



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 34, Vol. XXI, Verano 2020, Santiago del Estero, Argentina

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



Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales

Virtual but real. Analysis of an experience of union organization of workers in virtual environments

Virtual mas real. Análise de uma experiência de organização sindical de trabalhadores em ambientes virtuais

Nicolás Diana MENENDEZ¹

Recibido: 15-08-2018

Aprobado: 15-06-2019



RESUMEN

La bibliografía sobre modalidades laborales vinculadas al teletrabajo destaca las grandes dificultades que éstas implican para la acción colectiva y fundamentalmente para la agremiación. Aquí se analiza una experiencia de organización de base de trabajadores de entornos virtuales (teletrabajo), estatales y con contratos precarizados. Se destacan algunas características relacionadas con nuevos repertorios y estrategias de lucha e intervención signadas por la singularidad de la forma de trabajo, del ámbito laboral y de las herramientas tecnológicas. El análisis se desarrolla desde una perspectiva eminentemente cualitativa, articulando estrechamente investigación y participación activa en la experiencia.

Palabras clave: Trabajo virtual (teletrabajo), organización sindical de base, sector público, precariedad

ABSTRACT

The bibliography about remote work show the great difficulties that these imply to the collective action and trade unionism. We analyze an experience of grassroots organization of workers in virtual environments (teleworking), state and with precarious contracts. It's underline some characteristics in relations with a new strategic and repertories of struggle, marked by the singularity of the job, the laboral sector and the technological tools. The analysis is developed from eminently qualitative perspective, articulating research and active participation in the experience.

Keywords: Virtual work (telework), grassroots unionism, public sector, precarious work

RESUMO

A bibliografia sobre as modalidades de trabalho ligadas ao teletrabalho realça as grandes dificuldades que isso implica de ação coletiva e fundamentalmente para a sindicalização. Aqui

¹Docente e investigador del Instituto de Altos Estudios Sociales, IDAES-UNSAM/CONICET. Correo: Ndiana74@yahoo.com.ar

analizamos una experiencia de organización popular de trabajadores en ambientes virtuales (teletrabajo), estado e com contratos precários. São destacadas algumas características relacionadas a novos repertórios e estratégias de luta e intervenção marcadas pela singularidade do modo de trabalho, o ambiente de trabalho e as ferramentas tecnológicas. A análise é desenvolvida a partir de uma perspectiva eminentemente qualitativa, articulando de perto a pesquisa e a participação ativa na experiência.

Palavras chave: Trabalho virtual (teletrabajo), organização sindical de base, setor público, precariedades

Introducción

Nos proponemos en este trabajo analizar una experiencia singular de organización gremial de trabajadores. Decimos singular porque se desarrolla entre un conjunto de pliegos que tornan complejo su encuadramiento. Nos referimos a trabajadores profesionales (profesores, licenciados y profesionales de distintas áreas) que cumplen funciones docentes (tutores virtuales) en un programa estatal nacional de formación permanente, en modalidad virtual, y cuya vinculación laboral con su empleador, el Estado Nacional, es precaria. A estas características podemos aún sumar una más, en términos generales, son trabajadores que recurren al multiempleo para poder completar sus ingresos.

Como se observa, muchas de las características rápidamente reseñadas se constituyen como obstáculos para la conformación de un colectivo de trabajo y en consecuencia para la organización sindical, como señala la literatura académica y política. Sin embargo, cómo veremos a lo largo del artículo, este conjunto de trabajadores generó un proceso organizativo gremial que redundó en fuertes medidas de lucha que incluyeron la toma de un Ministerio, la prolongación de una política pública nacional, y la recuperación, aunque provisoria, de más de dos mil puestos de trabajo.

Comencemos a desarmar la madeja resaltando la característica que aparece como más significativa, que da nombre distintivo a esta organización y que seguramente impregna el resto de sus características: son trabajadores de entornos virtuales, es decir, que despliegan su actividad bajo una modalidad/forma de trabajo que, en primera instancia, aparenta ser novedosa y con fuertes implicancias en las dinámicas de organización y lucha, en la constitución de identidades y en las formas de relacionarse con la actividad y con los otros. Un punto de partida será la característica más evidente de esta modalidad laboral: se teletrabaja.

Este análisis pretende aportar a las discusiones sobre las nuevas formas de trabajo y su relación con las prácticas de resistencia colectiva y gremial por parte de los trabajadores, particularmente en el sector público. El estudio está basado en un profundo trabajo de campo cuyo abordaje es eminentemente cualitativo, articulando herramientas tradicionales de investigación con aspectos de otras corrientes vinculadas a la participación activa. En efecto, en este proceso he participado como tutor virtual y como integrante del colectivo de trabajadores que se analiza, cuyo desarrollo fui registrando y sistematizando en mis notas de campo.

La cercanía con el proceso me permitió comprender de primera mano las implicancias de la forma de (tele)trabajo virtual y del tipo de organización colectiva y gremial que se fue conformando. El conjunto de entrevistas realizadas, de documentos analizados y otras fuentes relevadas y sistematizadas me permitieron, mediante un proceso de reflexividad, “objetivar” relativamente la experiencia analizada. Diversas perspectivas analizan y problematizan la relación entre investigación y compromiso activo con los “*sujetos conocidos*”, entre ellas, la investigación acción participante (Fals Borda, 1973; Chavez Méndez y Daza Sanabria, 2003); la

investigación activista (Hale, 2006; Speed, 2006), la etnografía militante (Rodríguez Ramalho, 2013; Casas Cortez, 2008)², etc.

No es nuestra intención abordar en este trabajo una reflexión epistemológica sobre el vínculo entre conocimiento y acción, sino simplemente establecer la perspectiva abordada asumiendo consciente y reflexivamente los riesgos y sesgos sobre los que se mueve una investigación empírica atravesada por un fuerte compromiso participativo. En este punto coincidimos con Hale (2006) cuando sostiene que existen contradicciones en estos procesos que dificultan la investigación, pero que generan percepciones que de otra manera serían imposibles de alcanzar. Al mismo tiempo, estas percepciones suelen proveer bases fundamentales para el análisis y la creación teórica.

El trabajo se organiza del siguiente modo: en primer lugar, abordaremos el marco general de la nueva etapa del capitalismo informacional o cognitivo, en que se inscribe las discusiones sobre las nuevas formas del trabajo, para luego plantear algunas de las perspectivas en torno al teletrabajo, característica en que podemos encuadrar, al menos parcialmente, uno de los ejes centrales de la forma de trabajo analizada. En segundo término, haremos un breve repaso del ámbito en que desarrollaban tareas los trabajadores y de los eventos centrales del conflicto. Posteriormente, realizaremos un análisis más detenido sobre el proceso de organización colectiva que se fue desarrollando al calor del conflicto laboral, haciendo hincapié en sus características e implicancias en las estrategias y repertorios de lucha. Finalmente realizaremos algunas conclusiones.

Las nuevas formas de organización del trabajo en el capitalismo.

El capitalismo vive en constante movimiento. Desde los años 70 en adelante, producto de la agudización de las contradicciones del modelo fordista, su derrotero ha sido vertiginoso, dando lugar a transformaciones sustanciales en las relaciones entre capital y trabajo, así como en la mediación fundamental que supone el Estado como reproductor de esa relación desigual y como cristalización de las relaciones de fuerza en la sociedad (Poulantzas, 1979). El avance del capital contra las “rigideces” fordistas incluyó la flexibilidad de los procesos productivos, los mercados de trabajo, las formas de regulación y de intervención estatal (Harvey, 2005).

Uno de los ejes clave de la nueva configuración del capitalismo global tiene que ver con los cambios en los procesos de trabajo vinculados estrechamente a la nueva organización del trabajo y los procesos de automatización producidos a partir de la revolución informática y de las comunicaciones. No es unívoca la interpretación ni el alcance de estas transformaciones, que según muchos autores abrieron la puerta a una nueva etapa del capitalismo.

