

XII Jornadas de Sociología de la UNLP

Mesa 27: El ascenso de las incertidumbres. El laberinto de la reforma laboral: desafíos frente a las transformaciones del mundo del trabajo.

Título de la Ponencia: **Teletrabajo, pandemia y después: interpretaciones discursivas y respuestas sindicales de tres gremios de docentes universitarios de Argentina.**

Mariel Payo Esper (UNAJ-UNLP)

Andrea Del Bono (CONICET-UNAJ- UNLP).

Resumen

La presente ponencia compendia avances preliminares de un trabajo de investigación en ciernes. En ella se pretende analizar las respuestas gremiales de tres sindicatos docentes universitarios argentinos frente a la introducción del teletrabajo -en el contexto pandémico de 2020- y los impactos de este fenómeno en la acción y representación sindical. Los casos de estudio son la Asociación Gremial Docente de la Universidad de Buenos Aires (AGD-UBA), la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de La Plata (ADULP) y la Asociación de Docentes Extensionistas e Investigadores de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ADEIUNAJ). A partir de un marco teórico afín a la Teoría de los Recursos de Poder Sindical se intenta reconstruir la forma en la que se puso en juego el poder social de discurso desplegado en los materiales de difusión públicos de los tres gremios, y se ensaya una caracterización general del contexto en el que surgen. Nos focalizamos, entonces, en las interpretaciones discursivas sobre el teletrabajo, procurando analizar de qué manera estas narrativas sindicales construyen poder social. En términos metodológicos, dada la vacancia de estudios de este tipo para el sector, se desarrolla una investigación exploratoria que combina, entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales, documentos y recursos narrativos de los gremios, análisis secundario de datos estadísticos y análisis documental.

Introducción

La presente ponencia analiza las respuestas gremiales de tres sindicatos docentes universitarios argentinos frente a la introducción del teletrabajo y los impactos de éste fenómeno en la acción y representación sindical. Esta pesquisa fue desarrollada en el marco del PICT “Teletrabajo en el contexto de la crisis de Covid 19. Nuevas formas de

flexibilización laboral en Argentina (2020-2025).”¹ dirigido por Andrea Del Bono y co-dirigido por María Noel Bulloni.

Se abordan en este trabajo los discursos desplegados por la Asociación Gremial Docente de la Universidad de Buenos Aires (AGD-UBA), la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de La Plata (ADULP) y la Asociación de Docentes Extensionistas e Investigadores de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ADEIUNAJ). La elección de estos casos se fundamenta, más allá de la garantía de acceso al campo y la cercanía geográfica, en la necesidad de contemplar distintas situaciones que reflejen el heterogéneo universo de la educación superior en nuestro país; hay una universidad nueva y otra dos que se encuentran entre las más antiguas, con sindicatos pertenecientes a distintas federaciones. Se exponen aquí conclusiones parciales del relevamiento de la documentación publicada por estos sindicatos en sus páginas web y en redes sociales, en relación a lo que llamaremos, siguiendo a Patricio Grande (2020) “virtualización forzosa” durante los años 2020 y 2021.

En términos metodológicos, dada la vacancia de estudios de este tipo para el sector, desarrollamos una investigación exploratoria, cuyo modo de abordaje es el que Ruth Sautu (2011) llama método narrativo-histórico, combinando recursos narrativos, análisis secundario de datos estadísticos y análisis documental. Enfatizando, en esta oportunidad, el relevamiento e indagación documental.

Si bien el teletrabajo, entendido como “el trabajo (que) se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado a través de la utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo)” (OIT, 2020:7) irrumpió fuertemente en la labor docente universitaria, al igual que en los demás sectores, durante la pandemia y la inmediata post-pandemia, la propuesta de la investigación de la cual esta ponencia es tributaria pretende relevar las respuestas sindicales tanto en el aislamiento de 2020 y 2021 como a largo plazo en relación al teletrabajo. Por ello, aunque aquí se exponen de manera exclusiva las respuestas gremiales que la virtualización forzada en pandemia generó, la perspectiva futura es estudiar las consideraciones sobre el advenimiento de esta forma de trabajo y su incidencia en la acción gremial a mediano y largo plazo.

Se analizan aquí los diferentes relatos sindicales sobre el teletrabajo de los docentes universitarios durante el ASPO leyéndolos en clave de poder social discursivo (Schmalz

2017) y el punto de partida es la hipótesis de que los efectos de la pandemia y la salida de la pandemia con los nuevos dispositivos de trabajo y de control que redundan en un aumento de la carga de trabajo no constituyen un tema problematizado por los actores gremiales. De hecho, en relación a la dimensión sindical, como sostienen Nava y Grijera (2022) durante los años de aislamiento “el 75 % de los conflictos se deben a despidos o salarios (...) y los reclamos en torno a las condiciones de trabajo, incluyendo reclamos sobre protección personal post-Covid, se mantienen estables”.

Algunas consideraciones teóricas

Este estudio se enmarca dentro de la Teoría de los Recursos de Poder sindical, principalmente a partir de los aportes de Stefan Schmalz (2017, 2018) quien sintetiza y amplía las contribuciones de autores que desarrollaron previamente este corpus teórico como Offe y Wieselthaler (1985), Kelly (1998), Wright (2000) y Silver (2005) entre otros.

