

Sindicalismo universitario ante la virtualización educativa de emergencia: disputas y sentidos del trabajo docente (2020-2023)

University Unionism in the Face of Emergency Educational Virtualization: Disputes and Meanings of Teaching Work (2020-2023)

Mariel Payo Esper y Andrea Del Bono

Mariel Payo Esper es doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, Argentina, e integrante del Programa de Estudios del Trabajo, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina.
E-mail: mpayoesper@unaj.edu.ar

Andrea Del Bono es doctora en Sociología y Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, España, e integrante del Programa de Estudios del Trabajo, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina.
E-mail: adelbono@unaj.edu.ar

resumen

Este artículo analiza las respuestas de tres gremios docentes universitarios argentinos frente a la virtualización forzosa de la enseñanza durante la pandemia de COVID-19 y en la transición hacia la postpandemia. A partir de la teoría de los Recursos de Poder, el análisis se centra en el poder discursivo y en su articulación con las capacidades organizativas y el contexto institucional para comprender cómo los sindicatos interpretaron y encuadraron el trabajo remoto docente y sus efectos. El estudio adopta un enfoque narrativo-histórico que combina el análisis de materiales documentales producidos por los sindicatos durante la pandemia (2020-2022) con entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes sindicales en 2023. Esta estrategia permite reconstruir los marcos interpretativos elaborados durante la emergencia, así como los balances de la postpandemia. Los resultados muestran que, si bien la virtualización dejó huellas duraderas en el trabajo docente, la problemática del teletrabajo perdió centralidad en las demandas sindicales durante la postpandemia, desplazada por conflictos persistentes como el deterioro salarial, la precarización laboral y la disputa presupuestaria. Asimismo, la experiencia de la enseñanza remota profundizó procesos de individualización del colectivo docente, planteando nuevos desafíos para la acción sindical en un contexto de transformación del trabajo universitario.

palabras clave

sindicalismo docente universitario / pandemia de COVID-19 / enseñanza remota de emergencia / trabajo remoto docente / acción gremial

summary

This article analyzes the responses of three Argentine university teachers' unions to the forced virtualization of teaching during the COVID-19 pandemic and the transition to the post-pandemic period. Drawing on Power Resources Theory, it focuses on discursive power and its articulation with organizational capacities and the institutional context to understand how unions interpreted and framed remote teaching work and its effects. Based on a narrative-historical approach that combines documentary analysis (2020–2022) and in-depth interviews with union leaders (2023), the article shows that while virtualization left lasting marks on teaching work, telework lost centrality in post-pandemic union demands, displaced by persistent conflicts such as wage deterioration, labor precarization, and budgetary disputes, while also deepening processes of individualization that pose new challenges for union action.

keywords

university teacher unionism / COVID-19 pandemic / emergency remote teaching / remote teaching work / union action

Introducción

Cuando la pandemia de COVID-19 golpeó a la Argentina, de manera progresiva todas las ciudades del país quedaron envueltas en un confinamiento que prohibió a las personas circular libremente. En el período comprendido entre marzo y noviembre de 2020, la emergencia sanitaria quedó plasmada en la vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). Las Universidades tuvieron que recurrir a las nuevas tecnologías de la educación virtual para poder iniciar el ciclo lectivo de ese año. En plena cuarentena, los profesores universitarios se vieron frente a la inédita circunstancia de comenzar a dictar clases de forma remota, situación que se prolongó durante buena parte de 2021.

En el plano más general de los estudios sobre docencia universitaria en pandemia, diversos estudios han abordado las condiciones de trabajo del sector, aportando perspectivas valiosas sobre los efectos de la virtualización en un contexto de emergencia sanitaria. Entre ellos, el trabajo de Fanelli, Marquina y Rabossi (2020) analiza la reacción institucional del sistema universitario argentino y el rol activo del profesorado en la continuidad pedagógica. En Pierri *et al.* (2021) se pone el foco en la tensión entre teletrabajo y tareas de cuidado, visibilizando especialmente el impacto desigual sobre las mujeres docentes. Por su parte, Walker (2020) analizó los sentidos atribuidos a la experiencia universitaria en pandemia, y subraya el debilitamiento de la dimensión material del trabajo académico y la individualización de las prácticas. En función de estos antecedentes, nuestra indagación se orienta hacia un aspecto menos explorado: el modo en que las organizaciones sindicales interpretaron la remotización del trabajo docente y respondieron, a través de sus discursos y prácticas, a las transformaciones que la virtualidad impuso al proceso de trabajo.

En la enseñanza superior, el trabajo docente en modalidad remota repercutió en los fragilizados colectivos laborales, en la dimensión social de la actividad y en las reglas del saber hacer docente. A partir del predominio de los entornos virtuales, los lazos sociales estructurantes de la organización del trabajo docente presencial, como así también las estrategias y repertorios de acción de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales se vieron fuertemente acotados. Sin embargo, pese a la ausencia de espacios de sociabilización y al debilitamiento del diálogo entre pares, los sindicatos docentes se constituyeron en un pilar de la continuidad de la enseñanza universitaria, lo que dio lugar al inicio de una etapa de reflexión colectiva en torno a términos como “teletrabajo docente”, “virtualización forzosa” y “enseñanza remota de emergencia”, tal como fueron denominados por los propios actores involucrados.

Una de las hipótesis que sustenta este análisis es que las distintas interpretaciones sindicales sobre las transformaciones en el proceso de trabajo, tal como fueron formuladas por los sindicatos, cristalizaron en diferentes narrativas sobre la gestión educativa de la pandemia y sus impactos, a partir de las cuales se articularon vínculos con trabajadores y trabajadoras docentes y se buscó proteger sus derechos y condiciones laborales, lo que configuró, a su vez, distintas prácticas sindicales.

Más directamente vinculados con el problema que aquí abordamos –las interpretaciones sindicales y la regulación del trabajo docente en contextos de virtualización– se encuentra el trabajo de Morris y González (2022), que analiza las narrativas docentes sobre las políticas educativas y las transformaciones derivadas de la virtualización según sus posicionamientos políticos. Según estos autores, la pandemia reconfiguró la práctica docente, puso en evidencia tensiones entre inclusión y desigualdad y reactivó debates sobre la función social de la universidad, un eje que este trabajo retoma desde el análisis de los discursos sindicales. Por su parte, el aporte de Grande (2020) es poner en evidencia que la *remotización forzada* de la enseñanza universitaria fue percibida por los docentes del sindicato ADUNLu como una alteración sustancial de las condiciones laborales, lo cual dio lugar a formas de acción colectiva particulares. En una línea complementaria, Sallorenti, Martín y Cobos Sanchiz (2023) analizan el rol de la negociación colectiva en la regulación del trabajo docente universitario. Destacan el Convenio Colectivo de 2015 como piso común de derechos y señalan que la pandemia intensificó el trabajo, profundizó riesgos psicosociales y reabrió disputas en torno a la virtualización y al reconocimiento del trabajo remoto.

A partir de estas referencias, hemos estudiado la forma en que 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) respondieron a las problemáticas derivadas de la inesperada y masiva adopción de formas remotas de trabajar en el marco del proceso de virtualización de emergencia de la enseñanza universitaria. Se trata de sindicatos que actúan en contextos diferentes y que pertenecen a distintas federaciones, respectivamente: Federación Nacional de Docentes Universitarios Histórica (CONADU-H) y Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU). Ello permite captar situaciones y lecturas heterogéneas.

El análisis que presentamos se inscribe en la teoría de los recursos de poder, que retoma en particular los aportes de Stefan Schmalz (2017) y de Schmalz, Ludwig y Webster (2018), que sistematizan una tradición desarrollada por autores como Korpi (1985), Esping-Andersen (1990), Offe y Wiesensthal (1985), Wright (2000) y Silver (2003). Desde esta perspectiva, la capacidad de acción sindical se construye a partir de la articulación entre el *poder estructural* –vinculado a la ubicación de los trabajadores dentro del sistema económico y compuesto a su vez del *poder de negociación* en el mercado y en el proceso de trabajo– y el *poder asociativo*, entendido como la capacidad de organización colectiva y de movilización de recursos para la acción (Silver, 2003).

Los estudios de Schmalz (2017) y Schmalz, Ludwig y Webster (2018) añaden a la teoría de los recursos de poder las dimensiones de *poder institucional* y *poder social*, referidas, respectivamente, al marco de derechos y dispositivos de diálogo en los que operan los sindicatos y a sus posibilidades de construir apoyos y legitimidad social más allá de sus propias bases. En este trabajo no analizamos estas dimensiones de manera directa, sino que las consideramos como parte del con-

texto en el que se despliega el *poder discursivo*, entendido como la capacidad de tematizar injusticias, definir demandas y construir marcos narrativos que orientan la acción colectiva.