Algunas miradas optimistas como la de Daniel Bell, planteaba el pasaje hacia una sociedad organizada en torno a la producción y circulación del conocimiento, cuya tendencia sería un crecimiento de trabajos altamente calificados. Esta interpretación contrastaba con la perspectiva de Braverman (1976) sobre la tendencia a la taylorización de los procesos productivos anclados

²Estas perspectivas alejadas de cualquier pretensión positivista, problematizan la relación entre sujeto cognoscente y sujeto conocido -para utilizar la conceptualización de Vasilachis-. Para Chavez Mendez y Daza Sanabria (2003) en términos epistemológicos, la IAP representa una variable en la interpretación del objeto, que implica reconfigurar el vínculo vertical entre sujeto y objeto de estudio, quienes cumplen al mismo tiempo ambas condiciones, lo cual exige una relación que trasciende la observación y se funda en el diálogo entre sujetos/sujetos. Speed sostiene que “la investigación activista, mantenida en tensión con el análisis crítico, nos obliga, o debe hacerlo, a tratar esas contradicciones, sin importar que las conclusiones sean parciales, contingentes y sujetas a debate (como lo son en todas las investigaciones)” (Speed, 2006:84). Para Casas Cortez (2008) en estos procesos “en vez de una identidad cerrada, el antropólogo deviene una subjetividad atravesada por las realidades en que se sumerge, definida por ese habitar terrenos en lucha”.

en la separación tajante entre concepción y ejecución. Para el autor de “Trabajo y capital monopolista” la ciencia invade los ámbitos de trabajo pero como parte constitutiva del capital, degradando los puestos y el trabajo realizado por los seres humanos. Pocos años después, en la década del 90, un conjunto de autores comenzaban a conceptualizar el pasaje de la sociedad de la información a una sociedad del conocimiento (Castell, 1997)

La llamada revolución informacional supone desde algunas perspectivas la transformación de una fase del capitalismo a otra nueva: capitalismo cognitivo (Boutang et al, 2004, Miguez, 2017) o capitalismo informacional (Dantas, 2003), que tiene consecuencias en las formas de valorización del capital e incluso en las modalidades colectivas de oposición al mismo³.

Una variante no muy lejana, señala que dada la dimensión que ha tomado el trabajo informacional, se ha vuelto necesario conceptualizar un cuarto sector productivo (que complementa al primario, industrial y al de servicios) cuya centralidad está dada por la producción de bienes informacionales primarios. En este punto se distinguen el sector informacional y el trabajo informacional, este último referido a las “tareas productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo un bien informacional secundario y que con él realizan un bien informacional primario. En esta definición se incluirían las actividades de diseñadores, data entry, programadores, etc (Ferpozzi y Zukerfeld, 2012).

En otro nivel de análisis, algunos autores analizan la relación entre procesos trabajo y tecnologías, como la del teletrabajo (Di Martino, 2004; Lenguita, 2010; Vocos y Martínez, 2004). Esta mirada nos ayudara a encuadrar una parte sustancial de la modalidad laboral de los trabajadores virtuales del Ministerio de Educación.

La primera conceptualización del teletrabajo se le adjudica a Nilles (1976) quién destacaba la posibilidad por vía informática de fijar los puestos de trabajo en los hogares y, en consecuencia, evitar el desplazamiento de los trabajadores a un espacio laboral. Si bien actualmente se dificulta una definición unívoca por la gran variedad de fenómenos que lo conforman (Gálvez Mozo, 2014), algunos autores destacan como características distintivas su dependencia de la utilización de las TICs, su carácter descentralizado, y su distinción del trabajo tradicional en la casa (Montiel Torres, 2003). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados”⁴

En los últimos años, con la expansión y desarrollo de las TICs, han proliferado los discursos optimistas, tanto en medios académicos como periodísticos, sobre las potenciales bondades de esta modalidad de trabajo ponderando la posibilidad de libertad, flexibilidad y novedad de oportunidades que proporcionaría⁵. El posicionamiento empresarial y de organismos gubernamentales destacan virtudes de los teletrabajos tales como: mayor motivación y

3Para Dantas la nueva etapa abierta por el capitalismo consta de tres aspectos fundamentales: en primer lugar, gracias a las redes telemáticas desaparece la necesidad del capital de concentrar recursos humanos y materiales en el menor espacio territorial posible; en segundo término, cesa la expansión del mercado de masas porque el consumo tiende a intensificarse más que a expandirse; y finalmente, las industrias que traccionan esa nueva etapa poseen una lógica calcada del procesamiento de la información: informática, biotecnología, cultura ,etc (Dantas, 2003). La perspectiva de Dantas se encuentra próxima a la tradición de origen autonomista, quienes definen al “trabajo inmaterial” como la tendencia más significativa del capitalismo en su etapa cognitiva. Reinterpretando el concepto de intelecto general (general intellect) de Marx, esta perspectiva sostiene que el proceso de valorización se produce a nivel de toda la sociedad e incluye como principales recursos productivos facultades lingüísticas, afectivas, comunicacionales y cognitivas, que se ponen en juego en procesos de cooperación social ampliados (Miguez, 2011).

4Citada por Vocos y Martínez (2004)

5Ver Lenguita, 2009 y Rodríguez y D’Errico, 2017

satisfacción, horarios flexibles y ahorros (en vestimenta, combustible, restaurante). Incluso cierta perspectiva pondera especialmente la posibilidad de encontrar por fin la fórmula exitosa de combinar lo laboral, lo familiar, y lo personal; algunos autores llegan a plantear un retorno a la comunidad (*gemeinschaft*) ya que habilitaría “otros lazos sociales que el trabajo tradicional impide” y destacan consecuencias positivas en transporte, salud y vivienda (Shomaly, 2000). Finalmente cómo señala críticamente Galvez Mozo (2014) se ponderan también otros aspectos que se desarrollarían, sobre todo en contraste con la mirada alienante del taylorismo, como la autonomía, la autodisciplina, el auto-control (formas de introyección del control). De cualquier modo, estas supuestas virtudes dependerán fundamentalmente del tipo de actividad que realicen vía teletrabajo, dado que con el avance de las tecnologías los recursos de control y disciplinamiento del trabajo efectivo, igualan e incluso pueden superar el simple control presencial.

Las empresas por su parte encuentran en el teletrabajo en primer lugar, ventajas en una reducción de costos, de incremento de la productividad y en otro aspecto crucial -además de los que abordaremos luego- la posibilidad de un mayor consentimiento hacia el trabajo, es decir, hacia una conducción hegemónica del proceso por parte del capital (Burawoy y Wright, 1990), ya que muchas veces el teletrabajo coincide con ciertas demandas de los trabajadores.

Desde la otra orilla, la literatura crítica advierte un “canto de sirenas” sobre el teletrabajo como una estrategia más del control empresario y en consecuencia como otra vuelta de tuerca a la extracción de plusvalía, una vía para superar la necesidad de la “cooperación presencial” -condición de la producción industrial-. En ese sentido, Vocos y MArtinez (2004:13) destacan al teletrabajo como una ofensiva por parte del capital que: “combina todo aquello que le sea útil, y no utiliza las nuevas tecnologías informatizadas como herramienta de alivio y mejora en las condiciones de trabajo, sino como instrumento para oprimir y explotar aún más a los trabajadores”. En tanto estrategia del capital se destacan tres aspectos centrales: la intención de modificar la relación contractual hacia una mayor flexibilización y en general, tercerización del proceso de trabajo y, el disciplinamiento de la fuerza de trabajo, entre otras razones por diluir la base sobre la que se constituye la fuerza de trabajo individual en fuerza colectiva: el lugar de trabajo.

En el caso que analizamos, si bien se reproducen las características “típicas” como tercerización, atomización y dilución del lugar de trabajo, se trata de un empleador que no es directamente el capital, no es una empresa privada sino el Estado Nacional, lo que le otorga dimensiones singulares.

Los trabajadores virtuales del Ministerio de Educación

Hasta aquí hemos recorrido discusiones en torno a las nuevas formas de trabajo en el capitalismo actual, y hemos reparado fundamentalmente en el teletrabajo como modalidad de organización y explotación de la fuerza de trabajo.