Se considera aquí a los sindicatos como organizaciones que agrupan a los trabajadores “a lo largo de líneas estrechas de identificación y de intereses comunes” (Hyman 1981:47) que exceden las meras reivindicaciones económicas pero que son, a su vez, el resultado de los procesos de construcción de resistencias e impugnaciones a los procesos de control que el capital necesita impartir sobre el trabajo durante el proceso productivo y en la definición de condiciones de vida (Cfr. Hyman 1981). Por lo tanto, se analizan las prácticas y discursos de estas organizaciones y sus dirigencias como constructoras de los intereses inmediatos de aquellos a quienes representan, lo que evita el sesgo economicista o una interpretación de la representación de intereses de manera lineal o mecánica. Estas construcciones se dan en estrecha relación con condicionantes estructurales y en contextos más o menos favorables.

A partir de determinantes estructurales y perspectivas accionistas, Erik Olin Wright construyó los conceptos de poder asociativo y poder estructural. El primero es el que resulta de la formación de la organización colectiva de los trabajadores, el estructural “resulta de la ubicación de los trabajadores dentro del sistema económico” y se compone de los subtipos poder de negociación en el mercado de trabajo, que deriva del equilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral y poder de negociación en el lugar de trabajo que resulta de la situación estratégica dentro de un sector industrial clave (Cfr. Silver 2005). En cuanto al poder asociativo, “es aquel que resulta de la asociación de los trabajadores en colectivos sindicales y/o políticos con capacidad de desarrollar

estrategias” (Silver 2005:27). En esta categoría entra el número de trabajadores afiliados pero también factores como los recursos infraestructurales para el trabajo sindical, la eficacia organizativa, la participación de las bases en tanto “predisposición a la acción” (Kelly, 1998) y, por último, la cohesión interna, entendida como las redes de solidaridad entre afiliados.

Beberly Sylver combina estas categorías para pensar la movilización de estos poderes en el escenario de los ciclos que Karl Polanyi (1930) señala como de “rentabilidad – ajuste y acción colectiva” a nivel mundial, lo que configuraría una alternancia periódica entre fases históricas caracterizadas por un desplazamiento hacia la des-mercantilización del trabajo y la creación de nuevos bloques sociales y fases caracterizados por la re-mercantilización del trabajo y el resquebrajamiento de los viejos bloques sociales en un contexto signado por la globalización.

Recientemente, estudios como los de Schmalz (2017) y Schmalz, Ludwing y Webser (2018) añaden los conceptos de poder institucional y poder social. El primero de ellos, “ligado al marco institucional (legislación laboral, instituciones de negociación y representación, diálogo social, etc.) en el que operan los sindicatos” (Perez de Guzman y Prieto 2022:264) es generalmente resultado de luchas y procesos de negociación basados en los poderes estructural y asociativo. Como resultado de acuerdos con el capital y los estados, “el poder institucional demuestra un carácter doble: en algunos casos, concede amplios derechos a los sindicatos, pero al mismo tiempo pone límites a su capacidad de actuar” (Schmalz 2017:30). Se trata de la posibilidad de aprovechar las instituciones mediante la práctica del lobby, y “los sindicatos pueden recurrir a el aun cuando sus poderes estructural y asociativo se encuentran en fase de descenso” (Op. Cit p 31).

Con poder social se hace referencia a los márgenes de maniobra que resultan de la posibilidad de cooperación (poder de cooperación) con otros actores sociales a partir de la generación de un proyecto político capaz de imponer hegemonía en una constelación de fuerzas sociales. Esto se alcanza a partir del poder de discurso, que implica la capacidad de tematizar las injusticias y elaborar las demandas erigiendo discursos a partir de recursos narrativos propios y asumiendo el liderazgo frente a temas relevantes. “Esta capacidad tiene como objetivo establecer y utilizar de forma estratégica y sensata el poder asociativo” (Schmalz 2017: 35).

Las preguntas, para el abordaje de las oposiciones sindicales de los gremios docentes a la irrupción del teletrabajo son: ¿Cuál es la constelación específica de poderes que determinan la capacidad de actuar de los sindicatos de docentes universitarios frente al desafío que representó el teletrabajo? y ¿En qué contextos se movilizan efectivamente estos poderes? A nivel general, y corriendo riesgos de esquematismo excesivo, se asume que los gremios bajo estudio tienen a disposición la posibilidad de movilizar los poderes asociativo, institucional y social, y que las prácticas y discursos desplegados en consecuencia se dan en un escenario de re-mercantilización de la fuerza de trabajo, iniciado a partir de la crisis de 2008 y el agotamiento del modelo neo-desarrollista en 2012, y potenciado en nuestro país con la restitución neoliberal del gobierno de la alianza cambiamos en 2015 y la llegada de la pandemia por COVID-19 en 2020.

