su manera de afrontar el conflicto laboral y el vínculo con las comisiones internas? ¿Porque se desarrollan conflictos al interior de la organización y cómo impacta en las relaciones laborales? ¿Qué motivará a nuevos actores sindicales a involucrarse en la disputa por la representación de los informáticos?

Hemos organizado el desarrollo de este artículo en cuatro partes. En primer lugar detallamos aspectos del contexto, el cambio estratégico de la UI y como las empresas líderes del sector avanzarán con la decisión estratégica de redefinir las reglas del juego conveniando a sus empleados en un convenio colectivo de trabajo (CCT) elegido por ellos y perteneciente a otra actividad. Luego abordamos los conflictos laborales y las tensiones que emergen al interior de la organización, en tercer lugar abordaremos los conflictos *intrasindicales*, es decir al interior de la misma organización con el surgimiento de los espacios de autoconvocados y sus estrategias para disputar el poder dentro de la organización; por último previo a las reflexiones finales abordaremos los conflictos *intersindicales* –entre 2 o más organizaciones– por encuadramiento o por disputa por la personería gremial.

Nuestra premisa metodológica es la de seguir a los actores, ya que no somos portavoces de los movimientos, pero tampoco somos refractarios. Los actores dicen cosas que no hacen. Hacen y no dicen. Para observar las disputas intrasindicales utilizaremos el material brindado por las distintas redes de autoconvocados pertenecientes a la Unión Informática que intentaran cambiar desde adentro la organización, las actas de las asambleas anuales y el proceso eleccionario de recambio de autoridades. Para las disputas intersindicales, tomamos como principales fuentes de información documentos oficiales de las declaraciones de las empresas en la incorporación de sus empleados a un convenio colectivo, las resoluciones del Ministerio de Trabajo, las apelaciones de los sindicatos y los fallos de la corte laboral. Pero además realizamos un análisis cualitativo mediante el material de prensa de los sindicatos y de medios

de comunicación teniendo en cuenta los reproches, las idas y vueltas o las omisiones entre los distintos actores. Además consideramos los cambios en el contexto político ya que el estudio abarca dos periodos presidenciales bien diferenciados de 2015 a 2019 y de 2019 hasta el 2020.

### **Contexto nacional: Cambio de época, nuevas oportunidades políticas y redefiniciones estratégicas**

En trabajos anteriores planteamos la dinámica de las relaciones laborales dentro del sector informático con el comienzo de un ciclo de protestas en 2009 que tuvo como protagonistas a un colectivo de trabajadores nacido en la multinacional IBM que logró canalizar sus demandas a través de prácticas sindicales creando la Unión Informática y expandiendo su representación a otras empresas del sector, obteniendo la inscripción gremial en 2013 y comenzando a negociar mejoras salariales en algunas empresas (Del Fueyo, 2019). Ubicamos el cierre de este ciclo de protestas coincidente con el cambio de gobierno nacional a fines del 2015 con la llegada de la alianza Cambiemos (PRO+UCR) al poder. Luego de 12 años (2003-2015) continuados del Frente para la Victoria (FPV) en el poder, el cambio de gobierno renovó las oportunidades políticas de los actores involucrados dentro de las relaciones laborales. En este proceso observamos un cambio en la estrategia de la Unión Informática, cambios normativos de algunas empresas para reglamentar las relaciones laborales y nuevos actores sindicales irrumpiendo en la escena informática (Adamini, 2020).

Durante los 12 años de gobierno del FPV en el que hubo una significativa recomposición de los indicadores laborales que junto con el renovado protagonismo de las organizaciones sindicales dentro de un proceso que la literatura especializada denominó “revitalización sindical” (Etchemendy y Collier, 2007). Este contexto brindaba oportunidades políticas para las nuevas organizaciones sindicales que comenzaban a emerger (Natalucci, 2015). Por eso planteamos que con el cambio de gobierno y la asunción de Cambiemos implicó una redefinición de las oportunidades políticas para los actores en las que quienes se verían más beneficiados serían las empresas.

El concepto de oportunidad política nos ayuda a comprender porque los sindicatos adquieren en ocasiones una sorprendente, aunque transitoria, capacidad de presión contra las elites o autoridades y luego la pierden rápidamente a pesar de todos sus esfuerzos. Son dimensiones consistentes del entorno político que fomentan o desincentivan la acción colectiva entre la gente. Las principales oportunidades que nos interesan aquí son los cambios en la estructura,

donde los actores descubren aliados potenciales y muestran en que son vulnerables las elites y las autoridades (Tarrow, 1997).

Partimos de la hipótesis de que las relaciones laborales se configuran en las interacciones de las fuerzas ambientales, así como en las decisiones estratégicas y en la escala de valores que los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas (Kochan et al., 1993). El cambio de gobierno dejó desconcertado a todo el movimiento sindical en su conjunto, que puede observarse a partir de las divisiones que existen en los diferentes posicionamientos de la dirigencia sindical frente al gobierno de Cambiemos, más allá de la retórica de Unidad promocionada por la CGT.

La UI no se encuentra exenta de este desconcierto, ya que no puede definir un posicionamiento político a nivel nacional dado que su estrategia en la construcción de su representatividad se basa en priorizar la unidad en los reclamos laborales por sobre la política partidaria. Si bien dentro de los principales miembros del sindicato hay un predominio de una orientación nacional & popular a nivel personal, el sindicato celebra la pluralidad y diversidad ideológica propia del universo de trabajadores que representa. Uno de los temas que muchos delegados y miembros del sindicato llevaron a la asamblea anual del 2015 fue relativo a las elecciones nacionales y la respuesta fue que desde el sindicato no había un posicionamiento institucional en apoyo a ningún candidato.

Consideramos que es a partir de este momento en que el sindicato entra en una zona de incertidumbre que impactará en la toma de decisiones y en la comunicación interna del sindicato. Desde la teoría de las organizaciones, el sindicato es un instrumento que permite reducir la incertidumbre. La organización tiene la capacidad para efectuar una solución sistemática a los problemas y tomar decisiones frente a acontecimientos no previsibles<sup>1</sup> (Crozier & Friedberg, 1990). Como cualquier otra organización, jamás existió comunicación perfecta al interior de la UI, no todos sus miembros actuaban como lo esperado por sus representados, ni lo exigido por sus dirigentes. Más en una institución joven como ésta, la falta de experiencia de los trabajadores en la actividad gremial llevaba a delegados que asumían el compromiso de representación a abandonar la actividad sindical voluntariamente por motivos personales o también aquellos que tuvieron prácticas desleales con sus compañeros de trabajo que a pesar de ser desvinculados dejaba mal parada a la organización en esa empresa.

---

<sup>1</sup> Entender un problema no significa resolverlo sino simplemente comprender cuáles serán sus elementos constitutivos y lograr dar una descripción de la situación problemática. La organización establece los canales de comunicación entre sus miembros y define las posibilidades de acceso de unos y otros a la información que necesitan para sus respectivas estrategias.

Otro aspecto vinculado al contexto y redefinición de las oportunidades políticas (Gamson & Meyer, 1999; Tarrow, 1997) se encuentra ligado a las divisiones superiores en el movimiento obrero y al debilitamiento del espacio político que los apadrinaba. Así como el respaldo de la Juventud Sindical y la CGT permitió el impulso inicial para el crecimiento de la Unión Informática (Natalucci, 2013), el gremio se vio perjudicado por la erosión en las relaciones sindicales trazadas con el movimiento obrero. En primer lugar, con la fractura de la CGT en 2012, ellos quedaron en un lugar que los asociaba a opositores al gobierno nacional del FPV. Estas divisiones también afectaron a la Juventud Sindical que fue perdiendo sindicatos adherentes y a su vez sus dirigentes disminuyeron la convocatoria, actividades que realizaban y participación con otras entidades gremiales (Natalucci, 2015). Esta lasitud de la juventud sindical obligó a la UI a depender directamente de recursos organizativos propios, pero fundamentalmente implicó una pérdida del intercambio de saberes y experiencias que surgía de la socialización con otros actores sindicales, que les permitía tener una respuesta rápida para actuar en momentos de incertidumbre<sup>2</sup>.