Ahora debemos hacer una precisión: lo que distingue el proceso que vamos a analizar no es la modalidad en sí misma, sino la relación laboral que se despliega a partir de esa forma de trabajo. El colectivo de trabajadores virtuales que abordamos lo conforman un conjunto de tutores, coordinadores y responsables de contenidos de un programa de formación estatal para docentes de nivel inicial, primario, secundario y terciario de todo el país.

En 2007 se creó el Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD)⁶ que desarrolló varias líneas de formación que habían sido consensuadas como parte de acuerdos paritarios con los gremios docentes. Entre ellas, en el marco del Programa Nacional de Formación

6Creado en el marco de la Ley de Educación Nacional sancionada en 2006.

Permanente: Nuestra Escuela, en 2014 se lanzaron 14 postítulos⁷ de formación virtual⁸. El carácter virtual, nacional y gratuito de estos postítulos redonda en un impacto cuantitativo y cualitativo sin precedentes en la formación docente en Argentina.

En efecto, la modalidad virtual permite que para acceder a esta oferta de formación solo se requiera tener algún tipo de conectividad una vez a la semana, tornándolo accesible a docentes que se desempeñen en ámbitos urbanos, periurbanos, e incluso rurales en cualquier parte del territorio nacional. Otra virtud que habilita esta oferta virtual es la convivencia e interacción en las aulas virtuales de docentes de diversas provincias y realidades, dando lugar a una posibilidad de intercambio federal en el más amplio sentido del término. El carácter federal también se expresa en la concurrencia de tutores de todo el país, es decir, de ambos lados de la plataforma virtual, conviven e interactúan docentes de las más diversas trayectorias, formaciones y experiencias.

Las características que describimos contrasta notablemente con las políticas de formación docente durante la década del 90 que se dieron en un marco de transferencia de la oferta formativa a las provincias, el protagonismo de los lineamientos y financiación de los organismos internacionales y el empeoramiento de las condiciones laborales (Alliaud, 2013), de modo que la fragmentación se convirtió en una de las características centrales de la formación nacional.

El proceso organizativo

Antes de avanzar es necesario establecer, aunque sea nominalmente, los acontecimientos sobre los que luego se irá desarrollando el análisis. El punto de inicio es el cambio de gobierno en diciembre de 2015, el cual comienza un proceso de desmantelamiento de muchas políticas públicas en varios sectores sensibles y el despido de miles de trabajadores entre ellos los afectados a la implementación de esas políticas. En el Ministerio de Educación desde comienzos de 2016 se fueron desarmando programas como ya hemos mencionado. Una de las políticas más ambiciosas fue el Programa Nuestra Escuela que en el marco del PNEP desplegaba un componente de formación virtual con 14 postítulos vigentes. Desde el inicio de la gestión comenzó a ponerse en cuestión la permanencia de algunos de esos postítulos considerados de poco interés para la perspectiva del nuevo gobierno: Educación y Derechos Humanos; Ciencias Sociales en secundaria y TICs, a los cuales se les adelantó que no abrirían nuevas cohortes. Estas evidencias impulsaron un proceso incipiente de organización entre los trabajadores directamente afectados. Luego de un año de prácticas de desgranamiento, en la última semana de diciembre de 2016 las autoridades del ministerio tomaron dos decisiones que abrirían la puerta a un conflicto de dimensiones inusitadas para ese organismo: se publicaron en el Boletín Oficial 14 resoluciones, una por cada postítulo vigente, que modificaban retrospectivamente el régimen académico dejando prácticamente al 95% de los cursantes efectivos fuera de la formación y en consecuencia, se asumían como despedidos los 2600 tutores virtuales abocados a la tareas; el segundo hecho confluyente fue el anuncio de despido de 400 trabajadores presenciales del Ministerio por razones de “incumplimiento horario”.

7El PNEP consta de dos componentes, el componente 1 de carácter presencial y el componente 2 conformado por los postítulos. Los postítulos tienen una duración de dos años donde se cursan una serie de módulos virtuales y cuentan con algunas instancias presenciales obligatorias a lo largo de la cursada.

8Se trata de los siguientes postítulos: Educación y derechos Humanos; Ciencias Sociales en primaria; Ciencias sociales en Secundaria; Educación y TIC; Educación primaria y TIC; Secundaria y Tics; Matemática en primaria; Matemática en secundaria; Políticas socioeducativas; Escritura y literatura; Alfabetización inicial; Ciencias Naturales en primaria; Educación maternal; Problemática en Ciencias Sociales;

La reacción de los trabajadores y gremios afectados no se hizo esperar, luego de asambleas multitudinarias se decidió tomar uno de los edificios del Ministerio el 29 de diciembre, medida que se levantó al día siguiente tras una promesa de apertura de diálogo⁹. A esa acción le siguieron 17 días de conflictos donde se realizaron: radios abiertas, asambleas, clases públicas, abrazo al ministerio, festivales, performances, actos, impugnaciones administrativas, paro gremial por tiempo indeterminado y la presentación de dos medidas cautelares por parte de cursantes. El 17 de enero de 2017, luego de una mesa de negociación con los gremios docentes y el estatal ATE, se redactaron 14 nuevas resoluciones anulando las publicadas dos semanas antes. De este modo se resolvió provisoriamente el conflicto a partir del cual analizamos el proceso organizativo de los trabajadores virtuales.

Realizado el recuento de los hechos destacados durante los momentos más intensos del conflicto, podemos pasar a un desarrollo más minucioso y analítico. Con el cambio de gobierno en diciembre de 2015 comenzó un proceso de revisión de las políticas públicas y de los encargados de implementarlas, signado por dos ejes: la sospecha y el revanchismo, ambas largamente anunciadas y apoyadas por sectores mediáticos durante los últimos años de gobiernos kirchneristas, cuando se fue construyendo el fantasma de un Estado “tomado” por asalto a manos de militantes de la organización kirchnerista “la Cámpora”¹⁰.

Suele ocurrir que un cambio de signo político en el gobierno reactualiza temores por lo sufrido en otras transiciones también marcadas por la sospecha y la estigmatización (Diana Menéndez, 2010). Ratificando esos temores, el nuevo gobierno inició su gestión con un proceso de fuerte estigmatización sobre el empleado público y fundamentalmente persecución y despido de trabajadores sospechados de militantes kirchneristas y acusados de ñoquis. Los cerca de 11.000 despidos que se produjeron a inicios de la nueva gestión gubernamental, eufemísticamente denominados “ceses de contratos”, también cumplieron con el objetivo de vaciar un conjunto de políticas públicas que se contraponían a la cosmovisión gobernante en torno al Estado, su rol en la economía, en la construcción de sentido común, y en la memoria colectiva.

En el universo del Ministerio de Educación (y deportes) de la Nación el despliegue de la nueva visión dominante tuvo su cristalización inicial en el desguace y/o reducción de varios programas y sectores: la dirección nacional de políticas socioeducativas; el Instituto nacional de formación docente (INFOD); Programa de educación de jóvenes y adultos; Programa de Educación sexual integral, Programa conectar igualdad; Programa orquestas juveniles, entre otros. En ese marco se anunció internamente el cierre de tres de los postítulos, dos de ellos calificados como paradigmáticas de la anterior gestión: Educación y derechos humanos, TICs y Ciencias sociales en secundaria.

9Un antecedente muy significativo permeó fuertemente la definición de esta medida de fuerza, nos referimos a la toma del Ministerio de Ciencia y Técnica que se produjo unos 10 días antes, con un final promisorio para los becarios e investigadores que venían llevando adelante medidas de fuerza en reclamo por la reducción drástica de ingresos a la carrera del investigador y al recorte del presupuesto del sector. Este antecedente inmediato dejaba la sensación de que una medida de acción directa de ese calibre tenía la potencialidad de “torcerle el brazo al gobierno”.

10 “El gobierno de Cristina Kirchner sigue creando empleo. El ministro de Trabajo, Carlos Tomada, anunció ayer con bombos y platillos que la administración pública nacional incorporará antes del 31 de diciembre próximo 7500 nuevos empleados públicos a la planta permanente, provenientes de la planta transitoria y de contratos temporarios, muchos de los cuales pertenecen ahora a los jóvenes de la agrupación La Cámpora.