Es evidente que, la posición de los docentes universitarios en la estructura productiva nacional no es “estratégica” en términos de su posición objetiva (Womack 2008) ni estos actores detentan un poder estructural importante en términos de negociación o capacidad de interrupción de la circulación. En efecto, el carácter público y voluntario de la educación superior en nuestro país diferencia a este colectivo docente de otros como los de niveles inicial y primario, que en determinadas situaciones pueden hacer uso de una forma del poder estructural que algunos autores llaman “de reproducción”, comúnmente ejercido por empleados de las áreas de cuidado de personas dependientes que podrían ocasionar costos parciales a empleadores privados, como los trabajadores docentes de educación infantil, jardines maternos y de hogares privados al interferir en el flujo normal y la reproducción del trabajo remunerado y así influir sobre otros sectores de la economía nacional.

En cuanto al poder asociativo, la docencia universitaria en general y las organizaciones gremiales estudiadas detentan presentan altos niveles de afiliación. En efecto, una encuesta realizada por la Federación CONADU en 2021 afirma que 41,2% de la planta docente está afiliada pero no participa, 22,6% está afiliada y participa, 1,5% es representante o dirigente gremial. Solo el 34,6% no se encontraba afiliado para entonces (Morris y Gonzalez, 2022). Tanto ADULP como ADEIUNAJ detentan números que alcanzan más del 10% en el primer caso y casi 50% de la planta docente en el segundo. A esto debe agregarse que se trata de sindicatos que no compiten con otros por la representación sindical. AGD-UBA, por su parte, muestra un panorama distinto, se trata de 5787 afiliados en una población de aproximadamente 28.000 docentes. Su tamaño y

el hecho de que compita por la afiliación con otros dos sindicatos podrían ser una de las claves para comprender el carácter activo y combativo de esta organización.

En relación al poder institucional, es importante señalar que cada gremio cuenta con recursos dispares, que iremos analizando en el desarrollo de este trabajo. A todas luces es ADULP el que más recursos tiene pero esto se vincula no sólo a que representa docentes de una institución con más recursos y presupuesto en términos comparativos sino, sobre todo, a que es el Sindicato que conduce Federación CONADU y tiene vínculos muy estrechos con la gestión de la Universidad. ADEIUNAJ y AGD desarrollan un tipo de acción gremial de mayor presencia y cercanía a los afiliados, intentando explotar al máximo los recursos con los que cuentan. En el caso de ADEIUNAJ, la cercanía esta garantizada por la centralización geográfica de todas las unidades académicas en un mismo predio, y la conversión de la sede sindical en una sala de profesores llamado “espacio de bienestar” generalizado entre el colectivo docente como espacio de encuentro. En cuanto a AGD, se observa un ejercicio más constante de la democracia interna a través de recurrentes asambleas abiertas e incluso la existencia de numerosos grupos de whatsapp donde se aglutinan afiliados y no afiliados.

El desarrollo del aspecto vinculado al poder social discursivo es uno de los ejes a desarrollar en relación al teletrabajo. Como sostienen Offe y Wiesenthal “las organizaciones en que se desarrolla la acción colectiva de los relativamente menos poderosos, siempre deben ser (y de hecho son) construidas de tal forma que simultáneamente expresen y definan los intereses de sus miembros” (1985:12). En este sentido, cabe la pregunta de cuáles son las narrativas que estas organizaciones articularon en torno a la irrupción del teletrabajo, teniendo en cuenta que, generalmente, se trata de un colectivo laboral que no construye su identidad de manera unívoca en relación a la labor docente, sino que suele estar adscripta a otro tipo de labores como la investigación o la gestión. Asimismo, es importante tener en cuenta, al momento del análisis, el peso simbólico e histórico de la universidad pública en nuestro país, aspecto que se pone en juego de manera permanente en la construcción discursiva analizada.

Los puntos de partida: las universidades públicas en pandemia

Según datos publicados por la Secretaría de Políticas Universitarias en 2021, en nuestro país hay 133 Universidades e Institutos Universitarios, de los cuales 67 son de carácter estatal (61 Nacionales y 6 Provinciales). En las mismas, el 67,4% de las carreras

de grado y pre-grado son presenciales y en ellas trabajan, como docentes y a nivel nacional 212.724 personas de las cuales el 68,4% tiene cargos simples (Síntesis de información Estadísticas Universitarias 2020-2021). Esta estructura que coloca a la gran mayoría de la población docente en cargos simples, se replica en las 2 universidades más grandes con las que trabajamos: UBA y UNLP. Inferimos que explica mucho de la acción gremial de estos docentes pues, se trata de personas que en general poseen otros trabajos

El 19 de junio de 2020, apenas un mes después de declarada la ASPO, el Ministerio de Educación, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y todas las Federaciones de Docentes Universitarios firmaron un Acta Acuerdo que abarcó a docentes comprendidos en el ámbito de aplicación del CCT homologado por Decreto 1246/2015, cualquiera sea el carácter de su designación. Se reconoce como trabajo docente al "no presencial", "virtual" hasta tanto se restablezcan las actividades normales.