En este sentido, las dirigencias sindicales, a través de sus discursos, pueden “darle (o no) un sentido a las injusticias experimentadas por los trabajadores (...) promover un sentido de pertenencia y contribuir al reconocimiento de intereses comunes frente a los empleadores, incitando (o no) a la acción colectiva” (Ghigliani y Belkin, 2010: 106). Desde esta perspectiva, el poder discursivo resulta especialmente relevante para analizar colectivos sindicales con limitado poder estructural, como los docentes universitarios, en tanto permite comprender cómo se construyen marcos de interpretación y de legitimidad en torno al trabajo y sus transformaciones. En este artículo utilizamos esta noción para examinar cómo los sindicatos docentes interpretaron la virtualización de la educación superior durante la pandemia y cómo esas interpretaciones incidieron en la orientación de la acción sindical y en la participación de los docentes en los espacios colectivos.

En función de este andamiaje conceptual, las siguientes preguntas orientan nuestro análisis: ¿cómo construyeron los sindicatos docentes marcos discursivos y sentidos colectivos en torno al trabajo remoto durante la virtualización forzosa de la enseñanza universitaria? ¿De qué manera estos discursos se articularon con las capacidades organizativas y con el contexto institucional para orientar las prácticas gremiales durante la pandemia? ¿Qué aprendizajes y reconfiguraciones de agenda emergen, a partir de los balances de las dirigencias sindicales, en el pasaje hacia la postpandemia? Y, una vez superado el confinamiento, ¿qué lugar ocupó la problemática del trabajo remoto en las agendas sindicales del ámbito universitario?

Metodología

Este trabajo adopta un enfoque cualitativo y se inscribe en el método narrativo-histórico (Sautu, 2011), pertinente para reconstruir procesos sociales recientes a partir de fuentes heterogéneas y analizar cómo los actores producen sentidos en coyunturas críticas y en etapas posteriores de reacomodamiento. En esa línea, combinamos análisis documental y entrevistas en profundidad, con foco en los discursos sindicales sobre la virtualización educativa de emergencia y en los desplazamientos de agenda que se configuran en la “nueva normalidad” postpandémica.

El análisis documental se apoya en un corpus de materiales públicos producidos por los tres gremios estudiados entre 2020 y 2022: publicaciones en redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter), contenidos de sus sitios web y notas periodísticas en *Página/12*. Estas fuentes se analizan como registros sincrónicos (*en la inmediatez*) de intervención pública, que permiten reconstruir los marcos interpretativos desplegados durante la emergencia, así como la temporalidad de los énfasis discursivos y las demandas sindicales. Cada pieza fue sistematizada en una grilla analítica que articuló categorías teóricas y emergentes, lo que posibilitó elaborar una cronología temática de los posicionamientos a lo largo del período.

Complementariamente, realizamos seis entrevistas en profundidad a integrantes de las comisiones directivas (selección intencional con criterio de paridad de género), desarrolladas entre mayo y junio de 2023. La entrevista se incorpora no como fuente “ilustrativa”, sino como instrumento analítico para captar dimensiones que el documento público no siempre explicita, así como los balances retrospectivos del período pandémico una vez atravesada la etapa de emergencia. En particular, permite reconstruir cómo el teletrabajo docente, que adquirió centralidad durante la virtualización, se reubica en la agenda sindical en el pasaje hacia la postpandemia.

El análisis de entrevistas se organizó mediante codificación temática, considerando ejes como condiciones y organización del trabajo docente, formas de participación y vida sindical, vínculos con autoridades universitarias, sentidos atribuidos a la virtualización/teletrabajo y reorientación de estrategias en la transición a la presencialidad. Finalmente, la triangulación entre documentos y testimonios se utilizó para rastrear continuidades, desplazamientos y tensiones entre el registro público coyuntural y el registro retrospectivo, construyendo una lectura procesual de la configuración y posterior desactivación del teletrabajo como problema sindical.

La exposición se organiza en tres apartados. En el primero, se caracteriza el poder asociativo, institucional y los recursos organizativos de los gremios, aspectos que permiten comprender la dinámica colectiva que sustenta y posibilita la acción sindical. En el segundo, se analiza la construcción del poder de discurso de los gremios docentes a partir de tres ejes: el primero, orientado a problematizar las concepciones sobre la enseñanza remota de emergencia en el marco de la tensión trabajo presencial-trabajo remoto; un segundo eje que analiza la importancia atribuida socialmente a la educación superior pública como coordinada que configura el perfil identitario y la perspectiva sindical del docente universitario; y finalmente, un tercer eje aborda el discurso y la acción sindical orientada a garantizar las condiciones laborales de los y las docentes durante el proceso de virtualización de la enseñanza. En el tercer apartado, se presentan los balances y reconfiguraciones de la acción sindical en la transición hacia la presencialidad. Finalmente, se exponen las conclusiones.

Recursos organizativos y capacidad de acción sindical en la docencia universitaria

Para analizar la capacidad de acción de los sindicatos docentes universitarios frente a la virtualización educativa, asumimos que los gremios movilizan, en distinta medida, recursos de poder asociativos, institucionales y sociales, en un contexto marcado por la remercantilización de la fuerza de trabajo iniciada tras la crisis global de 2008, profundizada en la Argentina a partir de la pandemia de COVID-19.

La posición de los docentes universitarios en la estructura productiva nacional no es “estratégica” en términos de su posición objetiva, entendida como capacidad de interrupción de procesos clave del capital (Womack, 2008). Estos actores

tampoco detentan un *poder estructural* significativo en cuanto a su capacidad de interrupción de la circulación de bienes y servicios. En efecto, el carácter público y voluntario de la educación superior en nuestro país diferencia a este colectivo docente de otros, como los de nivel inicial y primario, que en determinadas situaciones pueden hacer uso de una forma específica de poder estructural ligada a la *reproducción social* del trabajo, comúnmente ejercida por trabajadores de áreas de cuidado de personas dependientes (Silver, 2003; Fraser, 2016). Estas formas de acción pueden generar costos indirectos al interferir en el flujo normal de la reproducción del trabajo remunerado y, de ese modo, influir sobre otros sectores de la economía nacional.

En cuanto al *poder asociativo*, la docencia universitaria en general presenta niveles relativamente altos de afiliación y el desarrollo de recursos organizativos permite cierta capacidad de movilización, aunque con variaciones entre los casos. En este sentido, sindicatos como ADULP y ADEIUNAJ no compiten con otras organizaciones en sus respectivos ámbitos, mientras que AGD-UBA sí lo hace en un escenario de mayor pluralismo y disputa sindical. En todos los casos, el desarrollo y fortalecimiento de instancias colectivas de debate, así como la articulación con otros claustros universitarios –nodoctentes y estudiantes–, resultan centrales para la puesta en acto del poder asociativo.

El sindicalismo docente universitario también cuenta con instancias de diálogo social nacionales, de las cuales participan las Federaciones, como la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, Actas Paritarias y acuerdos marco similares al Acta Ministerial del 19 de junio de 2020, analizada más adelante. En relación con el poder de negociación, resulta interesante mencionar el aporte de Diana Menéndez (2009), quien señala que los sindicatos del sector público, además de los recursos de negociación tradicionales, cuentan con un recurso específicamente político, donde lo que está en juego no es el trabajo individual ni la negociación colectiva convencional sino el consenso social. Esta característica los vuelve particularmente relevantes para los gobiernos del mismo signo político de las dirigencias sindicales, que deben considerar sus demandas dada su capacidad de afectar el consenso social en torno al proyecto político oficialista.

A nivel local existen mesas de diálogo institucional, bautizadas informalmente como “paritarias locales”, que no abordan temas salariales, pero sí aspectos vinculados a las condiciones y medio ambiente de trabajo, y pueden acordar pago de bonos y remuneraciones específicos para los docentes de una universidad en particular. Un indicador de *poder institucional* es la capacidad que cada organización gremial tiene de incidir frente a los eventos corporativos o que atañen a la organización del trabajo desde estos espacios de diálogo que presentan una doble naturaleza. Funcionan construyendo poder institucional de cara a las autoridades de las universidades, pero también a los afiliados, a partir de la comunicación pública de la gestión sindical, lo cual nos coloca frente al tercer aspecto a estudiar, que se vincula con las construcciones discursivas.