Esos nuevos agentes, afines al kirchnerismo, obtendrán así estabilidad laboral y no podrán ser despedidos. Esto ocurre justo cuando faltan sólo 19 meses para que Cristina termine su mandato. Será parte de la herencia para el futuro presidente”.(El Gobierno suma 7500 empleados al Estado, Diario La Nación, 07/05/2014)

“El tema es que cuando empezamos a ver en el cambio de gobierno en 2016 comenzamos a ver una tendencia en querer cerrar la oferta de formación virtual (...) les molestaban algunas líneas de trabajo, sobre todo las que tenían que ver con ciencias sociales, derechos humanos, políticas socioeducativas (...) expresaban esa preocupación por programas que no eran de su interés, sobre todo en un contexto en el cual se decía que el “curro de los DDHH se iba a terminar” (delegado de ATE)

La modalidad de cierre elegida, como en muchas otras áreas del ámbito estatal, era en principio la “muerte lenta”: una combinación de desfinanciamiento, desgranamiento, maltrato, incertidumbre, desgaste y defunción inexorable. En el caso de los mencionados postítulos se implementó, inicialmente, como NO apertura de nuevas cohortes. Esta modalidad se fundaba en lo que parecía un hecho “irremediable”: se encontraban cursando estos tres postítulos alrededor de 20.000 docentes que no podía ser despojados sin costo.

Este escenario apresuró la toma de conciencia y desnaturalización por parte de un conjunto de trabajadores de los postítulos respecto de su condición estructuralmente vulnerable. Si bien durante la gestión anterior algunos trabajadores se habían afiliado a alguno de los gremios estatales (ATE o UPCN¹¹) lo cierto es que por diversas razones la gran mayoría de los trabajadores no habían asumido su condición de trabajadores en situación precaria, o al menos no habían considerado necesaria agremiarse por motivos políticos -en cierta medida paradójicos-.

“no nos afiliamos a ATE durante el kirchnerismo porque no lo visualizábamos o porque la vorágine de la construcción en el Estado no nos permitió hacerlo”(Nota de campo, delegada de ATE).

“en 2014 armamos un pequeño grupo de los primeros afiliados virtuales si se quiere. Que después no prospero como sector o como espacio, quedo como un espacio reducido, porque no se logró canalizar la necesidad de la lucha sindical” (Delegado de ATE)

No será materia de análisis de este trabajo pero un dato importante del proceso de organización en esta experiencia está asociado a un gran compromiso y convicción respecto de la política pública que se estaba desplegando, y consecuente adhesión al programa general del gobierno. Es decir, un *compromiso político con la tarea* desarrollada que trasciende en muchos órdenes las obligaciones estrictamente laborales. Por otra parte, algunos estudios (ONEP, 2012; Diana Menéndez, 2010) muestran que los trabajadores “no permanentes” del Estado no suelen sentirse inseguros respecto de su continuidad laboral cuando hay continuidad en el signo político del gobierno, pero esa sensación se modifica radicalmente cuando se producen cambios en las gestiones.

Dada la lógica organizacional y funcional de los postítulos que consta de una estructura radial y muy centrados en sí mismos, se producía poca interacción entre los trabajadores de los distintos postítulos. El punto de inicio de la transversalidad fue la circulación de mails entre los tutores donde se denunciaban algunos despidos puntuales, y se proponía la presentación de una nota firmada por un grupo de tutores reclamando por la falta de contratos y amenazando con no concurrir a la instancia presencial que se desarrollaría al mes siguiente.

“hacía como dos meses que veníamos trabajando sin contrato pero empiezan a pedir los presenciales, la inscripciones a las reuniones presenciales en las provincias, y ahí dijimos “no, sin contrato no vamos” y armamos un Y eso sirvió un poco para contactarnos con otros postis, y estuvo bueno porque armo discusión, porque no todos los compañeros estaban de acuerdo” (trabajador virtual)

Desde la perspectiva de la organización de los trabajadores la circulación de dicho mailing y documento tuvo una doble virtud, por un lado rompió la dinámica endógena de cada postítulo y puso en diálogo a los trabajadores movilizados o inquietos de cada uno, que hasta entonces

11En el caso de los trabajadores contratados solo pueden afiliarse a ATE

habían dado pequeños pasos o debates solo a nivel interno. Por otro lado, habilitó algunas discusiones estratégicas y tácticas sobre las mejores formas de organizarse y proceder:

“Y eso estuvo bueno porque justamente generó tensión y generó discusión y al mismo tiempo es lo que permitió articularse también ¿no?”(trabajador virtual)

La primera discusión tuvo como eje la necesidad de un encuadramiento gremial para poder asumir reclamos y eventuales medidas de fuerza con la menor exposición y riesgos posibles para un conjunto de trabajadores sumamente vulnerables por su precaria situación contractual. La nota presentada por un grupo de trabajadores sin encuadre gremial había mostrado ser inocua como medida de fuerza y riesgosa en términos de exposición.

“para agosto, septiembre que es cuando nos empezamos a juntar y a plantear la necesidad de afiliarnos para tener la cobertura, y así se estrenó la problemática de los presenciales, claro cuando presentamos esa nota por fuera del gremio se nos cagaron de risa, porque no tenía ninguna fuerza, tenía la fuerza de 100 firmas pero en un equipo de trabajo que era de 2000 (...) y ahí nos damos cuenta también que la reacción institucional de una medida que no tenía ninguna potencia, a pesar de que nosotros sí creíamos que la tenía porque la firmaban todos los tutores de una especialización, se cagaban de risa, todos los tutores de una especialización eran 62, más los que quedaron sueltos de otra especialización. Pero bueno, eso no importa, más allá de que como movida salió mal, porque lo habíamos hecho” (trabajador virtual)

La discusión presentada no es trivial para explicar los procesos organizativos de los sectores subalternos en la historia reciente de nuestro país donde el desapego y la desconfianza por las organizaciones sindicales como las partidarias, marcaron a más de una generación y fue necesario el transcurso de múltiples debates y diversas experiencias de lucha para reponer relativamente una mirada más expectante sobre el accionar de las organizaciones sindicales.

“Viene el delegado de ATE, participa de alguna reunión con nosotros, y nosotros teníamos cierta desconfianza también ¿no? ¿qué puede hacer el sindicato? ¿qué podría hacer el delegado? Aparte seguro que rápidamente nos iba a pedir la afiliación, este.., en la experiencia que habíamos tenido con todo ese mismo equipo en el Cepa con el gobierno de la ciudad era que el gremio no...., primero que quizá no nos movimos bien nosotros y segundo que el gremio nunca..., le pedimos reuniones y nunca ...,”(trabajador virtual)

Parangonado con otras experiencias recientes de organización de trabajadores, algunos estudios que analizan experiencias relacionadas con variantes del teletrabajo (Abal Medina, 2011; Zukerfeld, 2010; ¿Quién Habla?, 2010) dan cuenta de posicionamientos vinculados a perspectivas que podríamos denominar autonomistas que se alejan deliberadamente de las experiencias gremiales.

Diversos factores contribuyeron a la toma de distancia con los sindicatos propios de cada sector, muchos de ellos causados por las prácticas “paradojas” de algunos gremios; en el Estado sin embargo, se da un fenómeno excepcional que es la coexistencia sindical que habilita a los empleados públicos a contar con una oferta de organizaciones, las cuales tienen notables diferencias en sus formas de representación. De este modo, en otros sectores del mundo del trabajo una experiencia nueva de organización de trabajadores -las cuales siempre tensan la identidad y dinámica de organizaciones preexistentes- podrían muy plausiblemente no haber encontrado la apertura y disponibilidad -con sus asperezas y opacidades- que hallaron en un gremio como ATE que incorpora como principio -como fortaleza y en alguna medida también como debilidad relativa- a los trabajadores precarizados del Estado, los cuales son segregados por la otra gran organización sindical del sector público -más parecida a los gremios tradicionales del sector privado- que restringe su representación a los trabajadores de la planta permanente.