Se establece que el salario será el mismo por convenio, el artículo 5 reconoce el derecho a desconexión y se informa que se “formará” a lxs docentes en el uso de recursos tecnológicos. Establece que las Universidades ponen a disposición los recursos tecnológicos, proveerán de una casilla de correo electrónico y demás herramientas. En la misma Acta, se reconoce que:

“el trabajo docente en contexto virtual o no presencial regulado en este acuerdo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales” y afirma que (...) “las partes acuerdan que las normas, y protocolos específicos adicionales con relación al trabajo docente en contexto virtual o no presencial y asimismo el retorno a las actividades presenciales serán consensuadas, en general, en el ámbito del CONSEJO ASESOR PARA LA PLANIFICACIÓN DEL REGRESO PRESENCIAL A LAS AULAS creado por Resolución N° 423/2020 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, y en particular en reuniones de trabajo contempladas a tal fin en cada universidad”

Frente a la ASPO, las gestiones de las tres universidades bajo estudio esgrimieron razones y condiciones de posibilidad para el sostenimiento académico que, como veremos en el próximo apartado, pueden ser leídas en tándem con la construcción discursiva sindical. Es llamativa y provocadora la intervención al respecto de una alta funcionaria de la UBA, que recurre al sistema conocido como UBA XXI, muy cuestionado por AGD, para explicar cómo fue posible la virtualización en un reciente artículo:

“La UBA debió implementar diversas líneas de acción –en un período muy corto de tiempo– para dar continuidad a las actividades de enseñanza. En dichas acciones se expresó la diversidad y las características singulares de cada unidad académica (p. 63). En este proceso resultó fundamental la experiencia institucional acumulada en el campo de la EaD y la creación del Programa UBA XXI¹ en 1985 (Nosiglia, 2020:63)

El decado de la UNLP es tal vez el que más refleja la épica de la educación superior argentina en un contexto de emergencia:

“En un mundo donde el conocimiento, la ciencia y la tecnología juegan un papel de primer orden, el desarrollo y el fortalecimiento de la Universidad Pública, tal como la concebimos, antes, durante y después de una pandemia, constituyen un elemento insustituible para el avance social, la generación colectiva de riqueza, el fortalecimiento de las identidades culturales, la cohesión social, la lucha contra la pobreza y el hambre, la prevención del cambio climático y la crisis energética, así como para la promoción de una cultura de paz, en la convicción que la búsqueda de la igualdad y la inclusión” (Tauber, 2020:76)

Por último, el caso de la Universidad Nacional Arturo Jauretche trae consigo una preocupación que aparece reflejada parcialmente en los materiales sindicales, pero si tiene mucha fuerza en los testimonios recabados en las entrevistas, y es la permanente “amenaza” que pesa sobre las unidades académicas más recientes, que no les habría dejado opción ni margen de maniobra frente a la necesidad de virtualizar:

“Pasados más de noventa días de habernos desayunado que sufriríamos una situación nunca vista para una nueva Universidad como la nuestra, y habernos lanzado sin mayor preparación a la enseñanza virtual en el entendimiento de que, si no lo hacíamos, nuestra comunidad universitaria tenía serios riesgos de disolución” (Peirano y Villanueva, 2020:939).

Relatos sobre la virtualización del trabajo docente: ¿Oportunidad u obstáculo?

¹² Este programa es uno de los más resistidos sindicalmente. Se trata de una forma alternativa de realizar el Ciclo Básico Común de manera totalmente virtual que, según este mismo artículo de Nosiglia, “pasó de alrededor de 26.000 inscripciones en 2011 hasta las 117.000 en 2019” y durante el ASPO su matrícula creció un 28% respecto al año anterior. (p. 63).

A partir de la lectura de las fuentes sindicales es posible diferenciar, en términos cronológicos, claramente dos instancias; un primer momento, signado por la emergencia de una narrativa - elaborada por las Federaciones Sindicales a las cuales pertenecen los sindicatos- atravesada por la “épica” en relación al rol de la universidad en la pandemia y, en un segundo momento, la aparición de una suerte de balance sobre las ventajas y desventajas de la virtualización educativa, en la cual aparece cada entidad gremial haciendo mayor o menor énfasis en cuestiones vinculadas al proceso de trabajo dependiendo el caso. En esta segunda etapa es donde aparece lo que llamaremos “relato rosa” del teletrabajo docente, todavía imbuido fuertemente por la narrativa épica del primero momento, por un lado, y un posicionamiento fuertemente crítico a la forma de implementación del teletrabajo y sus consecuencias, por otra parte.

El discurso épico encuentra sentido, como vimos en el apartado anterior, en términos contextuales. En efecto, el Ministerio de Educación y las gestiones de todas las Universidades Nacionales pautaron continuar las clases por medios virtuales, bajo la promesa de garantizar salarios y libertad de acción sindical y todas las instituciones estatales y privadas se encontraban para entonces realizando serios esfuerzos para continuar funcionando en el contexto de aislamiento.