El desarrollo del *poder discursivo* constituye nuestro eje central de análisis. Como sostienen Offe y Wiesenthal, “las organizaciones en que se desarrolla la

acción colectiva de los relativamente menos poderosos siempre deben ser construidas de tal forma que simultáneamente expresen y definan los intereses de sus miembros” (1985: 12). En este marco, un aspecto nodal son las características específicas de los actores sindicales universitarios. Resulta especialmente pertinente la caracterización propuesta por Allmer (2018), quien define la docencia universitaria como una comunidad de intelectuales que concibe sus actividades académicas como una “misión elevada y vocacional”, a la cual no siempre se le atribuyen plenamente los rasgos propios del trabajo asalariado.

Esta particular configuración identitaria complejiza la construcción simbólica del colectivo docente, proceso que constituye una precondition para la acción gremial, más aún si se considera la ausencia de una jornada laboral clásica y de un espacio físico compartido de manera cotidiana. En este sentido, puede afirmarse que el período de confinamiento hizo particularmente evidente que la docencia universitaria constituye una forma específica de trabajo.

Caracterización de los sindicatos analizados

Fundado en 1990 para representar al cuerpo docente de la Universidad Nacional de La Plata —una de las casas de estudio más importantes del país—, ADULP afianzó su posición durante la década de 2000 a partir de algunas iniciativas como la normalización de sus procesos electorales, inauguración de una sede gremial y aumento sostenido de la afiliación hasta alcanzar, en 2023, unos 4.000 miembros sobre un plantel de 13.500 docentes. Por muchos años, ADULP encabezó la conducción de la Federación CONADU.

ADEIUNAJ fue creado en 2011, al mismo tiempo que la Universidad Nacional Arturo Jauretche, emplazada en la localidad de Florencio Varela. Desde entonces, ha mostrado un crecimiento sostenido. Según datos del propio sindicato, en 2023 afiliaba a 1.032 docentes de un total de 1.555. Su expansión se advierte en la construcción de una sede gremial dentro del campus y en la puesta en marcha de una incipiente red de servicios sociales.

La Asociación Gremial Docente de la Universidad de Buenos Aires (AGD-UBA) es un sindicato fundado en 1999, que representa a docentes e investigadores de la UBA. Desde su creación, ha crecido hasta contar con más de 4.500 afiliados, organizados en once facultades y tres colegios preuniversitarios. Ha sido protagonista en luchas por la regularización de docentes *ad honorem*, la defensa del salario y la democratización universitaria.

En términos de afiliación, ADULP y ADEIUNAJ muestran una representatividad significativa, con porcentajes que oscilan entre el 40% y el 65% del total de docentes en sus respectivas universidades. Esto contrasta con AGD-UBA, cuya afiliación alcanza solo el 20% del plantel docente de la Universidad de Buenos Aires, lo que refleja diferencias en la capacidad de convocatoria y cohesión sindical. Como referimos anteriormente, la competencia de AGD-UBA con FEDUBA, miembro de CONADU, dificulta la representatividad y acción sindical, no obstante lo cual AGD-UBA muestra un alto nivel de participación en medidas de fuerza, protestas callejeras y redes sociales.

En lo que se refiere a las dinámicas organizativas, ADEIUNAJ y AGD-UBA desarrollan un tipo de actividad sindical que pondera los recursos organizativos vinculados a la participación de las bases, asegurando mayor presencia y proximidad para con los afiliados, a través de asambleas o reuniones abiertas. Este tipo de práctica es contrastante con la que despliega ADULP, que prioriza los plenarios de delegados como principal mecanismo de debate. Estas diferencias reflejan la diversidad en las prácticas organizativas y en la interacción con las bases, pues los plenarios de delegados implican al menos una mediación entre el sindicato y los docentes, mientras que las asambleas y reuniones abiertas son mecanismos directos.

En cuanto al impacto de la adopción de entornos virtuales, aunque estudios recientes (Wood *et al.*, 2019) señalan una disminución del poder asociativo de los sindicatos frente a la incorporación de tecnologías digitales en los procesos de trabajo, en los tres casos estudiados, la virtualización forzosa de la enseñanza se tradujo en un impulso a la participación sindical, al menos durante el primer año de pandemia. En este sentido, los dirigentes gremiales entrevistados señalan un fuerte crecimiento en la participación de los afiliados en las asambleas virtuales, la creación de nuevos canales de comunicación y el uso intensivo de redes sociales, lo que expandió y diversificó los recursos organizativos.

El crecimiento en el número de asistentes a las asambleas es atribuido a las “facilidades para participar de manera remota” (dirigente Comisión Directiva ADULP) y a que los docentes “necesitaban un espacio de escucha” (dirigente Comisión Directiva ADEIUNAJ). No obstante, esta mayor participación transformó de forma temporal recursos organizativos clásicos, como las asambleas, en espacios predominantemente dedicados a la escucha y la contención emocional. Esto es caracterizado, en algunos casos, como un problema, puesto que espacios tradicionalmente dedicados a la reflexión y planificación de acciones de protesta “pasaron a ser un espacio de contención y problematización colectiva, aunque no hubiese muchas medidas de lucha que se pudieran tomar” (dirigente Comisión Directiva AGD-UBA). En este sentido, la masiva participación en las asambleas no se tradujo en una mayor disposición a la acción colectiva contenciosa, y la aparición de problemas vinculados a la virtualidad no implicó, necesariamente, que las condiciones laborales se convirtieran en el eje de las protestas docentes.¹

Discursos sindicales durante el ASPO: tensiones y cambios en la agenda gremial

En junio de 2020, a dos meses de la declaración del ASPO, el Ministerio de Educación, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y todas las Federaciones de Docentes Universitarios de Argentina firmaron el acta *Condiciones laborales mínimas para docentes, investigadoras, investigadores y extensionistas durante la vigencia de la emergencia del COVID-19*.² Este acuerdo tenía como objetivo hacer frente a las exigencias de la docencia en contexto de aislamiento. Como punto principal, se establecieron “condiciones laborales mínimas” y se reconoció la “excepcionalidad de la situación de aislamiento”, asegurando los mismos

derechos contemplados en el convenio colectivo vigente, en especial en cuanto a la percepción del salario. Las nuevas circunstancias asociadas a la virtualidad se definieron como una “forma de trabajo mediada por tecnologías de la información que se realiza desde el domicilio”, aunque sin avanzar en una caracterización más precisa como trabajo remoto y/o teletrabajo. En su lugar, se utilizaron denominaciones más generales, como “trabajo docente en contexto virtual” y “trabajo docente no presencial”.

El acuerdo, sin embargo, incorporó una serie de recomendaciones propias del trabajo remoto, entre las que destacaron la preocupación –que se profundizó durante la pandemia– por la cultura de la conexión permanente, que difumina los límites entre la vida laboral y la vida privada. En este sentido el documento recomendaba observar “el derecho a la preservación de la intimidad familiar y al descanso” y proponía avanzar en la regulación del “derecho a la desconexión digital” en los horarios que “el/la docente no pone a disposición su trabajo en el marco de la relación laboral”. En el documento se puntualiza, además, que las universidades habrían de poner a disposición de los docentes los recursos tecnológicos necesarios para llevar adelante el trabajo desde sus hogares y 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”.

A partir de estas definiciones, y con el correr de los meses de aislamiento y pandemia, cada uno de los espacios sindicales estudiados desarrolló interpretaciones propias sobre el proceso de adaptación al trabajo docente remoto, que sirvieron de base para definir cursos de acción específicos.

Las concepciones sobre el trabajo remoto docente en el marco de la tensión trabajo presencial-trabajo remoto

El primero de los sindicatos en comunicarse con sus afiliados, en marzo de 2020, fue ADEIUNAJ, mediante la publicación de una gacetilla titulada *Teletrabajo. No nos aislemos en estas cosas*.³ Este texto, difundido en su página web y replicado por Instagram y vía e-mail, ofrecía recomendaciones prácticas para “cuidarse cuando el trabajo se vuelve online”. Explicaba, por ejemplo, cómo organizar los espacios de trabajo, establecer horarios acotados y realizar “pausas activas” durante la jornada laboral. Además, enfatizaba que la demanda del entorno virtual no debía exceder las exigencias propias de la actividad docente presencial.

En la gacetilla, se hacía referencia a la “modalidad virtual” como “una modalidad especial de trabajo”, subrayando que “#TeletrabajoEsTrabajo” y, por lo tanto, debía respetar horarios de inicio y conclusión claros, así como condiciones adecuadas de realización. Este documento también abordó desde los inicios de manera específica la interacción entre teletrabajo y tareas de cuidado, problematizando que generalmente las “compañeras mujeres” se encontraban frente a una sobrecarga laboral, e informando a los docentes sobre la disponibilidad de dispensas y licencias por cuidado.

ADEIUNAJ propuso, a través de este y otros comunicados, un proceso reflexivo que buscaba que los docentes se reconocieran colectivamente como trabajadores

que enfrentaban una situación cargada de múltiples riesgos. Se ensayó desde el inicio un acompañamiento a las bases mientras superaban el aislamiento impuesto por el teletrabajo. Estas claves de análisis fueron desarrolladas con mayor profundidad en gacetillas posteriores, como *Teletrabajo, familia y cuidados* y *A veces el trabajo debe esperar*, publicada en abril de ese mismo año.

Por su parte, AGD-UBA caracterizó la situación planteada por el aislamiento como una “virtualización forzosa”. Desde el inicio, este gremio organizó asambleas con dirigentes de distintas unidades académicas y se manifestó “en contra de las presiones de decanos, secretarios y jefes de cátedra para iniciar las clases”.⁴ Además, vinculó los avances de la educación a distancia con las reformas educativas capitalistas privatizadoras realizadas en otros países previamente. AGD-UBA adoptó frente a la remotización del trabajo docente una postura de denuncia sobre las consecuencias que tendría una implementación a largo plazo que trascendiera la coyuntura pandémica y conllevara riesgos estructurales no necesariamente ligados al aislamiento, las condiciones laborales o al propio contexto del COVID-19.

En esta línea, el sindicato destacó el enorme esfuerzo de los docentes para mantener el vínculo pedagógico con los estudiantes durante el aislamiento. Al mismo tiempo, las autoridades de CONADU-H, en un comunicado republicado por AGD-UBA, rechazaron lo que caracterizaban de “oportunismo de quienes quieren aprovechar la crisis para instalar definitivamente modalidades como el teletrabajo y la profundización de la mercantilización de la enseñanza universitaria”.⁵

Las primeras publicaciones de ADULP concernientes a la virtualización del trabajo docente se basaron en los resultados del *Relevamiento sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en contexto de ASPO en la UNLP*.⁶ Tanto la página web del sindicato como sus redes sociales dieron cuenta de este primer sondeo realizado durante junio de 2020, que exploraba conceptos como “virtualidad educativa”, “enseñanza virtual” o “enseñanza en modalidad virtual”. En las redes sociales del gremio, “virtualidad” y “teletrabajo” fueron tratados como conceptos análogos, destacando que ambas eran condiciones que habían transformado significativamente la tarea educativa en el nivel superior.

Hacia el final del primer año de confinamiento, ADULP publicó *Enseñar en tiempos de pandemia*⁷, un catálogo fotográfico compuesto de imágenes tomadas por los propios docentes durante sus clases virtuales, cuyo material, según la introducción del catálogo, “indaga sobre los espacios, las distancias, los nuevos entornos, los desórdenes, las estrategias pedagógicas y los límites entre lo público y lo privado”. La fotografía es utilizada como recurso para “evidenciar momentos, recuerdos, sucesos y deseos que mapean el trabajo docente”, en donde las escenas armónicas y luminosas (sonrisas, niños y mascotas) muestran una imagen –por momentos romantizada– del trabajo virtual. Esta perspectiva contrasta con las dificultades asociadas a la conversión de espacios domésticos en ámbitos laborales que los otros espacios sindicales ponían de relieve.

Las distintas interpretaciones gremiales sobre la virtualización del trabajo docente en la universidad evidencian la ausencia de una concepción unívoca respecto de las circunstancias que acompañaron este proceso durante el ciclo pandémico.

Por un lado, emergen interrogantes sobre las nuevas fisonomías de los factores de riesgo en el teletrabajo docente, así como críticas al acople entre la vida privada y el trabajo en línea, que tensó los límites entre el tiempo laboral y el doméstico, lo cual generó situaciones de sobrecarga, fragmentación del tiempo y pérdida de autonomía. Por otro lado, también se destacaron los aprendizajes y desafíos que implicó la transformación de las formas tradicionales de enseñar: desde la apropiación acelerada de herramientas digitales hasta la exploración de nuevas estrategias pedagógicas, la experiencia remota obligó a repensar los modos de organizar la clase, los vínculos con los estudiantes y el sentido mismo de la práctica docente (cfr. Martínez y Walker, 2020).

Para los sindicatos estudiados, la virtualización del trabajo docente fue —con grados variables de énfasis— un fenómeno que tensionó los principios pedagógicos de la enseñanza tradicional (presencial) y, al mismo tiempo, surgió como una fuente potencial de precarización de las condiciones laborales de los y las docentes. Se refuerza, así, la necesidad de una acción gremial que no solo proteja los derechos laborales, sino que también responda de manera crítica a los retos estructurales impuestos por la virtualización (Martín, 2021) en un contexto en el cual las posibilidades de contagio hacían impensable una demanda colectiva para el retorno presencial.

El rol social de la educación superior pública como eje identitario y sindical frente al trabajo remoto docente

La importancia simbólica del derecho a la educación superior pública y el rol social de la universidad son elementos que configuran el perfil identitario y sindical de los y las docentes de las universidades de nuestro país. En el caso argentino, esta centralidad del derecho a la educación superior pública se inscribe en una larga tradición de universidad gratuita, masiva y con fuerte impronta de movilidad social. Estos factores adquirieron un papel central cuando las autoridades universitarias unificaron esfuerzos para garantizar la continuidad académica durante la pandemia. De manera inmediata, todos los actores implicados esgrimieron razones y condiciones de posibilidad que apelaban a la concepción de la universidad como un agente de integración social.

Para analizar el papel que se otorga al rol social de la universidad se toma de referencia a las federaciones, porque son los espacios que nuclean a los sindicatos y desde donde se construye una narrativa de alcance nacional. En la Argentina, la representación sindical del profesorado universitario se estructura principalmente en torno a dos federaciones: CONADU y CONADU Histórica. Ambas surgieron en el proceso de sindicalización docente tras la recuperación democrática, y se escindieron a mediados de los años 2000 por diferencias político-sindicales relativas a estrategias de negociación, alineamientos nacionales y concepciones de autonomía gremial. Mientras CONADU actualmente integra a la CTA de los Trabajadores, agrupa a sindicatos de base con una orientación centrada en la negociación paritaria, CONADU-H, vinculada a la CTA Autónoma, nuclea gremios como AGD-UBA y ADIUC, y se referencia en una tradición de sindicalismo confrontativo.

En el período analizado, el reconocimiento de la labor docente en modalidad virtual se construyó sobre su papel esencial para garantizar el acceso a la educación superior concebida como un derecho fundamental y una vía de ascenso e inclusión social. La centralidad otorgada al rol de la universidad como agente de integración social constituye el trasfondo común de sentido de lo que hemos denominado *relato épico*; un horizonte de sentido compartido, aunque expresado con matices y énfasis diversos.

Una primera manifestación de este relato épico en las redes sociales de la Federación CONADU tuvo lugar apenas decretado el confinamiento, cuando se publicó un material audiovisual que explicaba el cese de las actividades presenciales en la universidad y se refería a la virtualización educativa como “gesta heroica” y resaltaba la solidaridad y “el rol de la universidad y la salud pública” en la pandemia.⁸ En esta misma clave, las publicaciones de CONADU del año 2020, independientemente de su contenido, visibilizaron esa postura a través de la incorporación de las consignas (*hashtags*): #GratuidadUniversitaria, #LaUniversidadEsUnDerecho, y #EnDefensaDeLaUniversidadPública. En agosto de 2020, un pronunciamiento firmado por todas las Federaciones docentes y nodocentes (a excepción de CONADU-H), reforzó la lectura de la coyuntura pandémica en clave épica. Allí se destacaba “el esfuerzo de las trabajadoras y trabajadores docentes y no docentes de las universidades nacionales para asegurar el derecho a la educación”; la importancia de las políticas públicas desplegadas por el gobierno nacional para paliar la emergencia; “la voluntad del sistema universitario” de ponerse “a disposición del país y del pueblo argentino para atravesar la pandemia con las menores pérdidas posibles”, y el “compromiso de seguir trabajando para la reconstrucción de un país más justo y solidario”.⁹

La observancia por el mantenimiento de los derechos laborales también fue parte del posicionamiento de CONADU, aunque siempre de una manera subordinada a la prioridad de garantizar la continuidad educativa. Recién en 2021, cuando la virtualización de la enseñanza llevaba ya varios meses, se hace referencia de manera explícita a una nueva preocupación que asociaba la remotización del trabajo docente con posibles avances de tendencias de mercantilización de la educación. Solo entonces, a la preocupación por el sostenimiento de las clases se suma la inquietud de estar a las puertas de una “reforma silenciosa de nuestras universidades enmascarada en las necesidades de adecuar tecnologías”.¹⁰

En síntesis, durante el bienio pandémico el discurso de la Federación CONADU giró principalmente en torno a la defensa de la continuidad educativa, que se transformó, evidentemente, en un asunto de primer orden para la dirigencia gremial universitaria. Este énfasis reflejó la función simbólica y social de la universidad como garante del acceso a un derecho fundamental en un contexto de crisis y colocó a los docentes en el rol de “héroes”. A este objetivo se subordinaron, sin dejar de estar presentes, las problemáticas específicas del “teletrabajo docente” en lo referente a seguridad y condiciones laborales, como así también las problemáticas pedagógicas asociadas con la interrupción de la presencialidad, tal como mencionamos en el apartado anterior.

Otra vertiente del posicionamiento épico que adoptaron los gremios de docentes universitarios en la pandemia está representada por CONADU-H. En voz de Luis Tiscornia, secretario general de esta federación, se vivía una “situación inédita que había paralizado la economía y generado mucho sufrimiento para los sectores más vulnerables”¹¹, de allí los límites de un análisis centrado exclusivamente en la continuidad de las clases. Para esta federación, la emergencia sanitaria había profundizado las desigualdades, y esto hacía necesario que todos los recursos del Estado y la estructura de las Universidades Nacionales se pusieran “a disposición de la lucha contra la pandemia”. Esta perspectiva descartaba la continuidad educativa a cualquier costo, y proponía otro rol para la universidad, también con un tinte heroico, pero de otras características.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los reclamos de CONADU-H se orientaron a conseguir para sus gremios la constitución de paritarias locales, rápido otorgamiento de licencias o excepción de tareas de los docentes con menores y/o adultos mayores a cargo y respeto de los derechos laborales contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo y en las resoluciones emitidas en el contexto de la pandemia sobre el goce de licencias.¹²

Ambas federaciones colocan a la Universidad en un lugar central durante la pandemia, al destacar su rol tanto como garante de la “continuidad educativa” (CONADU) como en la contención social frente a la emergencia sanitaria (CONADU-H). Según venimos argumentando, la preocupación por garantizar la continuidad educativa y por las transformaciones asociadas a la virtualización de la enseñanza –conectadas ambas cuestiones con el lugar simbólico de la educación superior en nuestro país– funcionaron como telón de fondo sobre el cual se articularon las construcciones discursivas en torno al trabajo docente en tiempos de pandemia por parte de los sindicatos bajo estudio. En un sentido general, el poder de discurso de cada gremio estudiado compartió esta narrativa épica del momento histórico, aunque los énfasis en cada caso fueron distintos.

Como veremos en el próximo apartado, en lo que respecta a la acción sindical como tal, ADULP centró su estrategia en garantizar los derechos docentes mediante el diálogo institucional con las autoridades universitarias mientras que tanto ADEIUNAJ como AGD-UBA adoptaron posicionamientos más críticos, focalizados en visibilizar y problematizar las condiciones laborales de y con sus afiliados, quienes experimentaron una transición abrupta hacia la modalidad de “teletrabajo”.

Del discurso a la acción: la defensa de las condiciones de trabajo durante la virtualización educativa

Como explica Schmalz, el despliegue del poder de discurso “tiene como objetivo establecer y utilizar de forma estratégica y sensata el poder asociativo” (2017: 35). Una vez analizados los aspectos infraestructurales, las diversas interpretaciones iniciales sobre la virtualización educativa y el rol que desempeñó en este proceso el lugar socialmente atribuido a la educación superior, nos centraremos en la acción sindical propiamente dicha para abordar una de las preguntas planteadas

en la introducción: ¿de qué manera los discursos sindicales sobre el *teletrabajo docente* impactaron en las prácticas gremiales durante y después de la pandemia?

En lo que respecta a las condiciones laborales, los tres sindicatos realizaron relevamientos para conocer las circunstancias en las que los docentes afrontaban el paso a la virtualidad, las herramientas que tenían a su disposición y sus principales afecciones y preocupaciones. A tres meses del inicio del ASPO, el primer dato global que sobresale es que entre el 87 y el 98% de los docentes que respondieron estaban realizando trabajo virtual, lo que da cuenta de lo extendida que estaba la modalidad. Más del 60% consideraba no tener suficientes conocimientos en herramientas digitales y más del 50% declaró tener a cargo a niños, niñas y/o adultos mayores.

Para retomar los aspectos que los docentes señalaron en la encuesta como más irritantes del paso a la virtualidad, AGD-UBA construyó un poder de discurso más orientado a motorizar la acción contenciosa. Desde el inicio del ciclo pandémico, sostuvo un denodado conflicto con las autoridades, a raíz de la publicación de un calendario académico no discutido con el sindicato. Su postura fue poner en juego una narrativa orientada a sensibilizar a la comunidad universitaria que responsabilizó a la gestión de la universidad por la precarización laboral preexistente en la docencia, al tiempo que alertaba sobre el deterioro de las condiciones de trabajo que implicaría la virtualización de actividades:

Ignoran las condiciones de vida de los docentes. De quienes tenemos distintos cargos (...) ni cuentan con infraestructura (...) y enfrentamos esta pandemia y cuarentena con las familias a nuestro cuidado. Pero sí saben que no nos han capacitado para el sistema virtual y en pocos días se improvisan plataformas, cadenas de mails, grupos de whatsapp con instructivos (“bombardeando” en algunas cátedras las 24 hs de un domingo).¹³

La complejidad de la situación de los docentes *virtualizados* que arrojó el relevamiento de este gremio —el 77% percibía que sus condiciones de trabajo fueron precarizadas a partir de la implementación de la modalidad virtual de enseñanza, según la encuesta— actuó como impulso a la línea sindical de resistencia a la virtualización que logró impedir que se les exigiera a los docentes de la UBA dar clases virtuales sincrónicas o desarrollar acompañamientos extras a los que realizarían en un contexto presencial. A mediados de año, este sindicato estuvo entre los principales organizadores del “apagón virtual” convocado por CONADU-H¹⁴, que fue la primera medida de fuerza del sector. En esta ocasión, AGD-UBA se dirigió a la comunidad universitaria a través de una carta abierta, para manifestar que la virtualización, en las condiciones en las que había sido impuesta, degradaba las condiciones de trabajo de los docentes. La carta protestaba contra la extensión de la jornada laboral, solicitaba el pago de los gastos de la virtualidad a las autoridades, pedía el otorgamiento de licencias detenidas por falta de presupuesto, un aumento salarial del 40%, respeto a las condiciones de trabajo y aumento del presupuesto educativo.¹⁵

ADEIUNAJ, como explicamos anteriormente, orientó su narrativa a acompañar a los docentes con recomendaciones, datos y recursos que facilitaran las tareas

asociadas a la virtualización de la enseñanza. Difundió, a través de sus redes sociales, recomendaciones sobre cómo acondicionar el espacio de trabajo¹⁶ y preparar las clases virtuales¹⁷, al igual que ofreció asesoramiento a las docentes que requiriesen licencias por cuidado.¹⁸ En este escenario, la conclusión más importante de la *Encuesta sobre condiciones de teletrabajo en emergencia* fue que “el sostenimiento de las cursadas fue posible gracias a la solidaridad entre docentes, más que a una política institucional”. En este caso, la virtualización fue presentada discursivamente como una *situación de emergencia* que demandaba el acompañamiento del sindicato. En ese marco, se difundió ampliamente la compra masiva de sillas ergonómicas con descuento para afiliados y se promovió la solicitud de recursos tecnológicos ante las autoridades para los docentes que los necesitaran.

ADEIUNAJ asignó un lugar central a la cuestión de las licencias por tareas de cuidado, lo que implicó intensificar las gestiones sindicales para abrir instancias de diálogo institucional y demandar la contratación de docentes suplentes, en un contexto de restricciones presupuestarias. En paralelo, su estrategia comunicacional construyó un relato que buscó interpelar a los afiliados como parte de un colectivo en esfuerzo solidario, para lo cual apeló a un sentido de pertenencia con fuerte anclaje territorial. Esta narrativa adquiere particular relevancia en una universidad joven, profundamente ligada a su entorno social y geográfico. Un ejemplo ilustrativo de este enfoque aparece en una publicación de abril de 2020, donde el sindicato afirma: “Mientras muchxs de nuestros compañeros están cuidando desde distintos lugares la salud de todes, este esfuerzo es nuestro aporte para garantizar el derecho a la universidad para nuestro pueblo”.¹⁹

ADULP, por su parte, dio a conocer, al mismo tiempo, los resultados de su relevamiento y el contenido de los acuerdos para el establecimiento de un protocolo de trabajo no presencial en el marco de la Comisión de CyMAT.²⁰ Allí, las autoridades de la UNLP se comprometieron, frente a docentes y nodocentes, a respetar los tiempos de dedicación por cargo y de descanso, garantizar el derecho a la desconexión y las licencias por tareas de cuidado. La publicación realizada por el sindicato para anunciar el acuerdo cierra con una frase especialmente significativa: “Son tus derechos, hazelos cumplir”.²¹

La convocatoria de este gremio es a defender la educación pública a través de las clases virtuales. La protección de las condiciones de trabajo es abordada en el marco de los espacios de diálogo institucional en interlocución con la gestión de la universidad. No se observa un intento deliberado por movilizar a la base sindical a través del poder de discurso, ni por establecer una interpelación directa que refuerce la cercanía y el vínculo cotidiano entre el gremio y sus afiliados. Subyace una concepción sobre lo sindical más cercana al rol informativo y “facilitador” de recursos; de allí la amplia difusión en redes sociales de la compra de sillas ergonómicas en 2020²² y del reintegro económico para los afiliados que las adquirieron en 2021.²³

El logro mejor ponderado por las dirigencias sindicales de los tres gremios, en lo referente a las condiciones laborales, fue la obtención de las licencias por cuidado para quienes tenían menores o adultos mayores a cargo. A través de su implemen-

tación, garantizada rápidamente en UNAJ y UNLP y con más dificultades en la UBA, puede verse en acto la relación con los rectorados y, sobre todo, el impacto del clima social y político asociado a las conquistas del feminismo en nuestro país.²⁴ En efecto, el debate que precedió a esta conquista se enmarcó en las *teorías sobre la economía social del cuidado* que, como expresa una dirigente de ADULP entrevistada, “no hubiera tenido lugar sin la participación de compañeras que militan en la causa feminista participando en las comisiones de debate” (Entrevista 4). En efecto, la perspectiva de género de los protocolos tanto de trabajo virtual como en la transición a la presencialidad fue una novedad que instaló una discusión más duradera sobre las condiciones de trabajo que la virtualidad misma.

En cuanto a las acciones de protesta, el primer año de confinamiento, ADULP y ADEIUNAJ realizaron campañas de visibilización²⁵ sobre las condiciones de trabajo asociadas a la modalidad virtual de enseñanza, pero sin llegar a plantear medidas de fuerza específicas. Sin embargo, los sindicatos estudiados participaron del apagón virtual de 48 horas convocado en octubre de 2020 por las federaciones docentes “ante la falta de una oferta salarial para los profesores universitarios”.²⁶ Durante 2021, los tres sindicatos participaron de apagones en los meses de marzo y abril, esta vez para exigir recomposición salarial y reconocimiento a gastos de conexión.²⁷

Aunque el gobierno argentino recién habilitó el regreso de las clases presenciales en las universidades de todo el país en noviembre de ese año, la discusión sobre las condiciones de trabajo fue quedando acotada a la firma de protocolos sobre el aforo de estudiantes en las aulas (una vez que se retomara la presencialidad) y a cómo garantizar el acceso a elementos de protección frente al COVID-19. Progresivamente, las problemáticas ligadas a la virtualización educativa y al *teletrabajo docente* se fueron diluyendo de la agenda sindical, dominada por la discusión salarial. A continuación, profundizamos en esa evolución.

Balances sindicales y el lugar del trabajo remoto docente en las agendas actuales

En consonancia con el análisis que hemos presentado hasta aquí, los dirigentes sindicales entrevistados coincidieron en señalar que durante la pandemia la posición predominante en la docencia se orientó hacia el sostenimiento de las clases, incluso en el contexto de la virtualización forzosa. Esta postura compartida por los gremios partía de la vocación de garantizar la continuidad académica, a pesar de los desafíos que implicaba la transición abrupta a las modalidades no presenciales. Como expresó un dirigente de AGD-UBA: “Nadie reclamaba volver a la presencialidad, dentro de esos numerosos docentes que se conectaban, sino que la cuestión era más bien cómo desarrollar la virtualidad. Ese era el punto de arranque” (Entrevista 3). En la misma línea, un dirigente de ADEIUNAJ destacó:

Todo el mundo entendía, “listo, seguimos así”. La inercia de empezar a dar clases, empezamos así y no hubo una reacción, en ningún lugar del mundo, de los docentes diciendo: “No, así no”. No había, no estaba en el imaginario de nadie que pudiera ser de otra manera, me parece (Entrevista 2).

Por su parte, el retorno a la presencialidad estuvo marcado por debates que reflejaron tanto las diferencias estructurales entre universidades como la continuidad de prácticas virtuales adquiridas durante la pandemia. Aunque las clases retornaron de manera plena o semiplena con la implementación de aforos en las aulas y protocolos de trabajo presencial, los dirigentes sindicales entrevistados señalaron que este proceso fue gradual y complejo. Un dirigente de ADEIUNAJ observó que “se veía mucha menos gente durante los primeros meses” (Entrevista 2), mientras que otro destacó que “varios docentes continuaron realizando actividades virtuales, generando una bimodalidad de hecho, aunque no de derecho” (Entrevista 1).

Las lecturas sobre esta última etapa entremezclan los balances acerca del desempeño sindical en 2020 y 2021 con los posicionamientos en torno al regreso a las aulas y las condiciones de trabajo y acción sindical que impuso la “nueva normalidad”, a partir de 2022. Mayoritariamente, los testimonios dan cuenta de una virtualidad que “vino para quedarse” en el día a día de trabajo a partir de la creación de cursos de grado y posgrado e incluso de nuevas carreras que se apoyan fundamentalmente en el trabajo remoto de los docentes.

Sin embargo, en los balances realizados por la dirigencia entrevistada en 2023, la incorporación de reivindicaciones sobre las condiciones del trabajo remoto docente en entornos virtuales ya no aparecía como una demanda prioritaria, aun cuando la virtualidad persistía en diversas prácticas académicas. Al mismo tiempo, los gremios refieren estar “mejor preparados” que antes de la pandemia para enfrentar un eventual avance del trabajo remoto en la docencia. En ese sentido, es posible identificar en las prácticas adquiridas durante la virtualización forzosa algunas pautas que, sin estar formalizadas como reivindicaciones concretas, podrían integrarse en una agenda sindical futura. Estas pautas, mencionadas en las entrevistas, incluyen la exigencia de espacios de trabajo en las universidades para quienes realicen actividades en modalidad remota, el derecho a la desconexión, pausas durante las jornadas laborales y la posibilidad de licencias cuando el trabajo remoto se superpone con tareas de cuidado.

Se reconocen, por lo tanto, aprendizajes colectivos en torno a los desafíos del trabajo remoto en entornos virtuales, como señaló un dirigente de ADULP:

Puedo tener, yo, una visión crítica respecto de cómo fuimos, intempestivamente, puestos en un escenario de virtualidad; lo que no voy a hacer es renegar de todo lo que pasó. Hay un montón de cosas que han pasado que terminaron siendo buenas. Hemos producido muchísimos materiales, sistematizado trabajos previos. Hemos trabajado un poco más en nuestras propuestas. Ha quedado material a futuro, material de estudio (Entrevista 1).

Este testimonio refleja cómo la experiencia de la virtualización, a pesar de sus dificultades, dejó un legado de herramientas y aprendizajes que podrían fortalecer la acción gremial en un contexto de cambio continuo.

Estos balances se formulan en un contexto de transición hacia una nueva etapa política e institucional del sistema universitario, marcada por la asunción del gobierno de La Libertad Avanza en diciembre de 2023 y por una reorientación de

la política económica y presupuestaria hacia un fuerte ajuste fiscal, junto con una creciente conflictividad salarial. Con todo y con ello, en los testimonios aparecen de manera muy nítida otras urgencias que han desplazado a la temática del trabajo docente remoto en la inmediata postpandemia. Entre ellas, se destaca el sostenido deterioro salarial de los docentes universitarios argentinos como un problema de primer orden, la precariedad en la modalidad de contratación de la planta docente en las universidades de reciente creación, y la necesidad del aumento presupuestario y del mejoramiento de las condiciones de trabajo, en términos generales, en todo el sistema universitario.

En los testimonios, los dirigentes señalan que, en el escenario posterior a la pandemia, las demandas sindicales tienden a reorientarse hacia recomposiciones salariales significativas, mejoras en las condiciones de contratación y garantías presupuestarias para la continuidad de las actividades académicas. Sin embargo, los gremios enfrentaron un escenario complejo, con negociaciones prolongadas y respuestas parciales por parte de las autoridades. En este contexto, se realizaron medidas de fuerza como paros y movilizaciones, que buscaban visibilizar la situación crítica del sector. Como señaló un dirigente entrevistado: “El salario docente está lejos de alcanzar un nivel digno, y esto afecta directamente nuestra capacidad de cumplir con nuestra labor académica. La crisis no es solo salarial, es estructural” (Entrevista 3).

Según nuestro análisis, la renovada vigencia de estas necesidades históricas de la docencia universitaria no es el único factor que explica la pérdida de relevancia de la problemática del trabajo remoto en las universidades. Un aspecto central que emerge de los testimonios relevados es la fragmentación del colectivo docente, una dinámica que se consolidó tanto en la virtualidad como en la postpandemia. Esta fragmentación, descrita como una marca distintiva del período, ha dificultado la construcción de discursos y posturas unificadas por parte de los gremios.

Como señaló una dirigente de ADEIUNAJ,

Es difícil la voz sindical, porque (...) hay una fragmentación de la experiencia docente, así como hay un proceso de individualización muy grande. Todos sentíamos que éramos la universidad durante la pandemia, como que dependía de nosotros que ese estudiante siguiera en la universidad o no (Entrevista 5).

Este testimonio ilustra cómo la virtualización intensificó la percepción de responsabilidad individual entre los docentes, erosionando las bases colectivas necesarias para la acción gremial. Además, los desafíos didácticos y epistemológicos derivados de la virtualización exacerbaron las diferencias entre las experiencias individuales, lo cual dificultó la elaboración de discursos representativos y consensuados.

Por otra parte, una dirigente de AGD-UBA destacó que “el teletrabajo y mantenerlo, aunque sea parcial, creo que también fomentó el debilitamiento de las relaciones sociales entre colegas y también con las organizaciones de lucha de trabajadores y sindicales” (Entrevista 6). Este punto subraya cómo las modalidades

virtuales no solo transformaron la práctica pedagógica, sino también las dinámicas sociales y organizativas dentro del colectivo docente. La pérdida de espacios físicos de encuentro y debate, sumada a las nuevas formas de interacción mediadas por tecnologías, debilitó los vínculos entre colegas y redujo la capacidad de los sindicatos para movilizar a sus bases en torno a demandas colectivas. En conjunto, estos testimonios revelan cómo la fragmentación de la docencia universitaria, alimentada por las condiciones del trabajo remoto, no solo ha obstaculizado la construcción de una voz sindical unificada, sino que también ha limitado la capacidad de los gremios para rearticular agendas específicas en torno a la virtualización. Este fenómeno explica, en parte, por qué la problemática del trabajo remoto ha perdido relevancia en las agendas sindicales actuales, pese a los desafíos que persisten en este ámbito.

El proceso de fragmentación que estamos describiendo es similar al que señalan distintos estudios sobre acción sindical y digitalización que apuntan que el “mayor desafío es representar a esos trabajadores que se encuentran aislados” (Alós y Miguelez, 2022; Hyman, 2022; Wood *et al.*, 2020). Esta dificultad que sobrevino en la transición a la presencialidad se enraíza en lo que Verónica Walker señala como “el debilitamiento de la dimensión material de la experiencia universitaria tanto para docentes como para estudiantes, [que] mutó el escenario institucional hacia otros espacios y tiempos privados” (Walker, 2020: 23).

Conclusiones

Según el análisis desarrollado, durante la pandemia los gremios de docentes universitarios lograron articular un *poder de discurso* que combinó problemáticas específicas del trabajo remoto con significantes más amplios del quehacer docente, tales como el desempeño profesional ético, socialmente responsable y comprometido con la educación pública. Este encuadre narrativo permitió sostener la continuidad del trabajo docente, generar consensos y contener a las bases en un contexto de fuerte incertidumbre, fortaleciendo ciertas capacidades organizativas, aunque sin traducirse en la incorporación estable de nuevas demandas sobre el trabajo remoto en las agendas sindicales.

En los balances expresados por las dirigencias entrevistadas en 2023, el trabajo remoto docente aparece como una dimensión que, si bien dejó huellas duraderas en las prácticas académicas, ha perdido centralidad como problema gremial frente a urgencias históricas como el deterioro salarial y las condiciones de contratación. La dificultad para consolidar una agenda específica sobre la virtualización de la enseñanza se vincula, en estos relatos, con la fragmentación del colectivo docente y con experiencias laborales crecientemente individualizadas, que debilitan la construcción de marcos comunes de acción colectiva.

No obstante, la experiencia de la virtualización forzosa dejó aprendizajes y repertorios —como la problematización del derecho a la desconexión, las licencias por cuidado y las pausas laborales— que podrían reactivarse en escenarios futuros. La posibilidad de que estas cuestiones se traduzcan en reivindicaciones efectivas dependerá de la capacidad de los sindicatos para articularlas en un contexto de

profunda crisis salarial y presupuestaria del sistema universitario argentino, caracterizado por una sostenida pérdida del poder adquisitivo de los salarios docentes y por la expansión de modalidades de contratación precarias.

Referencias

1. Esto se vio parcialmente reflejado en que de los tres “apagones virtuales” (suspensión del dictado de clases) que se convocaron durante el ASPO, solo uno abordó de manera directa las condiciones laborales en la virtualización; los demás se centraron en demandas salariales tradicionales.
2. Acta Ministerial (19 de junio de 2020). *Condiciones laborales mínimas para docentes, investigadores e investigadoras y extensionistas durante la emergencia del COVID-19*. https://conadu.org.ar/wpcontent/uploads/Agenda_Polit%C3%ADco_Gremial_acuerdo_paritario_de_condiciones_de_trabajo.pdf
3. ADEIUNAJ. (27 de marzo de 2020). *Teletrabajo: no nos aislemos en estas cosas*. Página web. <https://adeiunaj.com.ar/teletrabajo-no-nos-aislemos-en-estas-cosas/>
4. AGD-UBA [@agd.uba]. (30 de marzo de 2020). *AGD ante el anuncio de comienzo lectivo en abril*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-XTlqgATGo/>; (7 de abril de 2020). *Declaración de AGD UBA frente a la reprogramación del calendario académico*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-sDWH6ARL0/>; (14 de abril de 2020). *Se reunieron lxs secretarixs generales de las comisiones internas de AGD UBA*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B--TSheA5NT/>
5. CONADU-H. (27 de abril de 2020). *Saludo 1 de mayo: día internacional de las/os trabajadoras*. Página web. <http://conaduhistorica.org.ar/prensa/1-de-mayo-dia-internacional-de-las-y-los-trabajadores/>
6. ADULP. (1 de junio de 2020). *Relevamiento sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en contexto de ASPO en la UNLP*. Página web. https://www.adulp.org.ar/documentos/2020/informe_completo_adulp.pdf
7. ADULP. (publicación sin fecha precisa). *Enseñar en tiempos de pandemia, catálogo de fotografías 2020*. Página web. https://www.adulp.org.ar/documentos/2020/catalogo_2020.pdf
8. CONADU [@prensaconadu]. (22 de marzo de 2020). *Con organización y solidaridad al COVID-19 lo vencemos entre todes*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-DnzwkAdGz/>
9. La declaración puede leerse en la siguiente nota periodística: *Página/12* (4 de agosto de 2020). *Federaciones docentes: “Reafirmamos la voluntad del sistema universitario de ponernos a disposición del país”*. <https://www.pagina12.com.ar/283018-federaciones-docentes-reafirmamos-la-voluntad-del-sistema-un>
10. CONADU. (12 de agosto de 2021). *Cuadernillo Encuentro Educación universitaria, tecnología y pandemia. Ciclo democrática, popular y feminista, la universidad que queremos*. Página web. <https://iec.conadu.org.ar/2021/08/12/educacion-universitaria-tecnologias-pandemia/>
11. CONADU Histórica. (27 de abril de 2020). *Charla online: El rol de la universidad pública frente a la emergencia sanitaria*. Facebook. <https://www.facebook.com/conadu.historica/videos/264989997990334>
12. Conadu Histórica [@CONADUHistorica]. (1 de mayo de 2020).
13. AGD-UBA [@agduba]. (30 de marzo de 2020). *AGD ante el anuncio de comienzo lectivo en abril*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-XTlqgATGo/>
14. 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 de esta federación impulsó jornadas de protesta con apagones virtuales y actividades de difusión, bajo la modalidad que decidiera cada asociación, sin descartar la posibilidad de realizar huelgas (Colao, D. (2 de julio de 2020). “Docentes universitarios reclaman apoyo para el teletrabajo. *Va confirma*. https://vaconfirma.com.ar/?articulos_seccion_716/id_11558/imprimir/imprimir
15. AGD-UBA [@UbaAgd]. (2 de julio de 2020). *¿Cómo te podés sumar al #ApagónVirtualDocente? Parando, no realizando ninguna actividad virtual docente. Informándole a tus estudiantes y cole-*

- gas los motivos del paro, Podés compartir la carta abierta que redactamos con ese fin <https://bit.ly/2lwyMVh> Twitter. <https://twitter.com/UbaAgd/status/1278776024252235777>; AGD-UBA [@agduba]. (6 de julio de 2020). *Luego del paro, seguimos reclamando por nuestros salarios y derechos*. Instagram. <https://www.instagram.com/p/CCT9MZggrF5/>
16. ADEIUNAJ [@adeiunaj]. (30 de marzo de 2020). *No acostumbramos a limitarnos en envío ni recepción (que implica carga mental) de mensajes vía whatsapp, facebook, foros, etc.* Instagram. https://www.instagram.com/p/B-XB9Qvgrp5/?img_index=1
17. ADEIUNAJ [@adeiunaj]. (1 de abril de 2020). *El teletrabajo es trabajo, por eso es importante que pensemos sobre nuestras condiciones laborales.* Instagram <https://www.instagram.com/p/B-cg-NV2A2iB/>
18. ADEIUNAJ [@adeiunaj]. (3 de abril de 2020). *ADEIUNAJ te acompaña: nos cuidamos en el teletrabajo.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-hb98OACue/>
19. ADEIUNAJ [@adeiunaj]. (6 de abril de 2020). *Muchos son los debates que se generan entre nosotros, les docentes, en torno a la virtualización.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/B-phJJ-dAYRA/>
20. ADULP [@adulp.sindicato]. (10 de julio de 2020). *CYMAT #1 Una vez más, los docentes sostuvimos el derecho a la educación pública. La virtualidad, el teletrabajo, las condiciones de ASPO han modificado nuestra tarea.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CCd9x0FnMiz/> y (12 de julio de 2020). *CYMAT #2 Nuestro trabajo en cuarentena.* Instagram <https://www.instagram.com/p/CCjrHjZ-ncAI/>
21. ADULP [@adulp.sindicato]. (29 de septiembre de 2020). *Conseguimos la regulación de las condiciones de trabajo docentes en el marco de la emergencia sanitaria.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CFvSBv5sQR-/>
22. ADULP [@adulp.sindicato]. (5 de noviembre de 2020). *Empezó el reparto de las sillas ergonómicas de ADULP.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CHNzDCUn8Ev/>
23. ADULP [@adulp.sindicato]. (8 de junio de 2021). *Reintegros en compras de sillas ergonómicas.* Instagram. <https://www.instagram.com/p/CP3p97zM7B4/>
24. La relación entre feminismo y sindicalismo y los impactos de los debates feministas en el mundo del trabajo han sido ampliamente estudiados en los últimos años. Al respecto, se puede consultar los artículos de Arriaga y Aspiazu (2022) y Goren (2021).
25. Se trata de acciones propagandísticas, como posteos en redes sociales personales o en los campus virtuales, que dieran a conocer los esfuerzos que la docencia realizaba a partir de la virtualización o que expresaran el malestar que generaba la sobrecarga laboral.
26. *Página/12* (23 de octubre de 2020). *Docentes universitarios: Educación ofreció un aumento del 7 por ciento y reabrir la negociación a fin de año.* <https://www.pagina12.com.ar/301261-docentes-universitarios-educacion-ofrecio-un-aumento-del-7-p>
27. *Página/12* (8 de abril de 2021). “Paritaria de los docentes universitarios: primera oferta, primer rechazo”. <https://www.pagina12.com.ar/334279-paritaria-de-los-docentes-universitarios-primer-oferta-prim>, *Infogremiales.com* (14 de abril de 2021). *Docentes universitarios de la Conadu Histórica van a un paro de 48 horas por recomposición salarial.* <https://www.infogremiales.com.ar/docentes-universitarios-de-la-conadu-historica-van-a-un-paro-de-48-horas-por-recomposicion-salarial/>

Bibliografía

- Allmer, T. (2018). Theorising and analysing academic labour. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*, 16(1), 49-77. <https://doi.org/10.31269/triplec.v16i1.868>
- Arriaga, A. E. y Aspiazu, E. L. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1), e162. <https://doi.org/10.24215/25457284e162>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fanelli, A.; Marquina, M. y Rabossi, M. (2020). Acción y reacción en época de pandemia: La universidad argentina ante la COVID-19. *ESAL. Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 1-15. <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4596>

- Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, 100, 111-132.
- Ghigliani, P. y Belkin, A. (2010). Burocracia sindical: Aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo Topo. Revista de Historia y Pensamiento Crítico*, 7, 95-114.
- Goren, N. (Ed.) (2021). *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.
- Grande, P. (2020). Primeras luchas docentes frente a la virtualización forzosa: La huelga en la Universidad de Luján. *Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 5(9), 611-636. <https://doi.org/10.29404/rtps-v5i9.699>
- Hyman, R. (2022). El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 245-260. <https://doi.org/10.5209/crla.78213>
- Korpi, W. (1985). Power resources approach vs. action and conflict: On causal and intentional explanations in the study of power. *Sociological Theory*, 3, 31-45. <https://doi.org/10.2307/202223>
- Martín, M. (2021). Apuntes de política universitaria: Docencias AC/DC antes y después del coronavirus. *Política Universitaria*, 5(7-8), 60-62.
- Martínez, M. y Walker, V. (2020). Apuntes de política universitaria: Deseos interrumpidos. *Política Universitaria*, 6, 45-48.
- Menéndez, N. D. (2009). Trabajo y política: Tensiones y singularidades de las relaciones laborales en el empleo público. *Sociología del Trabajo*, 65, 81-110.
- Miguelé, F. y Alós, R. (2022). Sindicalismo en la era digital. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 237-243. <https://doi.org/10.5209/crla.82792>
- Morris, M. B. y González, F. (2022). Miradas docentes sobre la educación universitaria en pandemia: Narrativas, posicionamientos políticos y jerarquizaciones diferenciales. *Sociohistórica*, 50, e173. <https://doi.org/10.24215/18521606e173>
- Offe, C., & Wessenthal, H. (1985). Las dos lógicas de la acción colectiva. En C. Offe, *Disorganized capitalism* (pp. 170-220). Cambridge: Polity Press.
- Pierri, C.; Lenta, M.; Longo, R. y Zaldúa, G. (2021). Docencia universitaria: Teletrabajo y cuidado en pandemia. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología (UBA)*, 28, 309-317.
- Sanllorenti, P. M.; Martín, M. C. y Cobos Sanchiz, D. (2023). Condiciones de trabajo y negociación colectiva del profesorado universitario: El caso de Argentina. *Revista Educativa Hekademos*, 34, 11-25.
- Sautu, R. (2011). *El análisis de las clases sociales: teorías y metodologías*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad*, 269, 20-41.
- Schmalz, S.; Ludwig, C. y Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Silver, B. J. (2003). *Las fuerzas del trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Walker, V. (2020). Notas sobre la experiencia universitaria en tiempos de pandemia: Sentidos, relaciones y condiciones de trabajo y estudio. *Argonautas*, 10(15), 16-30.
- Womack, J. (2008). *Posición estratégica y fuerza obrera*. Buenos Aires: Herramienta.
- Wood, A. J.; Graham, M.; Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Wright, E. O. (2000). Working class power, capitalist class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002. <https://doi.org/10.1086/210397>

Entrevistas

Entrevista 1. Varón, miembro de la Comisión Directiva del sindicato ADULP. Realizada el 15 de junio de 2023.

Entrevista 2. Varón, miembro de la Comisión Directiva del sindicato ADEIUNAJ. Realizada el 8 de junio de 2023.

Entrevista 3. Varón, miembro de la Comisión Directiva del sindicato AGD-UBA. Realizada el 22 de mayo de 2023.

Entrevista 4. Mujer, miembro de la Comisión Directiva de ADULP. Realizada el 15 de junio de 2023.

Entrevista 5. Mujer, miembro de la Comisión Directiva de ADEIUNAJ. Realizada el 27 de junio de 2023.

Entrevista 6. Mujer, miembro de la Comisión Directiva de AGD-UBA. Realizada el 31 de mayo de 2023.

Recibido: 26/08/2025. **Aceptado:** 05/02/2026.

Mariel Payo Esper y Andrea Del Bono, "Sindicalismo universitario ante la virtualización educativa de emergencia: disputas y sentidos del trabajo docente (2020-2023)". Revista *Temas y Debates*. ISSN 1666-0714, año 30, número 51, enero-junio 2026, pp. 13-35.