En este proceso que describimos, el cual encierra la tensión autonomía-institucionalidad, subyace un recorrido de “aprendizaje” de las dinámicas de sindicalización, entendida esta como

proceso de construcción colectiva en un marco regulado y orgánico, que habilita procesos de acumulación. En ese sentido, podríamos decir que se produce un corrimiento en los “umbrales de la acción colectiva” (Granovetter,1978), desde un posicionamiento más estrictamente moral hacia uno que incorpora la perspectiva más estratégica.

La segunda discusión que se habilitó a partir del encuentro de las diversas voluntades de organización que crecían relativamente aisladas en cada postítulo remite de laguna manera a lo más esencial de la forma de trabajo, de la identificación del tipo de trabajador de entornos virtuales, ¿cuál es el aspecto sobresaliente de su trabajo?, ¿qué lo vincula con un determinado encuadramiento gremial?.

Cómo comentábamos más arriba se trata de trabajadores que realizan tareas pedagógicas en entornos virtuales, es decir, por fuera del marco físico de las instituciones escolares. Por otro lado, al menos hasta fines de 2016, la relación contractual era mediada por Universidades Nacionales (luego paso a manos de la Organización de Estados Iberoamericanos), aunque en términos reales, el trabajo se realizaba por cuenta y orden del Infod, es decir del Ministerio de Educación de la Nación. Desde una perspectiva estrictamente de la tarea realizada, con fuertes componentes y contenidos pedagógicos, los gremios docentes aparecían como un interlocutor directo y necesario para un proceso organizativo; desde una perspectiva más contractual podrían aparecer las universidades nacionales y por consiguiente la posibilidad de la mediación de los gremios docentes universitarios, pero las interlocuciones más determinantes remitían directamente al Ministerio de Educación con lo que ATE constituían la vía “natural” de encuadramiento gremial.

“Claro esta dificultad que teníamos para entender la identidad, para entender qué somos los virtuales, que tipo de trabajo es, trabajador docente de entornos virtuales..., Era una figura muy incómoda, muy incómoda para situarlo en el mapa de la organización sindical gremial que existe o que teníamos dada, entonces ahí había que pensar cual era el gremio al que pertenecían, cuál era el sindicato que nos podía o podía defender al sector”. (Delegado de ATE)

Así como el capital innova y racionaliza permanentemente sus formas de producción y reproducción, para unos, como consecuencia de la búsqueda de una mayor competitividad (Shumpeter, 1983), para otros como reacción a las resistencias obreras (Negri, 1980; Silver,2005), las respuestas de los trabajadores a los procesos de innovación capitalista también deben necesariamente recurrir a los procesos de innovación en sus formas de organización, resistencias y luchas. Exploración, ensayo y error son fórmulas inexorables de los sectores subalternos a los desafíos cotidianos que impone el capitalismo. “Inventamos o erramos” reza una máxima de Simón Rodríguez, que formaba parte de los contenidos originales de los postítulos, y que tenía su eco y su resonancia en las asambleas presenciales de los trabajadores virtuales.

“Ahí tuvimos discusiones con ctera , discusiones para pensar que vueltas se le podían dar, ahí pensamos que en el caso, por una lado eran trabajadores estatales de eso no había ninguna duda, y tenían una relación con el ministerio que no estaba mediada por las escuelas como en el caso de los docentes o por las direcciones educativas jurisdiccionales, sino que tenían una relación directa, por lo tanto ahí, desde ese punto de vista ATE podía representar intereses concretos que tenían que ver con: tiene contrato , no tiene contrato, que pasa con el contrato le sale no le sale, donde hay maltratos internos dentro de los postítulos ...,ahí había un lugar desde donde ATE podía tener mayor facilidad por estar adentro de la dinámica administrativa del ministerio por un lado, pero también eran docentes, son docentes, por lo tanto ahí pensamos con ctera y ctera tiene muchos gremios , muchos sindicatos que son de cada jurisdicción, entonces en cada jurisdicción y hay maneras de articulación propias de cada

jurisdicción; entonces con UTE habíamos acordado hacer una afiliación adherente a UTE de aquellos trabajadores y trabajadoras que vivieran en CABA, entonces lo que pensábamos es en la propuesta de una doble afiliación”. (Delegado de ATE)

Como señala este delegado gremial, luego de varias reuniones de trabajadores y charlas con representantes de los gremios docentes y de ATE; se resolvió que el sindicato “natural” que está estrechamente ligado a posibilidad de resolución de los conflictos cotidianos de la tarea era el que representa a los trabajadores de la Administración Pública Nacional. Pero como mencionábamos más arriba, además de realizar tareas docentes en la plataforma, una parte sustancial de los trabajadores de los postítulos realizan tareas docentes en otros ámbitos y por tanto poseían filiaciones gremiales preexistentes vinculadas a los gremios docentes que valía la pena articular.

En este punto es importante señalar que una de las identidades de oficio gravitante entre los trabajadores virtuales es la de docente que, como sabemos, tienen una larga tradición de acción colectiva y lucha gremial (Gindin, 2011). El problema emergía en definir cuál era la representación más eficaz para disputar las condiciones de trabajo, ello supone, además de la mencionada fluidez de uno de los gremios para gestionar las problemáticas cotidianas; definir cuál es la contraparte a interpelar y cuáles son las formas y los lugares desde donde hacerlo más eficazmente para el logro de los objetivos. Es precisamente en este punto donde la articulación de las representaciones podía darle fuerza a la organización ensayando modos de ensamble y concurrencia que pudieran potenciarse, no solamente por el lado de los afectados en sus fuentes de trabajo, sino también, como veremos, por los afectados del otro lado de la plataforma, los docentes cursantes.

Características, estrategias y formas de lucha

Mi trabajo, tus derechos

Una de las características que mayor potencia le imprime a este programa de formación permanente es que se aplica sobre docentes en ejercicio, es decir, de impacto directo sobre las prácticas cotidianas de los docentes y de implicancia relativamente inmediata en sus trayectorias. Es decir, el sujeto beneficiario de la política de formación es un sujeto constituido, organizado y en muchos casos con relación cotidiana con otros cursantes de los postítulos, y cuyo potencial alcanza la totalidad del universo docente del país.

Aquí se despliegan dos elementos centrales de las dinámicas de los conflictos en los ámbitos estatales: primero la idea de que se les está cercenando un derecho a los destinatarios de una política pública, idea que cobra preponderancia desde el desarrollo histórico del estado de bienestar, y que fue fuertemente reforzada -material y simbólicamente- durante la década de gobiernos kirchneristas. En ese sentido resulta muy significativa como una de las consignas más repetidas de los gremios y trabajadores frente a las primeras avanzadas de la gestión macrista sobre los programas de varios organismos y sobre sus trabajadores fue “*MI trabajo son tus derechos*”. En el marco del conflicto que aquí analizamos esta dimensión fue sumamente gravitante. El pliego de reivindicaciones estaba concentrado en tres demandas: 1) la derogación de las resoluciones ministeriales; 2) la continuidad de los 3000 trabajadores; 3) y la reapertura de nuevas cohortes en todos los postítulos y cursos nacionales. En este caso el orden de las consignas sí altera el producto porque no es aleatorio. Es parte de la definición conceptual y estratégica de que la disputa es a la vez política y laboral, y en esta ocasión la imbricación estructural (y casi inmanente) entre ambas dimensiones adquiriría un cariz vital, porque sin disputa política no había conquista laboral. Es decir, si no se lograba instalar políticamente, en la esfera pública, la necesidad del derecho a la formación -condensado en la consigna 1-, sería imposible sostener los 3000 puestos de trabajo en juego como exigía la consigna 2. Este planteo, como veremos, exigía la necesaria exteriorización del conflicto.

Los docentes destinatarios/cursantes se sintieron inmediatamente interpelados por la decisión de cierre tanto en su carácter individual como colectivo. El despliegue de reacciones fue múltiple: por un lado, comenzaron a organizarse colectivos de “cursantes” de los postítulos que se congregaban virtualmente en grupos de Facebook y wasap, como materialmente acompañando las acciones gremiales y participando en las asambleas; por otro lado, se presentaron impugnaciones administrativas y amparos judiciales en carácter de damnificados. Estos últimos alcanzaron la instancia de pedidos de informe al Ministerio por parte de los jueces competentes, que coadyuvaron a la de decisión de baja de las resoluciones.