La perspectiva crítica puede visualizarse en la voz de Luis Tiscornia, Secretario General de CONADU histórica (h), quien en una temprana charla virtual en abril de 2020 señalaba que la pandemia era una “situación inédita que paralizó la economía y estaba generando mucho sufrimiento para los sectores más vulnerables”. En este sentido, este Secretario General, y la Federación por él representada insisten en que las universidades deberían poner sus conocimientos y experticia en favor de la salida de la pandemia, más que garantizar de manera acrítica la continuidad académica, ya que "nada puede ser igual y nada puede ser normal". En relación al teletrabajo, Tiscornia sostiene que:

“Se abre una discusión sobre las modalidades virtuales e incluso de teletrabajo. Ha habido autoridades en algunas universidades que han adoptado decisiones como que de ahora en adelante todo el cuatrimestre se iba a realizar de modo virtual como si esto fuera una simple decisión burocrática. Sobre eso se empiezan a montar afirmaciones, presunciones, que es una situación que llegó para quedarse y lo virtual es algo que nunca va a retroceder pero (...) el teletrabajo no llegó para quedarse, se tiene que ir, no está ni siquiera en nuestro CCT” (Charla en vivo "El rol de la universidad pública frente a la emergencia sanitaria")

Para entonces, CONADU-H ya había realizado 2 plenarios virtuales de Secretarios Generales, y enviado una nota al CIN solicitando que se vuelva a la actividad normal de la manera menos brusca posible. En 12 universidades del país, las autoridades se estaban negando a discutir con los gremios docentes la situación laboral. CONADU-H consideraba “insustituible la presencialidad”, proponiendo vivir el teletrabajo como una emergencia en estos 2 o 3 meses, pero dando directivas a sus bases de que esto “no signifique para nada que sea una etapa fundacional de una nueva era en la educación argentina”. Frente a esto, se propone la conformación de "comités de crisis" con autoridades provinciales, municipales, estudiantes, docentes y no docentes para re-definir qué rol debería tener la Universidad Pública en cada provincia y municipio.

Un mes después, CONADU publicaba el artículo “Apuntes de política universitaria. Deseos interrumpidos" en el cual dos profesionales de la educación se preguntan por las nuevas fisonomías que adquieren, en tiempos de pandemia, los factores de riesgo psíquico en el “teletrabajo” docente. En este escrito hay señalamientos críticos, como el acople entre vida privada y trabajo con la consecuente sobrecarga a quienes sostienen tareas de cuidado, pero también un esfuerzo por señalar los “aprendizajes” o desafíos. El desafío más resaltado es el “trastrocamiento del homo academicus”. Las autoras, señalan que

“Si hay algo que otorga seguridad al homo academicus es sentirse un especialista en conocimientos importantes para la vida social y (...) la pandemia obligar a romper las sagradas formas de transmisión desde el estrado, esas clases magistrales en que él mismo se escucha y regodea entre tanto saber erudito" (Martinez y Walker, 2020).

Esta lectura aparece reiterada y matizada en un documento publicado posteriormente, también de raigambre académico, en el cual se señala a la virtualidad docente como una forma de poner en “jaque” a la enseñanza tradicional, pero una potencial fuente de precarización que hace necesaria la acción gremial (Martin, 2020). De este modo, las primeras publicaciones de CONADU, lejos de ser proclamas sindicales asociadas a demandas laborales concretas, fueron reflexiones que, coqueteando con lo filosófico, resaltaban el exotismo de la experiencia de teletrabajar.

La Federación CONADU no abandonó en ningún momento esta postura “épica” sobre la universidad. En efecto, a más de año de iniciado el ASPO, se festejaba que el sistema haya podido “dar respuesta a un primer reto político e institucional que fue el de garantizar

la continuidad educativa". (Exposición de Glenda Morandi en Encuentro: Educación universitaria, tecnología y pandemia 2021: 26). Para entonces, se señalaba también con preocupación la "reforma silenciosa de nuestras universidades enmascarada en las necesidades de adecuar tecnologías" (Encuentro: Educación universitaria, tecnología y pandemia, 2020:14). De hecho, se señala que en "varias universidades se habían creado y estructurado recientemente los SIED (Sistemas Institucionales de Educación a Distancia), como en el caso de la UNLP y esa estructuración y regulación normativa es considerada un avance en estas tendencias.

En términos de poder de discurso, ambas Federaciones colocan a la Universidad en un lugar de importancia, lo que pretende interpelar a otros actores sociales, ya sea para justificar que se garantizó "la continuidad educativa", como valora CONADU o para solicitar ser convocada en un rol social diferente al usual, tal como señala CONADU-H. Esta etapa "épica" no estuvo exenta de conflictos que, en general tuvieron que ver con el incumplimiento del Acta Acuerdo por parte de las autoridades universitarias. De hecho, CONADU-H convocó en Julio de 2020 a una protesta nacional para expresar el "descontento" ante la falta de apoyo económico y tecnológico necesario para sostener las clases de manera remota. Cada organización sindical impulsó jornadas de protesta con apagones virtuales y actividades de difusión, con las modalidades que cada asociación resuelva, sin descartar la posibilidad de que haya paros ("Docentes universitarios reclaman apoyo para el teletrabajo". Diario va con firma, 2/7/2020).

Dirigiendo ahora nuestra atención a los casos de estudio, es importante señalar que, en los tres casos, casi inmediatamente después de la virtualización de las tareas docentes, se procedió a realizar relevamientos sobre la situación de los docentes en cada unidad académica y sus herramientas y principales preocupaciones.