Según nuestras fuentes los problemas de organización y las diferencias en las formas que tenía la dirigencia ya venía notándose hacía tiempo como casos aislados, estos se profundizaron a principios de 2016 influenciados por el contexto nacional y sin poder brindar respuestas a la incertidumbre se volvieron insostenibles para el funcionamiento de la organización. Consideramos que es la desorientación con respecto a las opciones estratégicas para definir el rumbo de la organización ante este nuevo gobierno lo que profundiza los problemas organizacionales. El desconcierto de la UI se observa en su desorganización colectiva: huelgas en las que se pierde (como en la empresa *Softek*), empresas en las que se retrocede, intento de negociaciones colectivas fallidos, falta de coordinación con los delegados y afiliados. Por tal motivo encontramos la explicación de que la UI con el cambio de estrategia vio obstaculizado los canales para fortalecer su capacidad de presión, ya que necesita de la personería gremial para tener mayor disposición y generación de recursos, como tener relaciones fluidas con el gobierno para expandir su representación en las empresas. Esta ausencia de un horizonte claro sobre el futuro del sindicato es lo que provoca los problemas de organización y posteriormente los conflictos intrasindicales.

El avance institucional de la UI logrado con la inscripción gremial, había permitido un mejor dialogo con las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS),

---

<sup>2</sup> Como plantea (Duhalde, 2013) "toda entidad gremial que pretenda fortalecerse y aumentar su capacidad de presión, debe atender tanto a la instancia relativa a la disposición y generación de recursos de poder, como a la instancia organizativa relativa a la articulación e integración entre los distintos sectores.

pero ocurrió justo al finalizar el mandato del gobierno del FPV (2011-2015). Desde el ministerio se los respetaba por su accionar gremial y el esbozo de convenio colectivo original que ellos mismos habían elaborado. El asesoramiento que les recomendaron desde la cartera laboral se basaba en obtener la personería gremial a nivel regional progresivamente en aquellos lugares donde tienen mayor representación, ya que para obtener la personería a nivel nacional el proceso sería más largo y dificultoso. Tampoco desde el sindicato se preveía tener un personería gremial a nivel nacional, ya que ello implicaría tener una estructura federal que con la cantidad de afiliados hubiese sido insuficiente para cubrir, o tendría ciertos inconvenientes basados en la falta de formación de cuadros sindicales. No formó parte de su estrategia primordial la obtención de la personería gremial luego de la simple inscripción, ya que la veían como una decisión política del poder ejecutivo. De hecho los expedientes de reclamo de la UI por la personería datan el primero en 2015 y otros 3 en 2019, un año más tarde en que otros sindicatos empiezan a disputarle la personería.

Por lo tanto la estrategia<sup>3</sup> de la UI será la de orientar la organización hacia una centralización de la negociación colectiva con las empresas en las que aplicó el convenio para ordenar y mantener el flujo de recursos al sindicato. Pero las empresas exigían como condición para cumplir los acuerdos, que el sindicato les garantice una *pax social* y evitara que las comisiones internas realicen huelgas o entren en conflicto. En empresas donde contaba con la fuerza para realizar medidas gremiales, la cúpula tomó la decisión política de evitar el conflicto con las empresas y negociar acuerdos que sus bases consideraban insuficientes. Esto implicaba, que si por la vía del diálogo no se obtenían resultados, se evitaba de cualquier forma comenzar una huelga.

Esta estrategia de menor confrontación se ve reflejada en la comunicación institucional; la página web tiene un cambio estético en el diseño. Antes predominaban los colores negro y verde aludiendo al código binario de programación y a la película Matrix (Wachowski y Wachowski, 1999), pasando ahora a colores claros y relajados. Antes la comunicación institucional lo constituían el arribo de nuevas empresas que se acercaban a la UI o el nombramiento de nuevos delegados normalizadores. Se comunicaban los relevamientos de los establecimientos laborales, se nombraban nuevos delegados y se mantenía al tanto de las negociaciones y las huelgas. A partir de esta nueva estrategia la comunicación institucional es la de un sindicalismo más funcionalizado en el que el gremio suma nuevos beneficios para sus

---

<sup>3</sup> Se considerarán estrategias sindicales a aquellas acciones que las organizaciones ensayan frente a los dilemas que se les presentan; permiten delinear cursos de acción como el establecimiento de alianzas. Constituyen decisiones que, entre otras cuestiones, son tomadas de acuerdo con sus tradiciones (Natalucci, 2013).

afiliados firmando acuerdos con entidades deportivas, hoteles, restaurantes, actividades turísticas y recreativas, etc. Esta nueva estrategia desembocará en los conflictos que desarrollaremos a continuación.

### **Conflictividad laboral: desmovilización y reflujo de la actividad gremial**

Como mencionamos en el apartado anterior, la llegada al poder de Cambiemos redefiniría las reglas del juego para la regulación de las relaciones laborales<sup>4</sup> y reacomodaría la estructura de oportunidades políticas de los actores involucrados. El flamante gobierno tomaría desde su comienzo una serie de medidas de transferencia de recursos que impactarían directamente en el poder adquisitivo de la clase trabajadora y los niveles de empleo. Entre ellas el levantamiento de la restricción cambiaria “Cepo” y la posterior devaluación de la moneda, la dolarización de las tarifas de servicios públicos mediante la quita de subsidios, la apertura de las importaciones y la quita de retenciones al sector agropecuario y minero.

Estas medidas no perjudicaron a las empresas del sector informático que continuó creciendo durante estos años con una demanda de trabajo que no alcanza para cubrir la actividad (Observatorio Permanente de la Industria del Software y servicios Informáticos Argentinos, 2021). Pero los cambios en el entorno les brindarán a los empresarios la oportunidad política de disciplinar a la fuerza de trabajo en aquellos establecimientos más movilizadas y excusarse en la compleja situación económica para justificar los bajos sueldos. Uno de los problemas que motivará muchos de los conflictos que serán más visibles entre las empresas donde hubo negociación colectiva es el de la desventaja que tienen las empresas de capital nacional (en especial las PyMe) para presentar mejores licitaciones.

Despidos injustificados e incumplimiento del convenio de la UI serán los primeros indicadores de conflicto que se sumaran a los antiguos reclamos: aumentos salariales, re categorización de puestos designados arbitrariamente por las empresas, incluso incumpliendo las leyes laborales, evitando pagar horas extras y recurriendo a contrataciones fraudulentas usando la figura del monotributo. También se sumaron los reclamos por las guardias pasivas que no son debidamente liquidadas al igual que las horas extra, ni es compensada con un franco para el adecuado descanso del trabajador. El grado de mayor precarización lo sufren los “técnicos de calle” cuyos desplazamientos son controlados por una aplicación GPS,

---

<sup>4</sup> Una particularidad del nuevo gobierno es que desde el principio ya tenía definido su gabinete siendo públicos los anuncios de las personas que serían asignadas para cada ministerio, excepto por el de Trabajo que se daría a conocer pocos días antes de asumir. Quien se ocuparía de la cartera laboral sería Jorge Triaca, el hijo del dirigente del sindicato plástico que dirigió el llamado “grupo de los 15” que proponía un nuevo sindicalismo político. Por otro lado luego de un escándalo de corrupción y maltrato laboral que involucraba a una empleada, el ministro renunció a su cargo y el ministerio sería reducido a secretaria (Dapello, 2014).

sumado a que sobre ellos recaen los costos de viáticos que no son correctamente remunerados o reconocidos.