“Los docentes cursantes de las Especializaciones de Nuestra Escuela venimos participando activamente de todas las acciones que están llevando adelante los trabajadores del Programa frente a la decisión del Ministerio de cerrarlo. Creemos que es necesario empezar a darle una forma más concreta a nuestra participación en esta lucha que es de todos, trabajadores y cursantes. Por eso proponemos esta primera reunión abierta de cursantes para conocernos y pensar acciones de conjunto con los trabajadores despedidos y con todos los docentes del país que ya no podrán acceder a la formación gratuita que ofrece este programa.” (extracto de convocatoria a asamblea de cursantes en el marco del conflicto)

Por el lado de los gremios, éstos estaban directamente implicados por dos motivos: en primer lugar, porque el PNFP formaba parte del acuerdo paritario; y en segundo término porque los cursantes damnificados directos eran sus representados (docentes en ejercicio). De modo que la participación sindical también cobró gran centralidad: se movilizaron los sindicatos docentes acompañando medidas concretas, participando de mesas de negociación con las autoridades, interponiendo demandas y reclamos, y facilitando modelos de recursos administrativos para que fueran interpuestos por sus representados ante las autoridades ministeriales.

El segundo elemento en juego de los conflictos gremiales en el sector público es la trascendencia inherente de lo estrictamente laboral, es decir, la incumbencia social de los intereses en disputa, que en algunos ámbitos se vuelve mucho más patente y visible que en otros. La cancelación de programas de formación permanente sobre docentes en ejercicio tiene consecuencias directas sobre los maestros y profesores que se desempeñan actualmente en las aulas, es decir, sobre los docentes que están participando del proceso educativo actual y por tanto interpela al conjunto social, con y sin hijos ocupando pupitres. Así, la posibilidad de imprimirle una dimensión política más amplia y de potencialidad social corre de la mano con la instalación pública o “puertas afuera”, que exige la dinámica gremial en el sector público para adquirir fuerza. No es alterando un circuito de acumulación económica sino política como se fortalece la acción gremial en el sector público.

Podríamos identificar dos momentos o dos dimensiones de los conflictos, un momento interno (puertas adentro) y un momento público (puertas afuera), cada uno tiene su dinámica y sus reglas pero se retroalimentan permanentemente. En muchas ocasiones resulta complejo trazar la frontera entre lo interno y lo externo, en el conflicto que analizamos por ejemplo ¿Dónde se sitúan los docentes cursantes? Esta pregunta formó parte de los debates en los momentos más álgidos del conflicto:

“Al inicio de la asamblea se votó afirmativamente, que lxs compañerxs cursantes, al igual que lo vienen haciendo lxs compañerxs de los gremios docentes, podían participar contando lo que fueron avanzando, pero que en las votaciones participaban sólo lxs trabajadorxs.” (minuta de asamblea de trabajadores virtuales)

En este proceso los cursantes fueron directamente interpelados por la medida como ya dijimos pero también por los trabajadores, sin embargo la implicación no podía ser omnicompreensiva y por tanto se forjó un límite, una línea lábil pero reconocible que separó las

esferas: la decisión final correspondía a los trabajadores, lo que supone un retorno al momento interno. En ese sentido, la centralidad se construye alrededor del momento interno, porque esa instancia remite al punto de partida y sustento fundamental del haz de interpelaciones y reclamos: los puestos de trabajo. Toda la “superestructura” público/política que se alza alrededor y sobre la materialidad (aunque sea virtual) de la existencia del puesto de trabajo.

De cualquier modo, este punto de vista estrechamente vinculado a la tradición gremial nunca es evidente, forma parte también de una disputa de sentidos como se observa en este párrafo

“Somos un colectivo de docentes tutoras, coordinadoras, contenidistas, cursantes, coordinadorxs de sedes y muchxs más involucrados en la construcción y sostenimiento en Córdoba de los Postítulos del Programa Nacional Nuestra Escuela. Nos movilizamos en defensa de una política pública de formación docente permanente que permitió pensar una problemática común en relación con las prácticas de enseñanza, recuperar la centralidad del Estado en la formación docente y avanzar en la unificación del sistema educativo a partir de la creación del Instituto Nacional de Formación Docente” (Declaración de apoyo al plan de Lucha; Colectivo “Nuestra Escuela Córdoba).

Como sujeto en constitución al menos, este colectivo se presentaba fundido en un solo grupo.

Otra dimensión destacable es que el momento externo que siempre está presente aunque no se consume, opera también como amenaza, como potencia en el marco del juego de presiones y negociaciones. Por otro lado, el pasaje de momentos también supone un gran riesgo porque su sostenibilidad exige sacrificios y relaciones de fuerza de una densidad relativa pero significativa, que no está al alcance de cualquier proceso de acumulación organizativa.

La esfera pública en escala

La esfera pública, como caja de resonancia y gravitación adquiere otro carácter en el novedoso y singular ágora virtual y se torna así una estrategia de lucha, como forma de difusión, muy al alcance de este colectivo por un conjunto de circunstancias que pasaremos a describir.

Un primer componente debatido largamente en las asambleas de trabajadores virtuales fue la centralidad que los integrantes del nuevo gobierno le otorgan a las redes sociales, razón por la cual se imponía la necesidad de abrir ese frente como campo de contienda, para instalar las demandas en cierta audiencia interesada y desde allí amplificarla vía medios de comunicación, por un lado; y, en lo posible, para dar una disputa de sentidos sobre la educación, sobre la formación, sobre las acciones del gobierno, sobre los intereses en juego, sobre el rol del estado, etc, por el otro¹². De este modo, entre los trabajadores virtuales se diagramaron varias campañas de twitazos, en general para acompañar acciones presenciales o darle difusión a situaciones puntuales. En este tipo de campaña se busca ingresar en los rankings de los temas más twiteados como único modo de instalación. En la lógica de esta red, para acceder a la visibilidad es necesario acumular en poco tiempo gran cantidad de mensajes con una misma consiga. Ingresando al ranking llamado trending topic se cumple el objetivo.

Un segundo elemento es que para el desarrollo de esta estrategia hay una ventaja relativa de los trabajadores virtuales, la tarea laboral se desarrolla con una computadora, Tablet o incluso celular y acceso a internet (para acceder a la plataforma virtual donde solo se puede trabajar en línea), esta situación convierte a cada uno de los trabajadores virtuales -en la medida que cuenten con un mínimo de organización- en miembro potencial de un ejército de tuiteros, que coordinados por la vía de otra herramienta virtual organizativa y laboral, los grupos de wasap,

¹²Este segundo objetivo es mucho más difícil de conseguir como muestran algunos estudios recientes sobre la imposición de agenda y sentidos en redes sociales (Calvo y Aruguete, 2017 a y b; Aruguete y Galup, 2017)

concertaban las acciones sin necesidad de mucha antelación ni despliegue logístico. Calvo y Aruguete (2017) señalan que una comunidad de usuarios en twitter puede empujar a las instituciones tradicionales que dominan las agendas -y las jerarquías de las redes- a incorporar un tema en ella. La potencialidad de esta dimensión “operativa” de los trabajadores virtuales está dada por lo que señala otro estudio reciente sobre impacto de redes: “la geografía social de las redes está dominada por desigualdades entre los usuarios y por asimetrías en el flujo de la información. En esta arena, las batallas culturales las ganan la mayor difusión y no el mejor argumento” (Aruguete y Galup, 2017).

También merece una mención el uso de otra red social sumamente gravitante en la dinámica organizativa de los trabajadores virtuales. Lo más cercano a una cotidianeidad se constituye también en la escena virtual de los múltiples grupos de wasap que se estructuran formando círculos concéntricos -alrededor del grupo más activo- y en ocasiones también paralelos. En estos grupos se despliega la *sociabilidad posible*, de otro carácter e intensidad que la cotidianeidad física, pero que habilita un sustrato de circulación de información, de discusiones operativas y relativamente conceptuales, de propuestas organizativas, de estrategias, de fluidez cotidiana y de forjamiento de un tipo de lazo social.