Con fecha del 1 de julio de 2020 se publicó el "Relevamiento sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en contexto de ASPO en la UNLP", realizado por la Secretaría de formación de ADULP. Allí, se informa que el 98% de las materias virtualizó sus actividades en pandemia aunque el 61% de los docentes declaró tener conocimientos regulares o nulos sobre herramientas virtuales. Más de la mitad de los encuestados tuvo que adquirir material nuevo, en mayor medida computadoras (55%), luego cámaras y micrófonos (30%) y en un porcentaje menor pizarras, celulares y suscripciones a plataformas (zoom). 6 de cada 10 docentes no posee una conectividad de buena calidad, lo que sumado a las deficiencias tecnológicas, habla de las condiciones

adversas. "El 87,7% del total de los encuestados manifiesta estar dedicando más tiempo que antes y, sólo un 8,9%, el mismo tiempo que antes a las tareas docentes. Sin embargo, respecto de la evaluación general sobre la implementación de la enseñanza virtual durante el cuatrimestre, predomina la calificación buena (54,1%).

El documento señala que

“A pesar que las condiciones de trabajo han cambiado y en muchos casos se han agravado, los docentes parecen valorar de manera muy positiva lo logrado hasta ahora en esta nueva etapa. Y más allá que la virtualización intempestiva y generalizada de las prácticas educativas generó numerosas dificultades y escollos, el compromiso de los docentes de la UNLP para superarlos y sostener la continuidad educativa en un contexto tan angustiante, pareciera primar a la hora de la valoración general”.

Como se observa, ADULP resalta el valor que la docencia en general le dio al acompañamiento institucional de la Gestión de la UNLP. Sin embargo, es mucho menos ponderado que el acompañamiento de los pares. En efecto, los números resaltan que el 45% de los encuestados ve positivo el acompañamiento institucional pero el 90% señala lo mismo para acompañamiento de los pares. De este modo, el documento abona al "relato rosa", porque aunque releva que para muchos docentes fue precarizador e implicó más trabajo la virtualidad, resalta que existió acompañamiento y que se valora como positivo el resultado de la educación virtual. De hecho, se sostiene que los docentes se "apropiaron de la tarea" y asumieron la continuidad educativa resaltando el rol de "defensores de la educación pública y gratuita" del "sujeto docente universitario" heroizando a los docentes, más allá de reconocer las pésimas condiciones de la mayoría de ellos.

A fines de ese año, ADULP publicó un catálogo de fotografías llamado “Enseñar en tiempos de pandemia”. Es un compendio de imágenes tomadas por los mismos docentes de distintas unidades académicas durante la virtualización de la educación. El prólogo señala que “el material recopilado indaga sobre los espacios, las distancias, los nuevos entornos, los desórdenes, las estrategias pedagógicas, los límites entre lo público y lo privado (...) y la fotografía evidencia momentos, recuerdos, sucesos y deseos que mapean el trabajo docente en el presente”. Bajo el argumento de que se trata de una

“reivindicación de la universidad pública” (prologo), podemos ver en este catálogo la condensación del “relato rosa”. Imágenes luminosas, que muestran niños, mascotas y mates coloridos, sin reparar ni por un momento en alguna nota crítica.

ADEIUNAJ realizó un relevamiento con fuerte hincapié en las condiciones laborales, y desde el título ya se habla de “teletrabajo en emergencia”. La conclusión más importante que expone este documento es que “el sostenimiento de las cursadas fue posible gracias a la solidaridad entre docentes, más que a una política institucional”. Sólo un tercio de los docentes desarrollaron su trabajo en ambientes o condiciones adecuadas (sin dolencias físicas, en ambientes silenciosos, y sin obligación de compartir su computadora) y el desgaste mental y psíquico afectaron a más del 80% de docentes con sensaciones de acumulación de temas pendientes. A esto se le suma que el 70% de quienes respondieron el relevamiento manifestó haber tenido molestias físicas y psíquicas como resultado de las condiciones de trabajo.

En el discurso esbozado por este gremio se pone más en evidencia la necesidad de generar un “acompañamiento” desde la preocupación por las Condiciones y Medioambiente laboral, pero también se ensalza la labor docente como imbuida de cierta heroicidad y se toman las condiciones laborales como algo “dado” e “indiscutible”. De hecho, el primer material que el sindicato publicó es un folleto llamado “Teletrabajo. No nos aislemos en estas cosas” en el cual se proporcionan pautas de organización del espacio de trabajo con consejos sobre la postura del cuerpo, la altura a la que debe estar la computadora, la necesidad de pausas activas y derecho a desconexión. Se le recuerda a las docentes que tienen a su cargo tareas de cuidado que están vigentes las licencias estipuladas en la Resolución 105/2020 y que al solicitarla serán acompañados/as por el sindicato.

Es destacable que, ni ADULP y ADEIUNAJ realizaron medidas de fuerza vinculadas a las condiciones del teletrabajo docente en pandemia. Si se registran “campañas de visualización” y la participación en el apagón virtual ante la convocatoria de ambas CONADU y FEGDUN por reclamo salarial (Página 12 - 15/10/2020)

En la vereda de enfrente, encontramos una construcción discursiva muy crítica, que en los documentos gremiales define al teletrabajo docente como imposición inconsulta, y realiza un fuerte reclamo frente al “abandono institucional”. En efecto, AGD-UBA

también realizó un relevamiento de condiciones de trabajo, en el cual se pregunta directamente a los afiliados “cómo creen que esta modalidad precarizó sus condiciones de trabajo”, frente a lo cual la mayoría responde que con gastos que antes no corrían por su cuenta, con horarios indefinidos y más horas de trabajo. También se señala que el 35% de los encuestados no recibió ninguna capacitación al respecto, y casi el 40% sólo recibió documentos o tutoriales (Resultados del relevamiento docente frente a la virtualización 11/5/2020). Es en el texto mismo del relevamiento donde se lee una caracterización del teletrabajo docente:

“Desde la AGD advertimos que este proceso implicaba un ataque a los derechos laborales de los docentes y al derecho de igualdad de posibilidades en el acceso a la educación de los estudiantes. A su vez, denunciábamos que para garantizar el dictado de las materias -lejos de promoverse un acompañamiento voluntario- se ejerció una fuerte presión sobre los docentes desde los propios departamentos. Este proceso se desarrolló a costa del recorte de contenidos, de la eliminación de instancias prácticas y de laboratorio, lo cual implica un recorte de hecho”.

La fórmula resultante de las discusiones en Asambleas que publica AGD-UBA en su página, y que se dieron como intentos por resolver los conflictos en la virtualización educativa que de hecho tenían paralizadas varias facultades, fue que no se le exija a ningún docente dar clases virtuales sincrónicas o desarrollar acompañamientos “extras” a los que realizaría en un contexto presencial. En efecto, el 14 de mayo de 2020, AGD publicó una Declaración sobre la situación de la UBA en contexto de pandemia y virtualización forzada en la cual sostuvo que:

"El pasaje de un acompañamiento virtual a la imposición de una virtualidad (forzada) empalma también con la estrategia a largo plazo de las orientaciones privatistas y precarizadoras de la educación pública en Argentina, en América Latina y en el mundo entero. Una oportunidad histórica para los que entienden a la educación como un gasto"

Se caracteriza a la virtualización como "forzada" y la posición de las autoridades de la UBA como una "impostura". Es interesante pensar estas caracterizaciones en diálogo con lo que realmente estaba pasando en esa universidad, que fue un inicio tardío en relación a las demás universidades relevadas, -ya que la mayoría comenzó de manera efectiva en Junio de 2020- y una vez iniciado el ciclo se demoró bastante más la resolución de

cuestiones como las formas de evaluación. Detrás de esta declaración podemos visualizar una construcción discursiva que cuestiona la continuidad académica a cualquier precio.

CONADU-H convocó a un apagón virtual el 30/7/2020, adhirió al paro de 48 hs en octubre por las paritarias, pero en el seno de esta medida AGD de manera particular, realizó una “performance para visibilizar el reclamo frente al Ministerio de Educación, exponiendo el agravamiento de las condiciones de trabajo en el contexto de la pandemia” (Pagina 12 – 23/10/2020). Bajo la consigna central de “No a la precarización”, un conjunto de docentes se reunió frente al Ministerio de Educación y, a través del humor, escenificó un día en la vida de cualquier docente que “teletrabaja”, combinando tareas de cuidado, sobrecarga laboral, problemas de conexión y de equipamiento. El 14 de abril de 2021 AGD también se plegaba al paro de CONADU-H para exigir recomposición salarial y reconocimiento a gastos de conexión (Infogremiales.com).

En redes sociales como Twitter o Instagram, AGD-UBA reclama activamente, desde julio de 2020 la incorporación de delegados gremiales a un Comité de Crisis frente a la emergencia sanitaria. ADULP reproduce comunicados de la Gestión sobre protocolos y preservación de la distancia social, y ADEIUNAJ publica recomendaciones para garantizar las mejores condiciones de Higiene y Salud Laboral en el marco del teletrabajo.

A modo de cierre

Como primer resultado de este estudio exploratorio, se expusieron aquí las formas crítica y oficial que adquirió el relato “épico” de la implementación del teletrabajo en docentes universitarios en los primeros meses de ASPO y los “dos relatos” posteriores. Esta diferenciación emerge de la lectura de los materiales gremiales y tiene consecuencias en la construcción cotidiana del espacio laboral docente y de la continuidad educativa.

ADULP esgrime el relato más afín a la concepción épica de la tarea docente, parece no “necesitar” reclamar nada a la Gestión de la Universidad, y sus preocupaciones aparecen en el orden de lo analítico o, en el mejor de los casos, alcanzan hasta la crítica de la superposición de tareas domésticas y laborales. Considera a la virtualización del trabajo docente como la oportunidad de nuevos aprendizajes, ponderando positivamente el acompañamiento institucional y colocando a la universidad como “sostenedora” de la educación superior en pandemia. Se trata de una suerte de relato “rosa” que no necesariamente señala al teletrabajo como profundización de la precarización sino como algo inevitable que los sindicatos deben “acompañar”.

ADEIUNAJ, por su parte, presenta una variante de acompañamiento gremial diferente. Parte también de una “imposibilidad” de plantear escenarios alternativos, pero es un discurso que reconoce y resalta la sobrecarga laboral y los pesares físicos y psíquicos que conlleva esta modalidad impuesta de manera inconsulta.

AGD-UBA construye discursivamente un mayor cuestionamiento a la continuidad académica a cualquier precio. Detrás de este cuestionamiento puede vislumbrarse una crítica al rol de la universidad como “sostenedora” de la educación a cualquier precio, pero emerge una idea que reclama que se pondere a la misma como institución que pone sus saberes al servicio de la sociedad en un contexto de crisis. El Teletrabajo es leído como un avance precarizador, afín a las organizaciones que a nivel mundial defienden la idea de privatizar la educación.

Este primer paso, nos permite identificar 2 perspectivas distintas, y 2 variantes dentro de la primera perspectiva, sobre el teletrabajo docente universitario en pandemia. En un futuro trabajo presentaremos una contrastación de estas lecturas con testimonios recabados a través de entrevistas en profundidad.

Bibliografía

Hyman, R. (1981) Relaciones industriales. Una introducción marxista. Blume ediciones, Madrid.

Kelly, J. (1998) Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves, LSE, London and New York.

Nava, A., y Grigera, J. (2022). Pandemia y protesta social en América Latina: tendencias, actores y demandas de la conflictividad social y laboral en Brasil, Argentina, Chile y Colombia. 2019-2020. Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda, (20), 111-138.

Nosiglia, M. C. (2020) “La Universidad de Buenos Aires frente a los desafíos de la pandemia” en Alberto E. Barbieri ... [et al.]; compilado por Paulo Falcon, La universidad entre la crisis y la oportunidad: reflexiones y acciones del sistema universitario argentino ante la pandemia, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Eudeba; Córdoba, Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba, pp. 59-71.

Offe, C. y Wiesenhal, H. (1985). Las dos lógicas de la acción colectiva. En C. Offe, *Disorganized capitalism*. Cambridge, Polity Press, en asociación con Basil Blackwell, Oxford.

Pérez de Guzmán, S.; Prieto, C. (2022). Estrategias sindicales, recursos de poder y relaciones de empleo: el caso de Correos, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 261-282

Silver, B. (2005). *Las fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Editorial Akal, Madrid.

Schmalz, S. (2017). “Los recursos de poder para la transformación sindical”, *Revista Nueva Sociedad*. Especial Sindicatos en Transformación, Octubre de 2017.

Schmalz, S.; Ludwig, CY; Webster, E. (2018). "The Power Resources Approach: Developments and Challenges." en *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134.

Womack J. (2008). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, FCE, México.

Wright, E. O. (2000) “Working class power, capitalist class interest, and class compromise”, *American Journal of Sociology* 105, 4

Peirano, G; Villanueva, E. (2020). “La educación virtual en la Jauretche” en Alberto E. Barbieri ... [et al.]; compilado por Paulo Falcon, *La universidad entre la crisis y la oportunidad: reflexiones y acciones del sistema universitario argentino ante la pandemia*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Eudeba; Córdoba, Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba. pp. 939-950.

Tauber, F. (2020). “Universidad Nacional de la Plata 2020. Avances y desafíos de la educación superior en tiempos de pandemia” en Alberto E. Barbieri ... [et al.]; compilado por Paulo Falcon, *La universidad entre la crisis y la oportunidad: reflexiones y acciones del sistema universitario argentino ante la pandemia*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Eudeba; Córdoba, Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba.

Fuentes documentales y periodísticas

Secretaría de políticas Universitarias. Ministerio de Educación. *Síntesis de Información estadísticas universitarias 2020-2021*.

CONADU:

Martinez y Walker (2020). "Apuntes de política universitaria. Deseos interrumpidos"- Documento elaborado por el Instituto de Estudios y capacitación de CONADU (IEC)

Morris B y Gonzalez Nodo (2022). "Experiencias y condiciones de trabajo docente en las universidades públicas nacionales durante la Pandemia de COVID-19" - IEC CONADU.

Martín MM. (2021). "Apuntes de política universitaria. Docencias AC/DC Antes y Después del Coronavirus". - Material del IEC - CONADU.

CONADU-H

Charla en vivo por facebook de Luis Tiscornia: "El rol de la universidad pública frente a la emergencia sanitaria".

ADULP (todo recuperado de: <https://www.adulp.org.ar/>)

"Enseñar en tiempos de pandemia" - Catalogo de fotografías, 2021.

Condiciones y medio ambiente de trabajo docente en ASPO (tercera parte): tareas, tiempos y espacios en disputa. INFORME N° 5.

AGD-UBA (todo recuperado de: <http://agduba.org.ar/>)

Declaración de AGD sobre la situación de la UBA en contexto de pandemia y virtualización forzada. 14 de mayo de 2020. En: Resultados del relevamiento docente frente a la virtualización. 11 de mayo de 2020.

Resoluciones de Asamblea - AGD –

ADEIUNAJ: (todo recuperado de: <https://adeiunaj.com.ar/>)

“Teletrabajo: no nos aislemos en estas cosas” – 27 de marzo de 2020 Encuesta Condiciones de Teletrabajo en emergencia - 30 junio de 2020

Diario Página 12: 7 de mayo de 2020, 15 de octubre de 2020, 23 de octubre de 2020,

Nota periodística: "Docentes universitarios reclaman apoyo para el teletrabajo" - En: "Va con firma", periódico digital neuquino. 2 de julio de 2020.

<https://www.infogremiales.com.ar/>