Consideramos a la conflictividad laboral de manera ampliada, es decir que no agotamos el análisis en las huelgas, sino que también tenemos en cuenta toda la serie de conductas y actitudes que expresan oposición y orientaciones divergentes entre los propietarios y directivos de las empresas por una parte; y los trabajadores y sus organizaciones por otra (Hyman, 1981). En este sentido también la rotación característica en el sector también es un indicador de conflictividad (Edwards, 1990), ya que ante la insatisfacción salarial la respuesta hegemónica<sup>5</sup> se respalda sobre la alta demanda de trabajo, pero cambiando de trabajo el trabajador pierde antigüedad. Este tipo de conflictividad está relacionada con los problemas que suelen tener las empresas que brindan servicios de *outsourcing* o subcontratación. Este tipo de actividades que realizan las empresas del sector se basa en brindar servicios informáticos a otras empresas. Pero es frecuente que el cliente no renueve el contrato con la empresa tercerizada; ya sea cambiando a otra empresa que brinde los mismos servicios o por cambios en sus estrategias de mercado por las que ya no requieren de esos servicios. Como resultado la empresa que brindaba ese servicio tiene dificultades para mantener los puestos de trabajo, en los casos en que logra mantenerlos lo hace con una reducción salarial abrupta en la que los empleados pasan de tener salarios muy altos a cobrar el salario mínimo que otorga la empresa.

Entre los ejemplos encontramos la empresa *Novatium* que prestaba servicios a Aerolíneas Argentinas que pasarían ser realizados por la empresa *Expertice*. La UI presentó una declaración y realizó manifestaciones en la empresa, pero las personas afectadas manifestaron que el sindicato no se esforzó en contener la cuenta a la subsidiaria y al personal conveniados. Otro ejemplo fue el de la empresa *Sonda* que no tendrá la renovación del contrato de Telecom, pero antes quisiéramos mencionar otro ejemplo que demuestra la estrategia de desmovilización de la UI.

En 2015 *Indra*<sup>6</sup> protagonizó la última huelga exitosa de la Unión Informática, además de los aumentos salariales y la aplicación del convenio de la Unión Informática en la que se había acordado reubicar al personal que se veía afectado por el cierre de la subsidiaria CEICOM,

---

<sup>5</sup> Este razonamiento no solo forma parte del discurso empresarial, sino que también es reproducido por el sentido común de los trabajadores en su conjunto y a veces como veremos más abajo por los mismos sindicatos.

<sup>6</sup> Esta empresa se ocuparía del escrutinio final de las elecciones del 2017 y recibiría muchas críticas por la prensa y la opinión pública por las irregularidades y la demora en la entrega de los resultados. Meses más tarde en las oficinas de esta empresa ocurrirá un atentado anónimo con la recepción de un sobre con contenido explosivo. La UI presentó una declaración de preocupación sobre la situación y que el delegado de la empresa estaba colaborando y manteniéndolos al tanto de las novedades.

pero meses más tarde quienes se encontraban en esta situación fueron despedidos paulatinamente hasta que para Febrero del 2017 ya no quedaban delegados ni afiliados en la empresa. Según este grupo de afectados, la conducción de la UI no les brindó apoyo.

Un conflicto similar sucedió en *Megatech* en la que la cuenta del Banco Ciudad tampoco renovó el contrato con la empresa. Con la intervención de delegados disidentes de la conducción del sindicato mediante la negociación se logró acordar la reubicación de los afectados a otra cuenta (telefónica) para conservar sus puestos de trabajo. Los empleados de *Megatech* estaban conveniados a Comercio y siguiendo el principio de libertad sindical se afiliaron a la Unión Informática. Pero en 2016 comenzó una afiliación compulsiva a la UI, contando con el aval de la empresa porque en este contexto los costos laborales eran menores aplicando ese convenio que el de FAECyC. Para aquellos quienes aceptaron, sus salarios quedaron congelados desde el último acuerdo. Quienes no cambiaron de sindicato fueron desvinculados o asignados a tareas más demandantes con el mismo salario.

Sin embargo en las empresas con mayores antecedentes en la movilización y comisiones internas bien consolidadas, los aumentos acordados por la conducción y la pasividad entrarían en tensión con las bases con enfrentamientos verbales en los lugares de trabajo donde el secretario general ante la presión respondería “*yo con un arma en la cabeza no negocio*” (Informáticos Unidos, 2017). Esta situación coincide con el momento de elecciones de delegados cuyos representantes tenían sus mandatos vencidos. En *Sonda* y en *Tata*, se presentarían listas opositoras a las que promovía el sindicato y resultarían victoriosas por sobre las del oficialismo. Tras los resultados adversos en esas empresas el sindicato suspendió las elecciones. Con los mandatos vencidos los delegados ya no contaban con fueros, estas empresas aprovecharan esta situación para despedir a los empleados más activos.

En *Sonda* se desataría uno de los conflictos más significativos, en la que los trabajadores entrarían en huelga enfrentados al mismo tiempo con la conducción del sindicato. Tras la fusión Telecom-Cablevisión, *Sonda* reduciría sus servicios prestados reduciendo la cantidad de horas, los rumores de despidos comenzaban a circular meses antes de que estalle el conflicto. Éste se desencadena ante la no renovación del contrato de la empresa de capitales chilenos con Telecom, afectando a 60 empleados. La empresa les ofrecía la relocalización del lugar de trabajo o retiro voluntario<sup>7</sup>. Quien se hizo cargo de la cuenta de Telecom fue *Stefanini* que absorbería a los informáticos de soporte técnico, no reconociendo la antigüedad e incorporándolos al convenio de Comercio, excluyendo a los empleados de mesa de ayuda.

---

<sup>7</sup> La empresa les sugería que opten por el retiro voluntario, pero no les aseguraba que aplicando para la nueva empresa los incorporaría.

Desde el colectivo de autoconvocados perteneciente al Frente de trabajadores Informáticos (FTI) rechazaron el traspaso a *Stefanini* cuestionando lo acordado y exigiendo a la conducción del gremio una intervención. Desde la cúpula se les planteó que no se les estaba ocultando información a los afectados, que elevaron el reclamo decidido en la asamblea, pero además les proponían otras tácticas para encarar el conflicto antes de declarar estado de alerta y movilización, como por ejemplo negociar una mejor oferta con *Stefanini* y llevar medidas de acción progresivas para presionar a *Sonda*. A pesar del entendimiento entre las dos facciones al interior del sindicato, ante el fervor de los eventos, la desesperación y la presión de los empleados afectados, la reunión finalizó con un clima de tensión en el que el secretario gremial llamó a la policía de la ciudad para desalojarlos de la sede del sindicato. Sin embargo hubo una mediación con los representantes de recursos humanos de *Sonda* para mejorar las condiciones de contratación con *Stefanini* y Telecom para realizar el traspaso a la nueva prestadora.

Además de este reclamo específico, FTI declaró que *Sonda* estaba llevando a cabo prácticas extorsivas a 7 mujeres obligándolas a aceptar una indemnización bajo la condición que renuncien a sus candidaturas para las elecciones de consejo directivo del 2018 en el que la UI renovarían autoridades. Desde el principio la estrategia de la empresa fue el desgaste. Por un largo periodo una gran cantidad de informáticos permaneció sin tareas esperando la resignación manteniéndolos en la incertidumbre de no saber si conservan su puesto de trabajo o asignándolos de forma temporaria en diversos clientes, modificando constantemente lugar y horario de trabajo. Para Noviembre los afectados retomaron las protestas sin apoyo de la conducción del sindicato reclamando la reincorporación de un despido.

A estas alturas la UI no solo no conduciría el conflicto sino que desampara a los empleados de *Sonda*, generándose una situación en que la empresa convoca al sindicato para destrabar el conflicto. Otro grupo de autoconvocados: Informáticos Unidos (IU) intentó intervenir convocando a una asamblea con los afectados “*dejando de lado las descalificaciones y las peleas políticas para enfocarse en lo concreto*” (Informáticos Unidos, 2017). Desde el FTI suspendieron las protestas por 72 horas ante la apertura de un canal de diálogo. La empresa se comprometió a mantener los puestos de trabajo de aquellos que brindaban servicios a Telecom tras la intervención de un miembro de IU y empleado de *Sonda*. El FTI, seguiría insatisfecho considerando que no había cambios en lo acordado, de todas maneras no hay declaraciones de este grupo de autoconvocados de como terminó el conflicto. Según IU habrían accedido al retiro voluntario. De todas maneras también hay que considerar el desmembramiento del colectivo a lo largo del conflicto en el que los agentes optarían por

decisiones individuales, ya sea por preferir aceptar las ofertas de la empresa, por no estar de acuerdo con el FTI, por no estar de acuerdo con las resoluciones de las asambleas.

Para fines del 2017 la UI protagonizará conflictos en *Sofrecom*, *E Corp* y *Arbusta*, empresas donde no tenían antecedentes en organización. La acción colectiva tendrá una fisonomía similar a las de las protestas en el periodo inicial previo a la inscripción gremial. Sin abstención del trabajo concertada y deliberada por los trabajadores, protestas públicas en la entrada de la empresa y la participación activa de miembros de la comisión directiva en los conflictos. En consecuencia los resultados también fueron regresivos: incumplimiento de los acuerdos, derrota de la huelga, desmoralización de los participantes y desencantamiento de los empleados con el sindicato. Para los grupos de autoconvocados estas movilizaciones buscaban recuperar la legitimidad de la conducción al haber perdido comisiones internas importantes que hacen a los pilares del sindicato como *IBM*, *Sonda*, *Megadetch* y *MRM*.

Una novedad será el acercamiento de la UI con la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM). Tras la relevancia del trabajo de plataformas y los problemas que afrontan los *riders* de aplicaciones como Rappi, Glovo y PedidosYa; la UI brindará asesoramiento y capacitación en materia de tecnología a la asociación de motociclistas<sup>8</sup>.

### **Conflictividad intrasindical: el surgimiento de redes de autoconvocados**

Las disputas internas de los sindicatos se relacionan con su grado de centralización, con la capacidad de integración de las diferentes corrientes que existen en el sindicato, con el legado histórico y cultural de cada organización, con el contexto político y finalmente con las opciones estratégicas de los actores presentes en la arena gremial. Entre los motivos de emergencia de las disputas sindicales encontramos por un lado, diferencias en torno a los modos en que se piensan las estrategias de acumulación de poder; diferencias en torno a las metodologías de la acción gremial y los posicionamientos en el marco de los conflictos laborales (Cyunel & Loewy, 2015).

Las agrupaciones opositoras a la conducción del sindicato surgen dentro de la UI en comisiones internas y militantes que están en desacuerdo con el rumbo que tomó el sindicato, principalmente con la estrategia de construcción gremial y con el posicionamiento ante los conflictos. Estas agrupaciones reivindican y se consideran parte de las conquistas alcanzadas por la UI e intentarán disputar el poder al interior de la organización conformando listas para

---

<sup>8</sup> Para más información sobre la situación del trabajo de plataformas en Argentina y su organización recomendamos (Haidar et al., 2020).

presentarse en las elecciones de consejo directivo. Pero no observamos una disputa entre seccionales, ni que su conformación sea a partir de motivos ideológico-políticos o en función del posicionamiento frente al gobierno. La mayor parte de estos agrupamientos son impulsados o conducidos por dirigentes o delegados que ya contaban con experiencia y participación en actividades gremiales.

Como ya mencionamos, las diferencias internas y las dificultades organizativas no eran novedosas al interior de la Unión Informática, hubo cambios de autoridades en el consejo directivo durante los primeros 4 años en los que desde el sindicato presenta continuidad, pero los miembros salientes manifiestan irse muy descontentos por el proceso de desvinculación de su cargo que fue previo al término de sus correspondientes mandatos. Por otro lado en varias ocasiones hubo intentos de crear una “interna” dentro del sindicato, pero jamás alcanzaron superar la organización informal. Pero para comienzos del 2016 estos dejarían de ser casos aislados profundizándose los cortocircuitos en la comunicación al interior de la organización. En algunos estos desembocarían en la desafiliación y la pérdida de representación en la empresa o en aquellos donde había mayor experiencia gremial comenzarán a surgir los grupos de autoconvocados.

El proceso de desmovilización que vimos en los conflictos laborales podemos definirlo como una estrategia de “suspensión de las mediaciones gremiales” en el que reaparecieron problemas que habían sido resueltos con anterioridad por los delegados. Por un lado, la mayoría de los delegados se encuentran con sus mandatos caducos sin haberlos renovado; pero a su vez tanto estos como los delegados normalizadores serían privados de sus funciones, ya que la dirigencia privilegiaría la negociación colectiva desde la cúpula sin mediar con las comisiones internas de cada empresa. Por eso veremos incumplimiento de la empresa con los compromisos firmados, la insatisfacción de trabajadores con respecto a lo negociado por la conducción y ausencia de los delegados en la firma de convenios.

Algunos de los descontentos surgen en el balance de la asamblea anual del 2016, donde si bien se anunciaba haber alcanzado los 2.000 afiliados, tomaban la decisión de cerrar la sucursal de Rosario<sup>9</sup>. Esto empezó a generar cuestionamientos sobre los manejos financieros con los fondos contributivos y la desprolijidad en la liquidación de los gastos. A su vez los delegados se verían frustrados en su accionar, ya que cumplían con las ordenes de los dirigentes y luego estos les reprochaban no haber hecho lo contrario. El estrés de los

---

<sup>9</sup> Miembros opositores del sindicato que estaban al tanto de las afiliaciones y las finanzas, plantean que las afiliaciones no superaban los mil empleados de lo contrario el presupuesto sería suficiente para sostener la sucursal de Rosario.

delegados llegaba al extremo de recibir llamadas telefónicas de sus compañeros por la madrugada insultándolos.

Una muestra de que la conflictividad intrasindical afectaba transversalmente a todo el sindicato es que antes de la fundación de las agrupaciones opositoras, la mayoría de las autoridades del consejo directivo no avalaban la gestión, pero la acumulación de poder en la organización se había asentado en las 3 secretarías principales (General, Adjunto y Gremial). Con estas obstrucciones a la democracia institucional los miembros de la comisión directiva quienes estaban en desacuerdo renunciarían a su cargo, ya que no encontraban medios para balancear el poder a pesar de contar con las mismas facultades para nombramientos y acuerdos.

Anteriormente resultaba difícil distinguir entre cúpulas y bases en este sindicato, sin embargo con el nuevo rumbo estratégico quedó más evidente la acumulación de poder haciendo más notoria esta escisión que desemboca en la confrontación entre representantes y representados.

Un ejemplo de distanciamiento entre la cúpula y la base es el de la compañía de correos Oca, cuyo sector de informática no había comenzado por reclamos salariales que estaban por encima de la media sino sobre aportes a cargas sociales, el ordenamiento de categorías, antigüedad y la situación de los tercerizados. Pero para las negociaciones los empleados notaron una fuerte diferencia en comparación con sus compañeros pertenecientes a otro convenio. Desde la conducción del sindicato defendían sus negociaciones como “mal menor” ante la amenaza de despido de la empresa “*Negociamos esto, si no te gusta, se van, manéjense solos a ver cuánto duran*” (Informáticos Unidos, 2017). La empresa comenzó acciones de persecución sindical por medio de descuentos y despidos arbitrarios. Meses más tarde no quedarían afiliados en esta empresa. Según el testimonio de sus exempleados “*Nos afiliamos por soluciones y encontramos más problemas*” (Ibíd., 2017).

La primera agrupación de autoconvocados surge en Marzo del 2017 conformada por militantes desencantados y/o expulsados de la Unión Informática que comienzan a organizarse denunciando el rumbo que tomó la conducción del sindicato. Su organización al principio era clandestina y limitaban la difusión de información, luego se darán a conocer públicamente como “Informáticos Unidos”. Este colectivo se define como “la nueva unión informática”, sus objetivos son los de mantener las conquistas alcanzadas a través de la organización y recuperar el rumbo que en su inicio había tenido el sindicato. Los valores que proponen son los de: Inclusión, transparencia, participación y democracia, es decir retoman y redefinen banderas que constituían la visión, misión y valores.

Informáticos Unidos comienza a canalizar las demandas que ya mencionamos, relevando las condiciones de trabajo en las empresas y difundiendo la experiencia de sus afiliados. Sus

críticas a la conducción además de los acuerdos, la falta de mediación de los delegados y el abandono en los conflictos, será focalizando en la corrupción de la dirigencia tomando como referencia las irregularidades administrativas. Entre las prácticas utilizarán el escrache, como la publicación de las discusiones entre el secretario general y los empleados de Tata, donde entre gritos e insultos éste les dice “*No te gusta este sindicato te vas a otro, no es el único sindicato que existe en el mundo de la Argentina*”<sup>10</sup>(Ibíd., 2017). Es interesante contrastar estas palabras con las que él mismo proponía en el documental Democracia Sindical (2014) elaborado por la Juventud Sindical “*Cuando hablamos de democracia sindical lo que espero es que cualquier trabajador tenga acceso a representar a sus compañeros de trabajo*” decía el secretario general.

También se recurriría nuevamente al humor mediante *memes* y publicando información personal de los dirigentes sugiriendo enriquecimiento con los fondos de los contribuyentes y prácticas desleales al negociar con las empresas. También son muy críticos al CCT al que le adjudican su elaboración y negociación al secretario adjunto<sup>11</sup>.

En las acusaciones a la cúpula no hay una denuncia desde las bases hacia la dirigencia refiriéndose a esta como una “burocracia”, ya que sus militantes y afiliados no tienen una procedencia de Izquierda, de hecho pocos tienen experiencia previa de militancia anterior a su sindicalización. Por eso su enmarcamiento se asemeja más a un discurso de la “transparencia”, llaman a la dirigencia como “gestión” en lugar del término comúnmente utilizado en el lenguaje sindical: “conducción”. Otros significantes que aparecen son “administración fraudulenta” y “rumbo corrupto”. Esto también responde a la estrategia comunicacional que había tomado la UI en su comienzo, de buscar interpelar al trabajador informático promedio mediante la utilización de un lenguaje que le es familiar a diferencia de palabras provenientes del discurso sindical o político. Las movilizaciones de este grupo estarán motivadas a reactivar las comisiones internas y negociar con las empresas reasignaciones de tareas a aquellos que fueron despedidos, recategorizar a empleados.

La segunda agrupación de autoconvocados será el “Frente de Trabajadores Informáticos” (FTI) el cual surge a mediados del 2017 cuando un grupo que se había acercado a Informáticos Unidos por su descontento con la conducción del sindicato decide apartarse de

---

<sup>10</sup> Lo interesante de esta reacción es que por un lado el dirigente reconoce que existen otros sindicatos informáticos, pero también recurre a la misma lógica de las empresas cuando recibían reclamos por aumentos salariales. “Si estas insatisfecho con lo que ganas, ándate a otra empresa”.

<sup>11</sup> Era de público conocimiento a partir de las publicaciones oficiales que el secretario adjunto se había ocupado de la elaboración del convenio. Lo que si notamos en nuestras observaciones participantes fue que tomaban de base un convenio que nunca se aplicó del sindicato UTSA. Pero no hubo reclamos anteriormente si su elaboración debería ser más colectiva a través de un plenario o con la participación de los delegados y vocales.

esta nueva agrupación y fundar una nueva con un perfil más combativo y politizado. Mientras que Informáticos Unidos se organizaba de cara a las elecciones de consejo directivo, este nuevo grupo va a hacer más hincapié en protagonizar los conflictos para reactivar las comisiones internas de las que pertenecen sus adherentes. Su principal objetivo es de *“pelear por un mejor sindicato que represente de verdad los intereses de los trabajadores informáticos”* (Frente de Trabajadores Informáticos, 2018). Critican a la “conducción” por su modo de organización verticalista el cual limita la participación y la califican de “Burocracia”. Proponiendo como alternativa un sindicato en donde las comisiones internas (CI) de cada empresa tengan un papel central en la toma de decisiones mediante métodos democráticos como asambleas y plenarios de delegados. Al igual que IU reivindican los valores la transparencia y democracia en la búsqueda de mecanismos para evitar abusos de poder propone evitar de reelección indefinida y la revocabilidad de cargos.

Por otro lado también muestran constantemente su solidaridad con otros acontecimientos políticos que suceden en la Argentina. A pesar de su radicalidad sus integrantes tienen posiciones ideológicas muy heterogéneas, algunos provienen de la izquierda clasista como el PTS, militantes de La Cámpora, no agrupados pero identificados con el kirchnerismo y otros independientes. En el conflicto en *Sonda* recibirían el apoyo de la Corriente Federal de Trabajadores (CFT), el espacio de mujeres sindicalistas encabezado por Vanesa Silley que se haría presente en una oportunidad y el SiPreBA, pero el respaldo de estas corrientes sindicales y de los partidos de Izquierda no continuaría de cara a las elecciones de consejo directivo.

Informáticos Unidos quiso mantener la unidad con este sector para enfrentar a la conducción, pero tenían distintos criterios de construcción sindical y con qué espacios políticos construir alianzas. Mientras que Informáticos Unidos se mostraban dispuestos a reunirse con la Juventud Sindical y las autoridades de la CGT, los miembros del FTI se mostraban reacios a juntarse con aquellos representantes de la “Burocracia Sindical”. Entre ambos espacios opositores habrá momentos de solidaridad como cuando Informáticos Unidos llamaba al diálogo y a la mediación entre partes para solucionar los conflictos, o cuando militantes del FTI fueron desalojados de la sede del sindicato. Por su parte el FTI se solidarizar a con ellos también cuando fueran agredidos por los dirigentes del oficialismo. Pero también veremos acusaciones recprocas de ambos frentes: Informáticos Unidos criticaban a los delegados de *Sonda* pactar y ser cómplices de la corrupción oficialista, sugerían su hipocresía de movilizar contra los despidos de otras empresas como Pepsico pero convencieron a sus compañeros a tomar el retiro voluntario en *Sonda*.

El desencuentro de estos dos colectivos de autoconvocados desembocará en la presentación de dos listas opositoras diferentes de cara a las elecciones de consejo directivo en la que se renovarían las autoridades de la Unión Informática. Por un lado Informáticos Unidos presentaría la Lista Azul con la consigna de construir una alternativa y a recuperar la organización de los informáticos. Su eslogan será “es el momento de hacer el click” utilizando un logo en que coinciden las iniciales de Informáticos Unidos adaptándose a la forma de mano del cursor de un mouse al hacer click sobre un hipervínculo. Por otro lado la otra lista opositora será la del FTI bajo la Lista Violeta con la consigna “por un sindicato democrático y combativo”. A pesar de que la oposición iba en dos listas separadas, el 29 de Diciembre del 2017 la junta electoral de la Unión Informática decide no reconocer las listas Azul-IU y Violeta-FTI. Al haberse agotado las instancias legales, estas agrupaciones convocan a movilizarse al día de la elección llamando a no votar la única lista que estaría habilitada para presentarse, la del oficialismo.

El día de los comicios, 2 de Enero del 2018 por la mañana, la sede de la UI se encontraba vallada con miembros y militantes del oficialismo y otras personas pertenecientes a otras organizaciones sindicales aliadas. Desde las agrupaciones opositoras denunciaron la presencia de matones y personas no afiliadas custodiando la entrada a los comicios. Las elecciones se celebraron sin inconvenientes, ni disturbios bajo un clima festivo. La lista verde, que utilizó el símbolo de wi-fi para dibujar la V de “Verde” bajo el lema “línea fundadora” triunfa en las elecciones siendo la única lista en participar y con una baja participación del padrón. En la campaña presentaban como un ejemplo que luego de 2 mandatos consecutivos, el secretario general no renueve su mandato proyectándose indefinidamente como sucede en otros gremios, pero la renovación de autoridades tuvo más bien la forma de rotación de cargos<sup>12</sup>. Las redes de autoconvocados disminuyen la frecuencia en la presentación de reclamos y progresivamente comienzan a desarticularse. Sin embargo la flamante nueva conducción del sindicato deberá afrontar otros conflictos contra adversarios más fuertes.

No habrá mucha referencia a los grupos opositores por parte del oficialismo, desde la conducción del sindicato plantearon que estos disidentes entraron violentamente al sindicato, robaron bienes institucionales, hackearon las cuentas personales de los correos de los dirigentes para utilizarlas en escraches. Plantean que es imposible llegar a un entendimiento con aquellos disidentes, que de hecho salieron fortalecidos de esa disputa y en cambio ven

---

<sup>12</sup> Ya se habían realizado elecciones cuando el sindicato cumplió 4 años desde su nacimiento. Este fue un proceso más que nada formal de revalidación del mandato. De hecho no contaban con sede propia en aquella época y realizaron los comicios en la sede de la Juventud Sindical que era su principal espacio físico de encuentro.

que los opositores quedaron aislados y desmoralizados. Este testimonio lo brindan las principales autoridades del sindicato en una sede completamente vacía cuando poco tiempo atrás estaba repleta de militantes, con mucho movimiento y trabajaban más de 11 horas diarias.

### **Conflictividad intersindical: la disputa por un sector estratégico**

El conflicto intersindical en el ámbito privado se manifiesta como un conflicto por motivos de encuadramiento sindical (dos sindicatos disputan la pertenencia y/o representación de los trabajadores) o por pedidos de personería (el reconocimiento que el estado otorga solo a un sindicato para representar a los trabajadores) (Senén González et al., 2021). Actores preexistentes que se habían mantenido pasivos durante la expansión de la Unión Informática aprovecharán las nuevas oportunidades: ya sea en el caso de los sindicatos con personería como el sindicato de comercio, ampliando su representación al mercado de trabajo informático en aquellas empresas que incorporan a sus trabajadores a su convenio; o bien sindicatos informáticos que buscaran obtener la personería gremial con estrategias de acercamiento al nuevo gobierno.

Desde la Unión Informática (y sus corrientes internas) siempre tomaran a la FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) como ejemplo de sindicato que no querían ser, ya sea por considerarlo antidemocrático o por tener los acuerdos salariales más bajos en el universo sindical. Pero también se encontrarían en muchas empresas que sus trabajadores estaban bajo el convenio de comercio, pero serían los mismos empleados al no tener respuestas de ese sindicato quienes se acercarían a la Unión Informática. FAECyS al principio no mostraba mucho interés en disputar este sector, en empresas como *Megatech*, *NeuralSoft* y *Softtech* serían convocados por sus dueños para que destraben el conflicto.

Al buscar los sindicatos informáticos en la base de datos del MTEySS nos encontraríamos con una gran cantidad de sindicatos para este rubro que parecería sugerir un alto grado de atomización. Sin embargo no encontramos durante el ciclo de protestas 2009-2015 conflictos intersindicales por la representación de los Informáticos. Encontramos varios motivos para explicar esta situación; en primer lugar la densidad poblacional muchos de estos son gremios provinciales con empresas muy pequeñas por ejemplo el Sindicato Único de Trabajadores Informáticos y Afines (SUTIA) con jurisdicción en la provincia de Santiago del Estero, inició el trámite de la simple inscripción con un grupo de 50 trabajadores de una consultora, al obtener la inscripción debido a la rotación en la empresa, ya no tenía trabajadores para representar. Por otro lado encontramos casos de diálogo con la Unión Informática y el Unión

de Trabajadores Informáticos del Chaco (UTICH) y el Sindicato de Informáticos y Afines de Río Negro y Neuquén (SIARNE)<sup>13</sup>. Este último de hecho había conseguido la inscripción semanas antes que la UI y comenzaba a encabezar una contienda contra una empresa tercerizada de YPF, pero el conflicto terminó diluyéndose por errores estratégicos del sindicato en la búsqueda de afiliación compulsiva de los trabajadores que la empresa procedió rápidamente a la desvinculación de los involucrados ya que en ese momento no estaban protegidos por el fuero sindical.

Por otro lado entre los sindicatos nacionales se encuentra la Asociación Gremial de la Computación (AGC) fundada en 1993 y perteneciente a la CGT. Desde este espacio justifican su falta de protagonismo porque en los noventa el sector informático era novedoso, pero que realizaron “trabajo silencioso” y hasta clandestino, por el riesgo al despido por actividad gremial. Cuando el colectivo de trabajadores nacido en IBM se distancia de la CTA y es recibido en la CGT plantean la posibilidad de ingresar a AGC en lugar de crear un sindicato nuevo y realizar los trámites para obtener la inscripción gremial, pero desde el espacio de la Juventud Sindical les indicaron que estaban inactivos (de hecho durante una buena parte del periodo la página web estaba en construcción y no atendían los teléfonos institucionales). Independientemente de las diferencias políticas entre la Juventud Sindical y la AGC, era una situación clara que este colectivo de trabajadores no podía ceder su poder subordinándose a dirigentes desconocidos que pasarían a tener una posición institucional jerárquica superior a ellos cediéndoles su capacidad de movilización. No iban a repetir la misma experiencia que tuvieron en la CTA, tampoco la incorporación a AGC implicaba la introducción a un convenio colectivo de trabajo porque este sindicato tampoco tenía personería gremial. Estos serían los motivos estratégicos que fundamentaban la creación de un nuevo sindicato, pero también había un vínculo de confianza en este espacio político, de admiración por los logros que conseguían estos sindicatos y de solidaridad al encontrarse con otros trabajadores organizados.

Continuando con los sindicatos nacionales tenemos el caso del Sindicato Único de Trabajadores del Informática de la República Argentina (SUTIRA)<sup>14</sup> que obtendría la inscripción gremial una semana más tarde que la UI, no logrará hacer pie en sus estrategia por obtener representación y esto se observa en el marco cambiante de alianzas que establece y el perfil con el que se define. Comienza presentándose como una ONG y una estética

---

<sup>13</sup> El SIARNE era conducido por Flavio Pereyra, hijo del importante dirigente petrolero Guillermo Pereyra.

<sup>14</sup> Su secretario General es Julian Rousselot, hijo del periodista y ex-intendente de Morón Juan Carlos Rousselot que fue destituido de su cargo por acusaciones de corrupción. También llegará a ser funcionario del gobierno de Cambiemos de la mano de Sergio Bergman.

completamente empresarial, con propuestas de proyectos más vinculados a políticas públicas como expandir el polo tecnológico de la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires. En consecuencia su perfil busca distanciarse del conflicto, apelando al Estado y su foco de confrontación será la Cámara de Empresas de Servicios y Software Informáticos (CESSI) antes que las empresas particulares, de allí se desprende que su acción colectiva en la vía pública sea solo en movilizaciones a los edificios de la CESSI. También sus vínculos políticos son pendulantes, cuando la UI entra conflicto con el Ministerio de Trabajo, el SUTIRA intentará mostrarse cercano a al Ministro de Trabajo Carlos Tomada (pero no al FPV) y en el marco de la reunificación de la CGT se vincularan con el polémico dirigente gastronómico Luis Barrionuevo. Según la UI, el SUTIRA se dirigió a todas las empresas donde tenían representación u organización, en reuniones puertas cerradas entre dirigentes sindicales y empresa, sin mediación con los trabajadores<sup>15</sup>. Luego un sindicato longevo y ajeno a la actividad buscó lanzarse a cubrir la actividad abriendo una rama al interior de la Unión de Trabajadores, Sociedades de Autores y Afines (UTSA) Software. Su estrategia fue conformar en 2014 la Confederación de Trabajadores Tecnológicos (CTT) junto con la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) con quien realizaron una movilizaron a la CESSI y luego una movilización a la empresa *Globant*.

Desde la UI, plantean públicamente no tener una postura reacia contra de estos sindicatos y llaman a la unidad si tienen en común mejorar las condiciones laborales. Por otro lado, también aluden a estos como “sellos de goma” o “sindicatos truchos” en reuniones internas. Desde su comienzo la UI no tenía conflictos intersindicales en las empresas en la búsqueda por la representación de los trabajadores, es decir, no había delegados o miembros de uno y otro sindicato en una misma empresa, ni se repartían las empresas donde tenían representación. La UI era la única que tenía en principio una estrategia *movimientista* y una consolidación en las bases. Los demás sindicatos lanzaban anuncios, sacaban solicitadas, pero tenían una estrategia más de “escritorio” de dialogar directamente con las empresas, sin mediaciones por delegados de empresa. Otra característica que veíamos en estos sindicatos era la de ser iniciativas externas a la actividad, protagonizada por parientes de políticos buscando iniciarse en su carrera política en lugar de ser empleados afectados por las condiciones de trabajo como en el caso de la UI.

---

<sup>15</sup> Una anécdota que cuenta un interlocutor nuestro recuerda un momento en que un representante de SUTIRA fue a su empresa y su jefe luego de conversar con el dirigente lo invito (intencionalmente) a conocer a sus empleados sometiéndolo a la situación incómoda siguiente:

Dirigente: Hola, secretario gremial del SUTIRA

Empleado: Hola, delegado de la Unión Informática (Entrevista a delegado de la UI, 03/07/2015).

La patronal del sector CESSI firmó dos CCT sectoriales, uno en 1994 con AGC y otro en 2011 con UTSA. Pero ninguno cuenta con la homologación del MTEySS necesaria para su reconocimiento formal y aplicación (Adamini, 2020). Además estos mismos sindicatos exigen a la CESSI que cumpla con lo que firmó. Las relaciones laborales desde la perspectiva del derecho laboral, si lo que se acuerda no se cumple no es negociación colectiva.

Las grandes empresas multinacionales tienen estrategias autónomas de la CESSI para encarar las relaciones laborales. Las filiales Argentinas de las compañías *Accenture*, *HP* e *IBM* aprovecharon la oportunidad política del cambio de gobierno y el reflujo en la actividad gremial<sup>16</sup> para firmar en 2017 con la FAECyS la incorporación a su CCT que cubriría a todo el personal no jerárquico: un total de 8.000 informáticos<sup>17</sup>. Tan solo pocos meses antes la justicia había fallado contra *IBM* Argentina obligándola a reconocer a la Unión Informática como el sindicato más representativo, recurso que no pudo ser aprovechado debido a que las comisiones internas estaban totalmente debilitadas. La transición tuvo algunos inconvenientes predecibles como el incumplimiento de las categorías salariales del convenio y las desregulaciones de las Obras Sociales. Estas empresas ya brindaban beneficios de cobertura médica a sus empleados que con la incorporación al convenio eran trasladados directamente a la Obra Social de Comercio OSECAC. En Caso de querer mantener la cobertura de medicina prepaga otorgada por la empresa los empleados debían realizar un trámite personal en la ANSES para derivar sus aportes.

Una primera lectura sugeriría que tan solo forma parte de la estrategia de las multinacionales de controlar la sindicalización escogiendo un gremio menos combativo. En parte lo es, pero ya no observaríamos aquel desinterés que tenía la FAECyS anteriormente, sino que busca adentrarse en la representación del sector o en palabras de la misma UI “comercio está pisando fuerte”<sup>18</sup>.

Otro de los actores que había permanecido pasivo anteriormente pero que aprovecharía la oportunidad política del cambio de gobierno es la AGC. El 29 de Noviembre del 2018 el Ministro de trabajo Jorge Triaca en su último día al frente de la cartera laboral resuelve el

---

<sup>16</sup> Las primeras empresas donde se inició la actividad gremial eran firmas multinacionales con una gran cantidad de empleados. Por las mismas instancias institucionales de estas compañías, cuando la noticia llegó a la cúspide del organigrama, el sindicato ya estaba consolidado como para tomar medidas más directas para desarticular la organización. Por otro lado, luego de la última huelga en IBM, la Unión Informática cambió de estrategia movilizándose sus fuerzas a otras empresas. A pesar que la gran mayoría del consejo directivo pertenecía a esta empresa, la actividad gremial entra en reflujo en las grandes multinacionales.

<sup>17</sup> La imposición forzada a una entidad gremial es una práctica muy difundida entre las empresas en violación de los marcos normativos argentinos e internacionales respectivos a la Libertad Sindical.

<sup>18</sup> Esto llevó a la dirigencia de la UI a estudiar con precisión el CCT de la FAECyS.

otorgamiento de la personería Gremial a la AGC<sup>19</sup>. El petitorio de personería había comenzado en 1995 con un expediente inactivo y sin crecimiento de la organización. Sin embargo tras una apelación de la FAECyS el secretario de Trabajo Dante Sica la derogó. Luego la justicia falló a favor de AGC en ambas instancias resolviendo la anulación de la derogación en Diciembre del 2019. Estas resoluciones llevarían a la UI a reactivar sus reclamos por la personería gremial.

En Julio del 2020 el presidente Alerto Fernández publica en sus redes sociales un video saludando a la AGC y el 26 de Agosto del 2020 el Ministerio de Trabajo a cargo de Claudio Moroni otorgó la personería Gremial a AGC. En contrapartida, la UI presentó una carta documento al MTEySS pidiendo la nulidad absoluta de la personería Gremial planteando que la AGC carecía de representación de afiliados cotizantes en el universo pretendido a representar y que el procedimiento por el cual se validó la personería gremial que remite al realizado por Triaca no respeto los principios de bilateralidad:

La AGC no se acerca ni mínimamente a acreditar el 20% de la actividad informática...no solo ha transitado un procedimiento carente de las más mínimas garantías de bilateralidad, sino que tampoco el MTEySS ha garantizado el principio de bilateralidad durante la determinación del universo a representar (Ignacio Lonzieme Sec. General de la UI).

Desde la AGC respondieron la falsedad de estas declaraciones y sobre la inactividad del gremio ya que su pedido de personería es de 1995 y el expediente administrativo tiene 8 cuerpos y que en el acto en el que el MTEySS validó su representación fue auditado “*con lupa cada una de las cosas*” (Mundo Gremial, 2020).

## Conclusiones

A lo largo de este recorrido hemos planteado la dinámica en la que se fueron desarrollando las relaciones laborales a partir del 2015 tras la culminación de un ciclo ascendente de protestas en los lugares de trabajo. Con el cambio de gobierno a nivel nacional y la llegada de la alianza Cambiemos al poder, se renovaron las oportunidades políticas de los actores del sector informático. Favorecidas por el contexto económico y político, las empresas aprovecharon las condiciones del entorno y la conflictividad intrasindical de la UI para disciplinar a la fuerza de trabajo en aquellos lugares más movilizados o encuadrar a sus empleados en otro convenio ante el debilitamiento de la organización.

---

<sup>19</sup> Desde la UI le atribuyen este logro por su pertenencia a las 62 Organizaciones cercanas al gobierno de Cambiemos, aunque desde AGC buscan mantenerse distante del macrismo como de las corrientes internas en la CGT, de todas maneras le reconocen al secretario general Daer el apoyo brindado durante estos años.

Por su parte la Unión Informática queda desorientada ante el cambio político y toma una decisión estratégica que culmina en la desmovilización, des-afiliaciones, el cuestionamiento de su legitimidad y la confrontación con sus representados. A pesar de que el sindicato desde sus orígenes privilegiaba y fomentaba la participación con la consigna “sumate” y enfatizaba que sus principales recursos de poder procedían de la organización en los lugares de trabajo, su estrategia termina dinamitando su capital político. Con esta estrategia no logra canalizar las demandas de sus afiliados y se intensifica la conflictividad laboral perdiendo el control de la situación en aquellas empresas más movilizadas.

No solo se verían afectadas las comisiones internas sino también las autoridades del consejo directivo, sobre todo con la pérdida de un liderazgo sólido y carismático. Quien había alcanzado este estatus fue el primer secretario General de la UI Pablo Dorin que había logrado construir lazos de confianza con todos los miembros que se sumaban, había entendido el momento preciso y el tipo de organización que requerían los trabajadores informáticos. Ese mismo dirigente que cuando no contaba con fueros se animaba a cuestionar al CEO de *IBM* Argentina en una *townmeeting*, quien organizó la primera huelga en la historia del gigante azul, que estuvo presente en casi todos los conflictos laborales, perdió la confianza de sus representados. Tras finalizar su segundo mandato apenas conservó un puesto menor en el consejo directivo y en ese mismo año se apartó por completo de la actividad sindical y retomó los estudios universitarios.

Los grupos de autoconvocados surgen por distintas inconformidades con respecto a la estrategia trazada por el sindicato que no canalizaba sus demandas; de hecho las disputas intrasindicales son una forma que adquiere la conflictividad laboral. Ambas agrupaciones movilizan recursos que quedaron en desuso por la UI, por un lado el FTI se inclina más por las movilizaciones de índole político; y por el otro Informáticos Unidos realizan relevamientos de las condiciones laborales priorizando los canales institucionales. Pero como contrapartida ninguna de las dos agrupaciones lograría imponer un liderazgo alternativo.

Estos conflictos intrasindicales tienen características similares a los de los sindicatos jóvenes o aquellos que solo poseen simple inscripción. Estos problemas institucionales que atravesó la UI no se encuentran aislados y podemos encontrar similitudes con otras experiencias sindicales que se forjaron al interior de la Juventud Sindical en las que la organización se fue erosionando y hasta diluyendo al calor de las sucesivas fracturas de este espacio político y la fragmentación del movimiento obrero entre 2012 y 2015. Organizaciones nuevas como el Sindicato Único de Trabajadores de la Atención Telefónica (SUTAT) que buscaba representar a los trabajadores de Call Center nunca llegó a alcanzar la simple inscripción; la oposición al

oficialismo de Comercio, la lista verde-violeta se acopló a la estructura de FAECyS, el sindicato de Jerárquicos de Comercio tras obtener la simple inscripción, desplazó a su secretario general argumentando denuncias de corrupción. Por otro lado, por fuera de esta corriente sindical, el Sindicato de Trabajadores de la Actividad Bursátil (SITRABUR) que surge como escisión de Asociación Bancaria bajo el argumento de que la actividad bursátil no se encuentra regulada por la Ley de entidades Financieras logró obtener la simple inscripción y la personería gremial en muy poco tiempo. También en este caso de un gremio chico y joven veríamos el desplazamiento abrupto de su secretaria General. Distinto es el caso del Sindicato de trabajadores Judiciales (SITRAJU) que surge como interna de la UEJN ganando las elecciones de la seccional capital, luego siendo intervenidos por la conducción nacional y en poco tiempo lograr la inscripción y personería gremial, pero además su secretaria general Vanesa Silley se convertiría en referente de la CFT y del espacio de mujeres sindicalistas logrando posicionarse políticamente para las elecciones legislativas del 2017 donde ocuparía uno de los primeros lugares en la lista del frente Unidad Ciudadana que la convertiría en diputada nacional.

Como podemos ver las transiciones políticas en los sindicatos pueden ser ordenadas, desordenadas o caóticas. La renovación de autoridades de la UI no fue abrupta y caótica como Jerárquicos de Comercio o el SITRABUR, siguió los canales institucionales pero de manera desordenada con grandes problemas organizativos sin incluir a la oposición dentro de los comicios. Como resultado sus dirigentes salieron fortalecidos moralmente, pero al frente de una organización debilitada con vacío de liderazgo y comisiones internas desmanteladas. Situación que los colocaría en desventaja para los conflictos intersindicales.

Lo que nos motiva a investigar estos casos es poder analizar los contextos de experiencia; reconstruir la manera en que los actores se transforman en “actores”, y cómo crean “organizaciones” y “hacen política” (Trom, 2008). Los desencuentros y las dificultades de organización de los informáticos se encuentran ligado a una falta de experiencia sindical, se trata de una generación de trabajadores que no posee experiencia previa en el sindicalismo, ni tienen incorporado un *ethos* sindical. Las compensaciones para afrontar esta falta de experiencia se lograron a través de dos ejercicios; uno el conocimiento de la historia del movimiento obrero, permitiendo comprender situaciones similares a las que afrontan en el presente para analizar cómo resolver un problema en particular. Y por otro lado los vínculos políticos- sindicales que en los inicios se dieron con la Juventud Sindical. Estos lazos sociales les permitían a sus militantes compartir sus dificultades en la organización y recibir asesoramiento en base a la experiencia que ya poseen otros sindicatos más consolidados.

Además permitía anticipar situaciones que podían darse en su futuro. Por tal motivo también entendemos el debilitamiento en la acción colectiva tras perder fuerza la Juventud Sindical. Pero si seguimos la trayectoria de los agentes observamos que aprendieron nuevos conocimientos en su experiencia, lo que nos habilita a hablar del campo multiorganizacional (Mathieu, 2015). Vemos trabajadores que su experiencia en la UI fue su primera experiencia militante y al desvincularse continúan su militancia en otro tipo de organización política. También aquellos que fueron pasados al convenio de la FAECyS se adaptarían a las nuevas mediaciones de las relaciones laborales.

### Referencias Bibliográficas

- Adamini, M. (2020). ¿Renovación sindical en tiempos post- industriales?: Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos. *Revista Pilquen: Sección Ciencias Sociales*, 23(1), 65–79.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Alianza.
- Cyunel, V., & Loewy, M. (2015). Conflictos laborales y disputas sindicales en el sector de la enseñanza pública provincial . *XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.*, 0–15.
- Dapello, S. (Noviembre 14, 2014) Renuncio Triaca y dejara mañana la secretaria de Trabajo. *La Nación*. Recuperado en <https://www.lanacion.com.ar/politica/renuncio-triaca-dejara-manana-secretaria-trabajo-nid2191593/>
- Del Fueyo, J. (2019). Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009- 2015). *Estudios del Trabajo*, 58, 1–32. <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/54/96>
- Duhalde, S. (2013). Organización y acción en el sindicalismo de base en Argentina: Un abordaje conceptual. *Revista de Sociología e Política*, 21(48), 161–177. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782013000400010>
- Edwards, P. K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales*. MTSS.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). "Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007)". *Politics and Society*
- Frente de Trabajadores Informáticos (Enero 19, 2018). Declaración Fundacional. Recuperado en 2018 /<https://frentedetrabajadoresinformaticos.blogspot/>
- Gamson, W. A., & Meyer, D. S. (1999). Marcos interpretativos de la oportunidad política. En

- D. Mcadam, J. D. McCarthy, & M. N. Zald (Eds.), *Movimientos Sociales: Perspectivas comparadas. Oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales* (1º, pp. 389–441). ISTMO.
- Haidar, J., Diana Menéndez, N., & Arias, C. C. (2020). La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen*, 23(4), 15–28.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una Introducción Marxista*. Blume.
- Informáticos Unidos (Abril 01, 2017) Dorinracia: si no te gusta este sindicato te vas a otro, Recuperado en 2018 <https://informaticosunidos.org/>
- Juventud Sindical (2018) Democracia Sindical [Película] Fundación Estrategia Argentina. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=v994BN2hr34&t=9s>
- Kochan, T., Katz, H., & McKerise, R. (1993). *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Mathieu, L. (2015). El espacio de los movimientos sociales. *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico*, 9(2), 181–196.
- Mundo Gremial (Julio 20, 2020) Piden anular la personería Gremial por Triaca a la AGC. Recuperado en <https://mundogremial.com/piden-anular-la-personeria-gremial-otorgada-por-triaca-a-la-agc/>
- Natalucci, A. (2013). Revitalización sindical y sindicalismo peronista : encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM. Les Cahiers ALHIM*, 26, 2003–2012.
- Natalucci, A. (2015). Corporativismo y política: dilemas del movimiento obrero durante el kirchnerismo. *Poblacion y Sociedad*, 22(2), 5–25.
- Observatorio Permanente de la Industria del Software y servicios Informáticos Argentinos [OPSSI] (2021). Reporte de Indicadores del Sector. Cámara de la Industria Argentina del Software.
- Senén González, C., Trajtemberg, D., & Borroni, C. (2021). Conflictos entre sindicatos en la Argentina durante el periodo 2008-2013. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 91, 183–212. <https://doi.org/10.28928/ri/912021/aot2/senengonzalezc/trajtembergd/borronic>
- Tarrow, S. (1997). El Poder en Movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. En *Alianza Universidad*. Alianza.
- Trom, D. (2008). Capítulo 1: movilización y vocabularios de motivos. En A. Natalucci (Ed.), *Sujetos, movimientos y memorias. Sobre los relatos del pasado y los modos de confrontación*



*contemporáneos* (1º, pp. 21–47).

Unión Informática (Enero 29, 2018) Nuestra Propuesta recuperado en  
<https://unioninformatica.org/>

Wachowski, Li. y Wachowski, La. (Directores)(1999). *The Matrix* [Película]. Warner Bros.