“somos muy de comunicarnos, por el wasap por ejemplo, tenemos armados distintos grupos de wasap para organizar. Yo recuerdo que todo comienza, de alguna manera si hay que marcar un punto en el postítulo de DDHH, cuando armamos el grupo de wasap, que lo primero que hicimos fue armar un grupo y fuimos incluyendo a los compañeros trabajadores del postítulo, primero fue estar todos juntos en un lugar, por fuera de la plataforma ¿no?” (trabajadora virtual)

En la mirada de esta trabajadora el grupo de wasap constituye un momento fundante o iniciático del colectivo. El grupo al que refiere la entrevistada se llama “Laborantes Posti” y es su primera nominación, la primera vez que se nombran como grupo, con toda la vaguedad e insustancialidad de un grupo de wasap. Sin embargo, la creación de este grupo virtual permitió -además de las redes y flujos arriba mencionados- comenzar la horizontalización de un diálogo que siempre estaba mediado por la jerarquización de la estructura organizativa de los postítulos.

A ese grupo le siguieron varios otros, que fueron adquiriendo las especificidades y síntesis centrales que iba materializando el colectivo, así por ejemplo, otro grupo creado al calor del conflicto se denomina “virtuales en ATE”, cuando el colectivo decidió en una asamblea formar parte orgánica del gremio. Estos ámbitos virtuales de *sociabilidad posible* constituyen la experiencia más cercana de interacción y cotidianeidad -complementada imprescindiblemente con encuentros presenciales- sin la cual se tornaría más difícil aún la posibilidad de construir una organización sindical.

Externalidad y carácter espectral

La dinámica del sector público exige inevitablemente que un momento de las luchas laborales se exteriorice cuando alcanza cierta dimensión. En la propia lógica de las formas de trabajo de los tutores virtuales hay ya una exterioridad que tiene algún tipo de pregnancia sobre la casi totalidad de sus formas de lucha.

Los trabajadores virtuales de los postítulos de PNFPP poseen un vínculo contractual (laboral) mediado¹³, no pertenecen en términos formales a la planta del Ministerio, son concebidos

13Una cantidad significativa de trabajadores que realizan tareas presenciales y cotidianas en el Ministerio también se encuentran bajo las mismas formas de contratación, circunstancia que se replica en la totalidad de los organismos estatales desde la década del 90 con mayor o menor intensidad (Diana Menéndez, 2010)

directamente como prestadores de servicios¹⁴. La modalidad de *locación de servicios*, que comparten con muchos trabajadores presenciales, crea la ficción jurídica de una no relación laboral, cuya primera consecuencia es la pérdida de derechos laborales y se constituye en el primer escalón del proceso de externalización que mencionamos: no son considerados, ni nominados como trabajadores. Una de las resultantes de lo que parece una simple elusión de obligaciones patronales es la dificultad para los trabajadores de asumirse como tales, y en consecuencia de constituir la base de una acción gremial: el colectivo de trabajo.

*“primera cosa que paso es que tuvimos como que decidir o resolver con que gremio íbamos a construir y otra cosa fue **visibilizarnos entre nosotros** y respecto del afuera” (...)* *“Esa fue otra tarea, cuando buscamos sensibilizar acerca de la afiliación era que la persona que trabajaba como tutor o tutora se reconozca como..., se piense como trabajador”.* (trabajador virtual)

La consecuencia dista de ser solamente la individualización, es también la erosión de un sentido histórico y político asociado a condición de trabajador, al derecho colectivo y a la acción sindical. Un proceso de serialidad¹⁵ como llamaba Sartre a esa existencia dispersa e inerte, al que contribuye, muy paradójicamente, la omisión deliberada de la representación de estos trabajadores por parte de uno de los sindicatos.

El segundo peldaño del proceso extenalizador es parte de la forma concreta de la tarea, los trabajadores virtuales “no están situados” en el espacio del ministerio como los presenciales. Son un “otro” indeterminado para las gestiones, para los compañeros, para los gremios e incluso para sí mismos.

“para mi esto tiene que ver con como se trabaja en el siglo XXI y ningún gremio lo esta pensando, para mi. Todos los gremios están..., que lo estoy pensando ahora no pero, están erigidos sobre lo espacial y a nosotros lo espacial cambia, a nosotros lo que nos importa mas es el tiempo no lo espacial.” (trabajadora virtual)

“los presenciales también tiene otra tradición respecto de su mentalidad laboral, en el sentido de su historia de trabajadores, están ahí, están ahí, tenes que agarrar, tenes que mover a su oficina a su escritorio y ver que pasa; el trabajador virtual puede ser más inaccesible. Hasta que no toma cuerpo en la plataforma no existe, no hay un lugar donde vos lo vayas a ir a buscar, o sí pero es muy lejano. Es un mail, que por ahí no llega, que vos tenes que conectar, que es mas difícil el acceso básicamente, porque vos tenes que ver a alguien que trabaja suponete en el módulo de Marco político pedagógico del postítulo de Naturales, hoy cerrado el módulo, pero que en algún momento suponete que tenías que ir a rastrear a esa persona que estaba ahí y no se, el camino para llegar tal vez era conseguir contactarse con algún coordinador o coordinadora de aula que me de las coordenadas precisas para conectarte con el o con otro coordinador del módulo o con” (delegado gremial ATE)

La ausencia de espacialidad constituye un dato central de las posibilidades organizativas de los trabajadores virtuales dado que se diluye “el lugar de trabajo”, ámbito fundamental de la construcción de la fuerza sindical, donde se comparten hábitos, costumbres y rutinas (Vocos y Martinez, 2004).

“Este es un colectivo con una fragilidad constitutiva, dado por las condiciones de trabajo, porque no compartimos espacios, rutinas, etc” (Trabajadora virtual, asamblea de trabajadores virtuales, nota de campo)

14Varios estudios muestran que la tercerización y desarrollo de formas contractuales por obra y servicio forman parte del mundo del teletrabajo privado también (Montes Cato, 2011; Lenguita,2010), aparece como algo constitutivo del formato

15la existencia serial es para Sartre el dominio de lo práctico inerte, de las conciencias enajenadas de los hombres no-libres.

Los trabajadores virtuales asumen de ese modo un carácter espectral, lo que también se plasmara en sus formas de lucha, hay una presencia ausente, existen dispersos tras la uniformidad de la plataforma virtual. Se visualizan relativamente en los momentos de acción presencial directa (toma del ministerio, abrazo, ruidazos, clases públicas, etc), pero en la cotidianeidad de las acciones permanecen ajenos a la cartografía laboral. Las asambleas se realizan en otros espacios que se sustraen de la visibilidad cotidiana del lugar de trabajo, las comunicaciones también son externas ya que la plataforma virtual es un ámbito sumamente controlado y donde se puede individualizar fácilmente.

De algún modo, los trabajadores virtuales intervienen desde afuera hacia adentro, con acciones puntuales que tornan muy difícil para la contraparte identificar su anatomía precisa. La última intervención presencial de los trabajadores virtuales se realizó pocos días después del recambio de autoridades del Ministerio, en julio de 2017 cuando el edificio donde funciona el INFOD amaneció empapelado de consignas y caricaturas del candidato a senador y ministro saliente Esteban Bullrich, la medida material fue acompañada de un twitazo que llegó a ser trending topic con la consigna [#BullrichMalEducado](#). La intervención nocturna, la imposibilidad de cuantificar a los participantes de la acción, así como la complementariedad virtual del twitazo, son expresiones de ese carácter espectral, innumerable, pero activo.

Conclusiones provisionarias

Las transformaciones de capitalismo y de las formas de organización del trabajo alteran permanentemente las relaciones de fuerza entre capital y trabajo. En la etapa de la sociedad del conocimiento y la revolución informática, las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo o el trabajo en plataformas virtuales, se presentan como enormes desafíos para las organizaciones sindicales y para los trabajadores.

Como señalan Vocos y Martínez (2004:35) *“Con el teletrabajo nos encontramos no solo con la dificultad objetiva de la dispersión, sino también con el riesgo de que esta situación conforme una nueva identidad distinta a la del trabajador que se siente parte de un colectivo de trabajo al compartir cotidianamente con sus compañeros costumbres, hábitos y rutinas (...) es mucho más difícil construir un espacio gremial en un colectivo que se encuentran estructuralmente disperso, y sobre el que hay que accionar muy fuertemente en su identidad como trabajador”*

Sin embargo, en la experiencia que analizamos, a partir de un conjunto de circunstancias que fuimos relevando, se pudo constituir un colectivo de trabajadores estatales de entornos virtuales, encuadrado sindicalmente, que pudo disputar la continuidad de una política pública y de 3000 puestos de trabajo.

La modalidad en que se realiza la tarea laboral impregna en buena medida las formas organizativas y de lucha. Los trabajadores virtuales debieron sortear múltiples obstáculos para poder organizarse: en primer lugar, concebirse como “grupo en sí” -lo que no aparece como una obviedad entre trabajadores tercerizados, atomizados y multiempleados- aunque fuere en un carácter “virtual”. Un proceso que supone buscarse, encontrarse, identificarse, visibilizarse, organizarse e intervenir como un grupo “para sí” de diversas maneras, constituyendo representaciones desdobladas aunque articuladas. En segundo lugar, dar disputas internas con medidas de fuerza y reclamos puntuales, así como disputas externas de carácter estrictamente político donde se discutieran sentidos en torno al Estado, la educación, la formación, los recursos públicos, etc.

En un contexto de debilidad para los trabajadores, donde se esparcen múltiples formas del trabajo, que incluyen precariedad, informalidad, flexibilidad, etc se vuelve cada vez más imprescindible repensar las formas de organización y resistencia de los sectores subalternos. Dentro incluso de las modalidades sindicales relativamente formalizadas las nuevas dinámicas del capitalismo exigen renovarlas, vitalizarlas, dotarlas de nuevas identidades y prácticas que

interpelen y contengan a un conjunto cada vez más amplio y heterogéneo de experiencias de trabajo.

En el caso que abordamos existen algunas pistas de algo que es necesario pensar, practicar y expandir. En definitiva, donde nadie esperaba una respuesta, apareció una acción coordinada que redundó en una organización de carácter gremial que llegó a tomar un edificio ministerial, reponer, aunque provisionalmente, una política pública masiva -resguardando derechos- y los puestos de trabajo que la sostenían. Un espectro colectivo de carácter impreciso pero activo, que deja huellas y al menos provisionalmente, altera realidades.

Bibliografía

- Abal Medina, Paula (2011): La sublevación de la vincha. En Abal Median y Diana Menéndez (Comps) Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente. Ed Imago Mundi.
- Alliud, Andrea (2013): La formación docente en la Argentina. Aproximación a un análisis político de la situación. En revista Itinerarios educativos n° 6, UNL, Santa Fe.
- Aruguete, Natalia, y Calvo, Ernesto (2017a): Una voz imposible de callar ¿Dónde esta Santiago Maldonado?. En revista Anfibia. Disponible en: <http://www.revistaanfibia.com/ensayo/una-voz-imposible-callar-donde-esta-santiago-maldonado/>
- Aruguete, Natalia y Galup, Luciano (2017): Tuits y participación en el debate público. En revista Letra P. Disponible en: <http://www.lettrap.com.ar/nota/2017-10-25-17-46-0-tuits-y-participacion-en-el-debate-publico>
- Boutang, Moulrier et all (2004): Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva. Traficantes de sueños. Madrid
- Burawoy, Michael y Olin Wright, Erik (1990): “Coercion and consent in contested exchange”. In *Politics and society*, vol. 18, n° 2, 251-266.
- Casas Cortez, Maria (2008): Etnografías made in USA: rastreando etnografías disidentes. En Leizaola y Hernandez (comps), *Miradas, encuentros y criticas antropológicas*. Disponible en <file:///C:/Users/Nicolas/Desktop/Viruales/130302Casas-Cortes.pdf>
- Castells, Manuel (1997): La era de la información. Siglo XXI, México.
- Chavez Mendez, María y Daza Sanabria, Juan (2003): Reflexión metodológica: Sobre la aplicación concreta de la Investigación acción participativa en contextos rurales en el Estado de Colima. En *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, Vol IX, num 17, pp 115-146.
- Dantas, Marcos (2003): Informacao e trabalho no capitalismo contemporáneo. En revista Luanova, n° 60, pp 5-44.
- Diana Menéndez, Nicolás (2010): La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina. En *Revista de Ciencias Sociales* num. 128-129, Universidad de Costa Rica.
- Di Martino, Vittorio (2004): El teletrabajo en America latina y el Caribe. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canada.
- Fals Borda, Orlando (1973). Reflexiones sobre la aplicación del método de Estudio-Acción en Colombia. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 35, N° 1, pp. 49-62.
- Ferpozzi, Hugo y Zukerfeld, Mariano (2012): El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre trabajadores informáticos y el mundo gremial. Ponencia presentada en el IV Congreso Anual de la Asociación de Economía para el Desarrollo de la Argentina.
- Galvez Mozo, Ana María (2014): Teletrabajo y Producción de subjetividad: una encrucijada de resistencias. En *Revista Polis e Psique* 4(I), pp 189-216.

- Gindin, Julian (2011): La tradición sindical y la explicación de las prácticas sindicales. Conclusiones de una comparación internacional sobre los docentes en el sector público. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, año 16, num.26, pp 119-143.
- Granovetter, Mark (1990): Modelos de umbral de conducta colectiva. *Zona abierta* 54-55, pp 137-166.
- Hale, Charles (2006): *Activist Research v. Cultural Critique: Indigenous Land Rights and the Contradiction of Politically Engaged Anthropology*. *Cultural Anthropology* V.21, N.1. ProQuest Sociology. -
- Lenguita, Paula (2010): Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma. *Revista Argumentos*, UNAM, México. Pp 245-263.
- Lenguita, Paula (2009): Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo. En *Trabajo y Sociedad* n° 12, vol XI, Santiago el Estero.
- Miguez, Pablo (2017): Del general intellect a la tesis del capitalismo cognitivo, aportes para el estudio del capitalismo del siglo XXI. En Carmona y Miguez (comps) *Valorización del conocimiento en el capitalismo cognitivo*. Ediciones UNGS, Buenos Aires.
- Miguez, Pablo (2008): Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. En *Trabajo y Soceidad*, N° 11, vol X, Santiago del Estero.
- Montes Cató, Juan (2011): EL trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero. En *Kairos Revista de temas Sociales*, año 15 num.27,
- Montiel Torrez, Francisca (2002): Municipio y teletrabajo. Disponible en http://isel.org/wp-content/uploads/2013/10/cgpl_2002.pdf
- Negri, Toni (1980): *Del obrero-masa al obrero-social*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Oficina Nacional de Empleo Público, ONEP, (2012): *Personal contratado de la Administración publica nacional 2010-2011*. Colección estudios. Subsecretaria de la Gestión Pública.
- Poulantzas, Nicos (1979): *Estado, poder y socialismo*. México, Siglo XXI.
- Rodrigues Ramalho, Ramón (2013): Contribución a la propuesta de una etnografía militante. Ponencia presentada en las X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.
- Rodríguez, Alejandro y D'Errico Julieta (2017): Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una experiencia desde el caso argentino. En *Rev. Colombiana de Sociología*, 40(2), pp. 47-66.
- Sartre, Jean P. (2004): *Critica de la Razón Dialéctica*. Tomo I y II. Losada, Buenos Aires.
- Silver, Beverly (2005): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal, España.
- Shomaly, Denise (2000): *EL teletrabajo, Una nueva modalidad de interacción social*. Grupo de trabajo Comunicación, tecnología y desarrollo. Santiago de Chile.
- Shumpeter, Joseph (1983): *Capitalismo, socialismo y democracia*. Hyspanoamerica, Biblioteca de economía.
- Speed, Shannon (2006): Entre la antropología y los derechos humanos. Hacia una investigación activista y comprometida críticamente. En *Alteridades* 16 (31), pp 73-85.
- Vocos, Federico y MARTINEZ Oscar (2004): *Teletrabajo ¿otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresaria*. Cuadernos del TEL: