



LA FORMACIÓN DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES TECNOLÓGICOS

BEN TARNOFF *

11 de octubre, 2020

El 1 de noviembre de 2018 más de veinte mil empleados y subcontratados de Google salieron de sus oficinas.[1] Salieron en cincuenta ciudades del mundo: en Silicon Valley y Sidney, Dublín y São Paulo. Estaban enfurecidos por una historia en el *New York Times* que informaba de que Andy Rubin, creador del sistema de operatividad móvil de Android, ha sido protegido por la administración de Google –y recibido una compensación de 90 millones de dólares– a pesar de los alegatos de acoso sexual que la misma administración había encontrado creíble.

Así, solo siete días después de que saliera a la luz la historia del *Times*, llevaron a cabo una de las acciones laborales internacionales más

* Es editor y fundador de la revista Logic.

grandes de la historia moderna. Se reunieron en parques y plazas, cantaron, marcharon y compartieron historias. Protestaban no solo por el encubrimiento de Rubin, sino por lo que los organizadores llamaron una «cultura de trabajo tóxica» caracterizada por el acoso, la discriminación, el racismo y el abuso de poder.

La escala de la huelga fue destacable. Así también su retórica. A lo largo del día, los participantes hablaron el lenguaje del trabajo. Un canto popular fue «los derechos de la mujer son los derechos de las trabajadoras». Mucha gente llevó carteles con el mismo mensaje. En San Francisco, cientos de personas se reunieron en la Plaza Harry Bridges, nombrada así por el legendario líder sindical estadounidense. Amr Gaber, uno de los organizadores del parón, habló a la multitud sobre el significado del lugar:

La Plaza de Harry Bridges es un lugar muy simbólico para esta acción... Él ayudó a poner en marcha la huelga de los muelles de ochenta y tres días que hizo estallar la huelga general de cuatro días de 1934 en San Francisco. Esto llevó a los trabajadores negros y blancos a unirse en solidaridad. Es una de las huelgas más efectivas de la historia estadounidense.

En un comunicado de prensa, los organizadores también invocaron luchas sindicales recientes. Dijeron que el parón formaba parte de un «movimiento creciente» de «profesores, trabajadores de comida rápida y otros que están usando su fuerza numérica para realizar cambios reales». Y enfatizaron el poder de la solidaridad, especialmente entre

diferentes clases de trabajadores. Más de la mitad de la fuerza de trabajo de Google tiene contratos temporales. Ganan menos y reciben menores prestaciones que los trabajadores fijos y tienen mayor riesgo de represalias por denunciar acoso sexual debido a su estatus laboral precario. Los organizadores de la huelga remarcaron estas desigualdades en sus declaraciones públicas e incluyeron a los subcontratados en sus demandas. «Si queremos un cambio real – escribieron–, tenemos que actuar juntos».

A primera vista, este lenguaje podría parecer sorprendente. La industria tecnológica ha sido hostil no solo a la organización sindical, sino a la idea misma de trabajo. Los empleados de empresas como Google se han visto a sí mismos tradicionalmente como profesionales, creadores o emprendedores más que como trabajadores –una auto-identidad sustentada en una mezcla de factores que van desde los relativamente altos salarios hasta las asunciones neoliberales de la Ideología Californiana. Sin embargo, aquí están esos mismos empleados usando las viejas tácticas del movimiento obrero, reteniendo colectivamente su trabajo para frenar la producción y presionar así a los directivos a aceptar sus demandas mientras invocan el pasado y el presente de ese movimiento.[2]

¿Cómo ha pasado esto? Tal y como siete de los organizadores de la huelga escribieron en una pieza para la revista *The Cut* del *New York*, sus esfuerzos pertenecían a «un movimiento masivo que ha estado creciendo durante un gran tiempo». La huelga no viene de la nada: Google en particular y la industria tecnológica en general estaban ya en

medio de una ola de movilizaciones de base. Y, mientras la huelga se mantiene excepcional por su tamaño, esta ola ha continuado creciendo. Los trabajadores tecnológicos se están comprometiendo con acciones colectivas en una serie de compañías, en torno a una serie de asuntos. Un movimiento obrero tecnológico está tomando forma.

Este movimiento es un desarrollo inmensamente significativo para la Izquierda. La tecnología es la joya de la corona del capitalismo estadounidense. Aunque las clasificaciones cambian con frecuencia, las cinco más grandes empresas que cotizan en bolsa en el mundo por capitalización de mercado suelen ser compañías tecnológicas estadounidenses, y son muy rentables: el economista Michael Roberts apunta que desde 2010, el crecimiento de los beneficios se ha estancado en todas partes excepto en los EE. UU., gracias a los inmensos ingresos de los gigantes tecnológicos. La tecnología es un oasis rentable en una era de estancamiento. Por esta razón, cumple también una valiosa función ideológica. La tecnología es vista en general como un lugar donde el sueño americano sigue vivo: así, el entusiasmo por enseñar a los mineros del cobre a codificar, o sembrar el Cinturón del Acero con incubadoras de *startup*, o proponer alguna otra cura digital para la larga crisis de la vida de la clase trabajadora.

En definitiva, la tecnología tiene un papel profundo en el capitalismo estadounidense. Por esto el hecho de que un gran número de trabajadores de la tecnología estén desarrollando una acción colectiva debería ser de un importante interés estratégico.

Pero esta no es la única razón para acercarse y prestar atención al nuevo movimiento obrero tecnológico. También ofrece un conjunto útil de materiales con los que pensar una dificultad crucial del pensamiento marxista: la clase. Como Cinzia Arruzza ha observado, el concepto de clase es una paradoja para los marxistas. Por un lado, el análisis de clase y la lucha de clases son categorías marxistas centrales. Sin embargo, como Arruzza escribe, «lo que una clase exactamente *es* es quizás una cuestión más controvertida y ambigua» en la tradición marxista. Y de ningún modo esta cuestión es más controvertida y ambigua que cuando se considera la posición de clase de aquellos quienes caen fuera del binomio del proletariado y la burguesía.

Marx predijo que el capitalismo simplificaría la estructura de clases a medida que se desarrollaba. «La sociedad en su conjunto se está dividiendo más y más en dos grandes campos hostiles, en dos grandes clases directamente enfrentadas una a otra –la Burguesía y el Proletariado», en palabras del *Manifiesto Comunista*. En cambio, ocurrió lo contrario. Las sociedades capitalistas avanzadas generaron estructuras de clases más heterogéneas, con números crecientes de gente ocupando roles clericales, técnicos, supervisores y profesionales que no eran ni burgueses ni proletarios.

Nicos Poulantzas los llamó los «nuevos pequeño-burgueses»; Harry Braverman, la «nueva clase media»; Barbara y John Ehrenreich, la «clase profesional-directiva». Teorizar estas capas medias se convirtió en un asunto mayor para los marxistas en los países capitalistas avanzados del siglo XX. Esta tarea sigue siendo crucial en el siglo XXI,

particularmente porque un movimiento socialista estadounidense resurgente trata de dar sentido a un complejo panorama de clases y de forjar una nueva política de clase dentro de él. El socialismo es un proyecto de la clase trabajadora, pero los socialistas nunca han tenido el lujo de organizarse en sociedades que están claramente divididas en clase obrera y clase capitalista. Siempre hay otras clases. La cuestión es si pueden ser conducidas y cómo a un bloque socialista, en tanto que socios menores en un movimiento de clase obrera.

Los miembros de las capas medias tienen el potencial de ser tanto amigos como enemigos de un movimiento tal. En virtud de su posición entre trabajo y capital, habitan lo que Erik Olin Wright llamó famosamente «localizaciones contradictorias de clase». Su condición de clase es una combinación de elementos burgueses y proletarios, lo que quiere decir que son arrastrados en dos direcciones. Pueden enfocarse en las formas en que son burgueses e identificarse con la clase capitalista; o pueden enfocarse en las formas en que son proletarios y forjar alianzas con la clase obrera.

El movimiento de trabajadores tecnológicos ofrece un fascinante ejemplo del último fenómeno. Envuelve muchos trabajadores de las capas medias viéndose a sí mismos como trabajadores. Esta nueva identidad ha permitido a su vez a esos individuos actuar colectivamente como trabajadores: usar su poder sobre los espacios donde se producen beneficios para demandar más control de su trabajo y de sus lugares de trabajo. Están blandiendo sus armas obreras de lucha de clases al tiempo que usan su lenguaje. Más significativamente, están

construyendo relaciones de solidaridad con sus colegas de clase obrera en la industria tecnológica y coordinando sus esfuerzos en orden de avanzar sus campañas juntos.

Este proceso lleva consigo contradicciones, por supuesto, y sufre de inevitables limitaciones. También es muy desigual: el movimiento de trabajadores tecnológicos no es monolítico en medios y muchos de sus participantes de capas medias prefieren posicionar sus acciones dentro de marcos no proletarios como la ética profesional y la responsabilidad corporativa. Sin embargo, la prominencia de la retórica de clase y un método de acción colectiva es innegable. De hecho, estos elementos han sido señalados en general por los principales observadores: en el *New York Times*, el periodista laboral Noam Scheiber observó que el «aspecto más destacable» de la huelga de Google «fue la forma en la que los organizadores identificaron su acción con la lucha obrera general, usando un lenguaje casi inaudito entre los acomodados empleados tecnológicos».

El movimiento de trabajadores tecnológicos, pues, se merece ser detenidamente estudiado por la izquierda. Por un lado, es importante entender y comprometerse con el movimiento debido al poder que posee la industria dentro de la cual opera. Pero también demuestra cómo, bajo las circunstancias correctas, miembros de las capas medias pueden impulsarse a sí mismos hacia un alineamiento más proletario. Hay lecciones aquí para los organizadores de la clase obrera en países como Estados Unidos, quienes tendrán que encontrar muchos amigos

en el medio para construir un movimiento lo suficientemente profundo como para vencer a sus enemigos de más arriba.

++++

Cualquiera que intente contar la historia del movimiento de trabajadores tecnológicos podría tener problemas en saber por dónde empezar. El movimiento abarca diferentes tipos de luchas y diferentes tipos de trabajadores, y por tanto pensarlo como un todo puede ser difícil. Por esta razón, un poco de taxonomía sirve de ayuda.

A grandes rasgos, las luchas de los trabajadores tecnológicos caen dentro de tres categorías. La primera envuelve lo que debe ser considerado como asuntos de sustento cotidiano: salarios, beneficios y condiciones laborales. La segunda se centra en la demanda de puestos de trabajo seguros y justos, libres de sexismo, racismo y otros tipos de opresión –la huelga de Google es un buen ejemplo. La tercera está motivada por preocupaciones sobre el daño social infligido por determinados productos, acuerdos o tecnologías.

A riesgo de ser demasiado esquemáticos, podríamos también clasificar a los trabajadores que forman parte de estas luchas en tres categorías. La primera son los trabajadores de servicios subcontratados: aquellos quienes hacen trabajo de servicios para una compañía tecnológica sin estar directamente empleados por esa compañía. Esto incluye guardias de seguridad, conserjes, cocineros y demás personal de apoyo, altamente concentrados en los grandes campus de Silicon Valley.[3]

La segunda categoría es la de trabajadores de oficina subcontractados. Tienen el mismo estatus de empleado que los conserjes pero se sientan en un escritorio y mueven símbolos en una pantalla. Realizan diferentes tipos de labores, desde moderación de contenido y etiquetado de datos en el nivel más bajo, hasta diseño de productos y desarrollo de software en el más alto. A veces trabajan fuera de las oficinas de la empresa subcontractada; a veces trabajan en la compañía tecnológica misma, al lado de empleados fijos.

Esto nos lleva a la última categoría: trabajadores de oficina fijos que están directamente empleados por la empresa tecnológica. Ejecutan un abanico de funciones, desde comunicación hasta recursos humanos. En la industria tecnología, sin embargo, los roles técnicos como desarrollo de software son a menudo considerados como lo más importantes para el negocio. Muchas de las primeras compañías están fundadas por desarrolladores, y se mantienen de manera férrea como desarrolladores-céntricos. Los trabajadores tecnológicos tienden también a ser los mejor pagados y el tipo más numeroso del empleo fijo.[4]

Estas tres categorías componen una jerarquía. Los trabajadores de servicios subcontractados ocupan el escalón más bajo y más inequívocamente proletario. No es coincidencia que sea también donde el movimiento de trabajadores tecnológicos comenzó.

++++

Desde su inicio, la industria tecnológica ha sido profundamente antisindical. Robert Noyce, cofundador de Intel y figura clave en la

formación de Silicon Valley, declaró en 1963 que «permanecer sin sindicarse es esencial para la supervivencia de la mayoría de nuestras empresas», enfatizando la necesidad de «conservar flexibilidad» y evitar «divisiones profundas entre trabajadores y directivos».

A lo largo de los años, los ejecutivos han perseguido estos objetivos implementando técnicas de gestión diseñadas para quitar importancia a la jerarquía y fomentar la unidad. Quizás la más notable sea la de adoptar una estructura interna más horizontal y en red organizada alrededor de «grupos de trabajo» semiautónomos; otra es el desarrollo de conceptos como «misión» y «cultura» corporativas para asegurar un fuerte sentido de identificación emocional entre empleado y empresa. (Ambos han ido migrando al resto del mundo empresarial, sugiriendo que las innovaciones de gestión de la industria tecnológica resultan casi tan importantes como las técnicas.) Las opciones sobre compra de acciones y facilidades como cafeterías para el personal se introdujeron también desde el comienzo como medidas explícitamente antisindicales en las empresas de tubos de microondas de la región en los años 1930 y 1940, décadas antes de que fuera conocida como Silicon Valley.

No obstante, sería un error sobrevalorar la eficacia de esos métodos. A pesar de que la tecnología no ha sido nunca un semillero del sindicalismo, tampoco ha estado enteramente carente de organización laboral. Cuando Silicon Valley estaba en el negocio de la fabricación electrónica, las empresas llegaban a acuerdos con los sindicatos de la construcción y los servicios de conserjería. Y pese a que los trabajadores de la producción dentro de las empresas de semiconductores nunca se

sindicaron, se organizaron repetidamente contra las bajadas de salarios y las malas condiciones de trabajo; otros rincones de la tecnología han visto también ocasionales destellos de acción colectiva desde entonces.[5] Un tema común ha sido la creatividad bajo rígidas dificultades: como escribe el organizador sindical David Bacon, «Silicon Valley era tan caldera de nuevas estrategias de organización del trabajo como de dirección empresarial de la fuerza de trabajo».

En los años 1990, sin embargo, el trabajo organizado comenzó a realizar serias incursiones en Silicon Valley. Lo hizo abrazando métodos diferentes y más disruptivos: la Service Employees International Union [Sindicato Internacional de Empleados de Servicios] (SEIU), como parte de su campaña nacional Justice for Janitors [Justicia para los conserjes], comenzó a dirigirse a las empresas tecnológicas donde trabajaban realmente los conserjes (vigilantes y limpiadores) subcontractados, más que sus empleadores directos. Una reivindicación principal de su estrategia ocurrió en 1992 cuando, tras un año y medio largo de lucha que vio a miembros del SEIU protestando contra reuniones de accionistas de Apple, boicots de productos de Apple e incluso una huelga de hambre a las puertas de las oficinas de Apple, más de 130 conserjes de una subcontrata de Apple firmaron su primer contrato sindical, uniéndose al SEIU 1877 local.[6]

Este paso adelante, y la estela de luchas sindicales exitosas que lo siguieron, establecieron un desembarco de trabajo organizado en la industria tecnológica –que pondría los cimientos para un crecimiento punzante del sindicalismo dos décadas después. La década de 2010 trajo

una serie de grandes victorias en una rápida sucesión. En tan solo tres años, desde 2014 a 2017, cinco mil trabajadores de servicios subcontratados en Silicon Valley se sindicaron, lo que llevó a que *Bloomberg* a publicar una historia con el título «Union Power Is Putting Pressure on Silicon Valley's Tech Giants» [El poder sindical presiona a los gigantes tecnológicos de Silicon Valley]. Hoy, SEIU, UNITE HERE y los Teamsters representan a los conductores de lanzaderas de Apple y Twitter, a los guardas de seguridad de IBM y Cisco y el personal de cafetería de Intel y Google, entre muchos otros.

El mayor motor del boom sindical ha sido la cada vez más imposible matemática de llegar a fin de mes en la Bahía de San Francisco.[7] Los trabajadores de servicios subcontratados reciben salarios muy bajos a pesar de trabajar en una de las industrias más beneficiosas del mundo y viven en una de las regiones más caras del país. Un estudio de 2016 encontró que ganaban de media unos 20.000\$ al año, menos que la renta media anual en el condado de Santa Clara, que abarca Silicon Valley; los largos trayectos al lugar de trabajo y los segundos trabajos son comunes.

Al sindicarse, los trabajadores de servicio subcontratados tienen asegurada una medida de alivio, consiguiendo mayores salarios y beneficios como seguro médico asequible. Pero esto no fue todo lo que hicieron. También dieron una impresión duradera en muchos trabajadores de oficina fijos.

A pesar de los intentos típicos de los directivos de despiezar la fuerza de trabajo y mantener los trozos separados, los guardas de seguridad y los ingenieros de software ocupan los mismos puestos de trabajo físicos. Esto crea oportunidades de interacción, intercambio y solidaridad –para fusionar a través de las fisuras lo que el académico David Weil llama los «lugares de trabajo fracturados». La Tech Workers Coalition [Coalición de Trabajadores Tecnológicos] (TWC), una organización clave dentro del movimiento de trabajadores tecnológicos, ha priorizado la construcción de relaciones entre diferentes tipos de trabajadores tecnológicos desde su fundación en 2014.[8]

Estas relaciones juegan un importante rol en ciertas campañas sindicales. Cuando los trabajadores de servicios de comida en Facebook se organizaron en un sindicato en 2017, por ejemplo, los trabajadores fijos afiliados a la TWC se movilizaron en solidaridad. Distribuyeron materiales sindicales a los trabajadores de servicios de comida e incluso llevaron organizadores sindicales al campus de Facebook, firmando como asistentes. También aportaron organizadores en visitas a domicilio, escuchando las historias de los trabajadores y comprometieron su apoyo.

Esta clase de acciones contribuyeron considerablemente al éxito de la sindicalización de los trabajadores de servicio.[9] También tuvieron un efecto profundo en los empleados fijos que participaron en ellas. Uno de esos trabajadores de Facebook me contó que la experiencia lo llevó a reevaluar el ethos antisindical que le había absorbido desde su tiempo en la industria:

He leído a Paul Graham y otros pensadores [capitalistas de riesgo] de Silicon Valley despotricar contra los sindicatos. La campaña de trabajadores de cafetería abrió mis ojos y me hizo darme cuenta de que un sindicato es simplemente un grupo de trabajadores que hacen demandas juntos. La organización ya no era una cosa abstracta tal y como leía en los periódicos. Al contrario, hablé con los trabajadores sobre qué significarían mejores salarios y prestaciones para ellos y sus familias, y de ninguna manera podría yo no querer aquello para ellos.

Más aún, las campañas de trabajadores de servicios presentaban algo bastante concreto: educación en las tácticas y técnicas de organización obrera. Esto se volvería indispensable cuando los trabajadores de oficina fijos comenzaran campañas por sí mismos. «Me dio un lenguaje para acciones colectivas posteriores», explicó el empleado de Facebook. «Cuestiones muy tácticas como encontrar puntos de presión y cómo medir el alcance del lugar de trabajo».

Pero el logro más radical facilitado por estos encuentros sería el más simple: la idea de que los empleados tecnológicos de oficina fijos son también trabajadores. No profesionales, creadores o emprendedores, sino trabajadores. Esta idea se volvió central cuando los trabajadores fijos de oficina descubrieron puntos de contacto entre sus experiencias y las de los subcontratados. Tras las grandes y obvias diferencias – remuneraciones, estatus laboral –, emergieron ciertos paralelismos. La mejor narración de este fenómeno pertenece a Stephanie Parker, una

de las organizadoras de la huelga de Google, quien contó a Nitasha Tiku para *Wired* en 2018:

Ver a los trabajadores de cafetería y guardias de seguridad de compañías de Silicon Valley exigir estricto respeto y acceso a prestaciones fue una experiencia profundamente inspiradora para mí y otros muchos trabajadores tecnológicos el pasado año. Me ayudó a ver los paralelismos entre las luchas de esos trabajadores de servicios y mi propia experiencia como mujer negra en la tecnología, y también me preparó para identificarme con las luchas en marcha en otras industrias, como la huelga del hotel Marriott.

Parker está describiendo una dinámica de importancia central para el movimiento de trabajadores tecnológicos. Observar a los proletarios de la tecnología comprometiéndose con la lucha de clases causó que muchos trabajadores tecnológicos de las capas medias adquirieran una comprensión diferente de su propia posición de clase. En particular, subrayó los elementos proletarios de su experiencia –elementos que han estado siempre ahí en virtud de su lugar de clase contradictorio, pero cuya relevancia ha estado enormemente reprimida.

Estos elementos toman un abanico de formas, pero de entre las más consecuentes figuran aquellas enraizadas en la raza y el género. Por tomar prestado una formulación de Stuart Hall, la raza y el género son modalidades a través de las cuales es vivida la clase. En el caso del movimiento de trabajadores tecnológicos, son modalidades a través de

las cuales estos trabajadores de las capas medias viven los elementos proletarios de su condición de clase contradictoria.

Esto podría ayudar a explicar por qué muchos líderes del movimiento han sido mujeres y gente de color. La cita de Parker sugiere que las mujeres y la gente de color son más susceptibles a un análisis de clase al ser los miembros más proletarizados de las capas medias.[10] Para Parker, llegar al análisis de clase no fue una función de una perspectiva de clase «universal» desatendiendo su identidad «particular» como mujer negra. Más bien llegó al análisis de clase *a través* de su identidad: al ser una mujer negra en la tecnología estaba más capacitada para identificarse con las luchas sindicales de los trabajadores de servicios subcontractados, la mayoría de los cuales son negros o latinxs*. Esta identificación operaba a través de relaciones de raza y género pero se expresaba a sí misma en última instancia en términos de clase: Parker se vio a sí misma como una obrera, en solidaridad con otros obreros.

La historia de Parker es personal, pero ilustra un tema más amplio: la centralidad de la raza y el género en la modelación y mantenimiento de la dinámica de clase del movimiento de trabajadores tecnológicos. Esto es particularmente evidente cuando uno mira más de cerca cómo la acción colectiva comenzó a migrar de la periferia subcontractada de la tecnología hacia su corazón asalariado –un desarrollo que tuvo mucho que ver con la elección de Donald Trump.

++++

Es difícil de imaginar el movimiento de trabajadores tecnológicos sin Trump en la Casa Blanca. Hubo acciones anteriores, por supuesto, como las luchas de trabajadores de servicios. Y la elección no desató inmediatamente una ola de revueltas obreras: el avance de las acciones colectivas no estalló realmente hasta 2018. Sin embargo, 2016 marcó un punto de inflexión. Puso en movimiento nuevas dinámicas y aceleró las existentes, convergiendo en la producción de un nuevo modo de movilización.

La victoria de Trump conmocionó a Silicon Valley. Históricamente, los líderes de la industria tecnológica han mantenido una estrecha relación con el Partido Demócrata. Esta relación fue especialmente estrecha con Barack Obama, proclamado como el «primer presidente de internet» por su uso innovador de las estrategias de campaña en-línea.[11] De este modo, su apoyo a Hillary Clinton en 2016 fue una conclusión previsible. Pero muchos fueron más allá, denunciando a Trump como un peligroso fanático. La retórica de Trump parecía su antítesis: se trataba de un enemigo declarado del cosmopolitismo liberal de la red, un constructor de «muro» en lugar de «puentes», en palabras de Mark Zuckerberg.

Tras su elección, sin embargo, el tono de la élite de la industria cambió de manera abrupta. Los líderes tecnológicos, se vio después, estaban felices con la construcción de puentes con el constructor de muros. Primero vinieron las declaraciones públicas conciliadoras por parte de la élite de la industria. Entonces, el 14 de diciembre de 2016, un grupo de ejecutivos se reunió con el presidente electo en la Torre Trump para una así llamada «Cumbre Tecnológica». Las fotos de prensa mostraban a

Trump rodeado por el director ejecutivo de Apple Tim Cook, el director ejecutivo de Alphabet Larry Page, el director ejecutivo de Amazon Jeff Bezos y el jefe de operaciones de Facebook Dheryl Sandberg.

Para muchos de los empleados de esas compañías, ver a sus líderes acoger tan prontamente al presidente electo tras condenarlo durante la campaña fue una experiencia decepcionante. La mayoría se había opuesto también a Trump, apoyando a liberales o más a la izquierda.[12] El giro de 180° creó una nueva sensación de distancia entre ellos y sus jefes, sugiriendo que sus intereses y valores no estaban tan estrechamente alineados.

Esta sensación de distancia no era nueva para nadie. Muchas mujeres y gente de color en puestos de oficina fijos habían apreciado desde hace tiempo que sus intereses y valores no estaban necesariamente alineados con los de sus superiores. Lo hacían también muchos de aquellos que ocupaban estratos menos privilegiados dentro de la oficina –asistentes administrativos más que ingenieros de software, por ejemplo– o habían soportado los aspectos más explotadores del mundo de las *startup*, donde los empleados a menudo trabajan largas horas a cambio de participaciones que se volvían inservibles. Como remarcó Paige Panter, un voluntario de TWC, a Moira Weigel del *Guardian*: «Empiezas a darte cuenta, 'Quizá nuestra empresa solo está proporcionando valor a los capitalistas de riesgo'».

De todas formas, la dinámica exhibida en la Cumbre Tecnológica hizo que esta sensación de distancia se sintiera más generalizada e intensa.

También fomentó una nueva apreciación de las potenciales consecuencias nocivas de la tecnología que la industria está construyendo o podría construir, y un reconocimiento de que los ejecutivos tienen pocos incentivos en mitigar esas consecuencias, lo cual amplificó todavía más la sensación de distancia. Durante la campaña, Trump había prometido construir un registro de todos los musulmanes en los EE. UU. y acelerar las deportaciones de los indocumentados. La repentina intimidad entre los líderes tecnológicos y Trump sugirió que estarían dispuestos a suministrar el software necesario para implementar este plan.[13]

En respuesta, una oleada de actividad sin precedentes sacudió a los trabajadores de oficina fijos. Un nuevo grupo llamado Tech Solidarity [Solidaridad tecnológica] comenzó a reunirse regularmente, primero en San Francisco y después en otras ciudades, creando un espacio de gente de la industria para organizar una estrategia sobre cómo oponerse a la administración entrante. La apertura inaugural ayudó a producir el compromiso Never Again [Nunca más], una declaración pública por empleados de compañías tecnológicas que se negarían a construir una base de datos identificando gente por su raza, religión o país de origen. Se enfocaba en las dos preocupaciones que predominaban en el momento: la propuesta de Trump de un «registro musulmán» y las deportaciones en masa. El compromiso se puso en marcha el día antes de la Cumbre Tecnológica y consiguió 1.300 firmas en las primeras 48h. Llegaría a recoger cerca de 3.000, antes de que los organizadores la pararan tras ocho días aceptando firmas.

El compromiso de Never Again anticipó e inspiró elementos clave del movimiento de trabajadores tecnológico. Tomó la forma de una carta abierta, un género popular en campañas posteriores. Su texto también articulaba ciertos sentimientos que guiarían muchas acciones futuras, concretamente el reconocimiento de que la tecnología puede dañar a los seres humanos y que los empleados de las compañías tecnológicas tienen tanto la capacidad como la responsabilidad de detener tales abusos.[14] Por encima de todo, expresaba un fuerte sentido de urgencia moral sobre la necesidad de que los empleados tecnológicos pasen a la acción.

El título del compromiso reflejaba este sentido de urgencia: «nunca más» se refiere al papel bien documentado de IBM en la provisión de los nazis de las máquinas de tarjetas perforadas que dinamizaron el Holocausto.[15] El que miles de empleados de la industria tecnológica, muchos de ellos de importantes compañías como Google y Amazon, se sintieran compelidos a añadir su nombre al documento con una redacción tan fuerte sugiere la crudeza del cambio precipitado por Trump.

¿Pero cómo mantendrían exactamente su promesa los firmantes de «nunca más» ser cómplices de atrocidades? ¿Qué podrían hacer para prevenir que sus compañías construyeran algo como un registro musulmán? En este punto, el compromiso de Never Again era menos claro. Presentaron una serie de posibles planteamientos para reforzar los términos del compromiso, desde destruir los grupos de datos hasta filtraciones y renuncias. Por su parte, Tech Solidarity se centró

generalmente en canalizar donaciones y trabajo voluntario para organizaciones sin ánimo de lucro en contra de la agenda de Trump; después, el grupo recaudaría dinero para candidatos del Partido Demócrata.

Esta gran serie de tácticas apuntan al problema del periodo postelectoral inmediato. Un gran número de trabajadores tecnológicos cualificados comenzaron a estar muy activos, pero sin un lugar obvio para dedicar su energía. Querían pasar a la acción, pero el *cómo* pasar a la acción exactamente seguía siendo una cuestión abierta.

Quizás el camino hacia adelante más claro y distintivo vino de TWC. La organización tuvo dos ventajas principales. Primero, existía desde 2014, por lo que sus organizadores eran más experimentados que la mayoría. El valor más grande, sin embargo, fue su énfasis único en el trabajo y la clase. Como me explicó a principios de 2017 Kristen Sheets, una veterana voluntaria de TWC:

La Tech Workers Coalition no ve a los trabajadores tecnológicos como un tipo especial de trabajador. Pero entendemos que tenemos una posición estratégica en lo que respecta a nuestro lugar en la producción, la cual podemos aprovechar para solidarizarnos con otros trabajadores –no solo con los trabajadores de servicios que trabajan como guardias de seguridad o conductores de autobús en nuestros lugares de trabajo, sino con todos los trabajadores.

A pesar de que estas ideas se volverían más tarde generalizadas conforme el movimiento de trabajadores tecnológicos crecía, es difícil sobrestimar cómo de inusuales eran en el momento. Como Sheets reconoció, «Actualmente, muchos trabajadores tecnológicos –y mucha gente en general– no se involucran habitualmente con políticas alrededor de la cuestión del trabajo y la clase». Otra vez más, Trump jugó un papel crucial. Creó las condiciones para que la perspectiva de TWC encontrara un extenso apoyo.

Esta perspectiva ofreció dos cosas para los trabajadores tecnológicos cualificados que se sentían enfadados y desorientados con los resultados de la elección. Primero, ayudaba a dar sentido al alejamiento que sentían hacia sus líderes después de que estos últimos abrazan la nueva Administración. Históricamente, la industria tecnológica ha sido relativamente exitosa dando la impresión a su personal asalariado de que tienen el control real de su trabajo y de una aportación real dentro de la dirección de la empresa. El momento postelectoral demostró que no era el caso. Más bien, parecía confirmar el análisis de clase fundamental de TWC: que la industria tecnológica, como cualquier industria, estaba dividida entre trabajadores y jefes.

Ingenieros de software, diseñadores de productos y otros disfrutaron de mejores condiciones que la mayoría de trabajadores, pero seguían siendo trabajadores. Su posición privilegiada les daba un grado de autonomía en sus puestos de trabajo y, en algunos casos, unas nada despreciables participaciones en sus empresas –estos eran los elementos burgueses en su posición contradictoria de clase. Unos pocos

elegidos ascenderían incluso a la alta dirección o adquirirían suficiente capital como para convertirse en verdaderos burgueses. Pero muchos permanecerían en la capas medias y entre los aspectos proletarios de esta posición estaba la exclusión de la toma de decisiones real – concretamente, inversiones y decisiones de producción tales como si se produce o no una pieza de software para la administración Trump.

No obstante, esto no significa que estuvieran indefensos. Muy al contrario: si verse a sí mismos como trabajadores ayudó a clarificar las dinámicas de poder dentro de sus lugares de trabajo, también presentó una manera de alterar esas dinámicas. Esta fue la segunda cosa que la perspectiva de la TWC proporcionó: un método para el cambio. En la medida en que los trabajadores tecnológicos fueran trabajadores, podrían ejercer presión sobre la dirección de la misma manera en que los trabajadores en otras industrias hacían –a través de la acción colectiva. Para inspirarse, la TWC se fijó en el movimiento obrero.

Originalmente fundado por un organizador sindical y un ingeniero de software, la TWC siempre tuvo estrechos vínculos con el trabajo organizado. Pero a finales de 2016, el grupo comenzó su primer gran esfuerzo para apoyar campañas sindicales de trabajadores de servicios subcontractados en los campus de Silicon Valley. La sincronización fue fortuita. Tras la elección, el tamaño de los encuentros de la TWC empezó a crecer, gracias a la influencia de los empleados anti-Trump en busca de una salida organizativa. Estos recién llegados pudieron conectarse con el trabajo solidario. El 25 de noviembre de 2016, diecisiete días después de la elección, la TWC anunció que se asociaba con el Service

Employees International Union-United Service Workers West [Sindicato Internacional de Empleados de Servicios-Trabajadores de Servicios Unidos del Oeste] (SEIU-USWW) para ayudar a la organización de los guardias de seguridad de Silicon Valley. A principios de 2017, comenzaron a trabajar con UNITE HERE para hacer lo mismo con los trabajadores de cafeterías.

Para aquellos que participaron en ellas, estas iniciativas validaron todavía más el análisis de clase de la TWC. Los trabajadores de oficina fijos consiguieron una mejor comprensión de los elementos proletarios de su existencia de clase contradictoria a través de sus interacciones con los trabajadores de servicio sindicalizados. También aprendieron sobre el poder y la mecánica de la acción colectiva.

¿Cómo pueden estas lecciones ser aplicadas a la crisis que amenazó la promesa de Never Again? ¿Cómo podrían los trabajadores de oficina usar técnicas de organización para conseguir un mayor control sobre su trabajo, en vistas de impedir a sus jefes colaborar con Trump? Los primeros indicios hacia una respuesta comienzan a aparecer a principios de 2017.

El 18 de enero de 2017, la TWC organizó una protesta a las afueras de la sede de Palo Alto en Palantir. El software de una compañía de análisis de datos cofundada por el consejero de Trump Peter Thiel, estaba ya ayudando a la ICE [*Immigration and Customs Enforcement*, Servicio de Control de Inmigración y Aduanas] a llevar a cabo redadas en centros de trabajo y deportaciones. Los vínculos de Thiel con Trump también

hicieron de la empresa una elección obvia para construir el tan temido registro musulmán, o cualquier otro que la Administración pudiera necesitar para realizar sus políticas.

Unas setenta personas se unieron a la acción, incluyendo empleados de Facebook, Google, Intel, Cisco y Stripe. Aunque tales manifestaciones se volvían más comunes, el espectáculo de los empleados tecnológicos protestando contra una compañía tecnológica se mantuvo como una novedad en 2017 –un hecho que ayudó a que la gira ganara una cobertura significativa en los medios. «Silicon Valley no está exenta de protestas contra las compañías tecnológicas», escribía Sarah Buhr en *TechCruch*. «Pero es inusual cuando los trabajadores tecnológicos mismos protestan contra la tecnología».

Igual de inusual fue la relevancia de la identidad obrera. Los voluntarios de la TWC enfatizaron que estaban pasando a la acción como trabajadores de la tecnología, en un esfuerzo de animar a sus compañeros dentro de Palantir a pasar a la acción. «Queremos mandar un mensaje a los empleados», contaba Sophie Xie, una antigua diseñadora de Facebook, a Nitasha Tiku en *BuzzFeed*. «Está muy claro que los empleados son una de los más poderosas armas capaces de luchar contra por el cambio internamente».

Así, la TWC promovió la acción colectiva en los lugares de trabajo como el mecanismo de cambio más prometedor. Una temprana ilustración de lo que una acción tal podría ser llegó solo doce días después, el 30 de enero de 2017, cuando más de dos mil empleados de Google en ocho

oficinas alrededor del mundo participaron en una huelga para manifestar su oposición a la recientemente anunciada «prohibición contra los musulmanes» de Trump. Se trata de la orden ejecutiva que prohíbe la entrada al país desde siete países de mayoría musulmana, la cual había provocado grandes protestas en los aeropuertos de Estados Unidos.

En la acción en la sede central de Mountain View, los trabajadores hablaron sobre cómo la prohibición de musulmanes les había afectado. Entre los portavoces estaba un conserje de SEIU-USWW –un recordatorio de que los inmigrantes estaban también bien representados entre la plantilla de trabajadores de servicios subcontractados. De hecho, este fue «uno de los puntos más grandes de intersección» entre los dos tipos de trabajadores, según me contó David Huerta, el presidente de SEIU-USWW, en 2017.

Resulta tentador ver la huelga contra la prohibición de musulmanes de Google como el primer gran ejemplo de acción colectiva de los trabajadores tecnológicos de oficina. Sin embargo, aspectos importantes mitigaron su militancia. Primero, a pesar que la idea de la huelga se originó con los empleados, la dirección señaló su apoyo y controló así el mensaje. Tanto el director ejecutivo de Google Sundar Pinchai como el cofundador de la compañía Sergey Brin hablaron en la manifestación, enfatizando la necesidad de moderación y diálogo más allá de las diferencias políticas. Más aún, los trabajadores de Google no expresaban demandas a la dirección. Si acaso, ambas partes estaban alineadas en el asunto en cuestión: Google, como otras tantas compañías tecnológicas, había presentado recientemente un documento amicus

curiae cuestionando la constitucionalidad de la prohibición de musulmanes, y se comprometió a reunir 2 millones de dólares de donaciones de empleados para ayudar a refugiados. El hashtag para la huelga, #GooglersUnite, capturó el tono: la compañía presentó un frente enormemente unido.

Incluso con esto, los eventos de aquel día indicaron claramente que algo significativo había cambiado. La facilidad y rapidez con la que los empleados de Google podían organizar una gran acción en el trabajo incitaba a más agitación entre las tropas de la tecnología. La respuesta de la dirección dejaba intuir un cierto nerviosismo por su parte. Los contornos del movimiento de trabajadores tecnológicos estaban comenzando a hacerse ver. Haría falta otro año para verlos claramente.

++++

Fue en 2018 cuando el movimiento de trabajadores tecnológicos alcanzó la velocidad de escape. Collective Actions in Tech [Acciones colectivas en tecnología], un recurso en-línea catalogador del descontento de los trabajadores, muestra un agudo repunte en la actividad al comienzo del año. De acuerdo con JS Tan, el creador del sitio, «2018 marca el primer año en el que estamos viendo a los trabajadores tecnológicos protestando de manera sistemática».

El epicentro de la escalada fue Google. Dentro de Google, los organizadores sacaron adelante grandes movilizaciones que inspiraron acciones similares en otras partes de la industria y atrajeron la atención de los grandes medios de comunicación. Muchos factores hicieron de

Google un terreno especialmente fértil para la organización. El más significativo fue una cultura empresarial que permitió –de manera insólita– abiertos e intensos debates entre los empleados, incluso cuando desafiaban directamente las decisiones de la dirección. Esas discusiones estaban conducidas por una robusta infraestructura interna que incluía miles de listas de correo, una versión de la red social Google Plus y una plataforma de memes llamada Memegen. Los empleados de Google hicieron uso de esas herramientas para organizar la acción contra el veto de musulmanes en enero de 2017; se les daría un propósito similar en muchas acciones posteriores.

No obstante, si los foros internos de Google ayudaron a dar voz a la nueva «izquierda tecnológica» vigorizada por la oposición a Trump, hizo lo mismo con los elementos reaccionarios que formaron una nueva «derecha tecnológica» envalentonada por Trump.[16] Un buen ejemplo fue James Damore, un ingeniero de software de Google. En julio de 2017, Damore usó las listas de correo internas de la compañía para circular una nota que denunciaba las diversas iniciativas de la compañía y afirmaba que la mujer era biológicamente inapropiada para codificar. En la tormenta de fuego que siguió, el ala derecha de Google filtró pantallazos de los correos internos del ala izquierda de Google a sitios como Breitbart. Medios de comunicación de la ultraderecha como 4chan comenzaron entonces una campaña de recopilación y publicación de información personal y acoso contra aquellos trabajadores de Google, particularmente aquellos que eran queer, transgénero o de color.

La dirección falló en proteger a los empleados de dichos ataques, contribuyendo ambos a la erosión de la confianza entre la dirección y la base y al creciente interés en la acción laboral colectiva.[17] Tras esto, Liz Fong-Jones, una mujer de color queer y transgénero que había sido víctima de la ultraderecha, llevó a Google a un grupo de trabajadores para que hablaran sobre derechos de actividad protegida y coordinada bajo la legislación laboral estadounidense.

Pero hubo otra importante razón para que Google se convirtiera en un punto activo de organización. Sus empleados tendían a manejar una mirada más utópica, sintetizada oportunamente en su eslogan, «No seas malvado». Los empleados esperaban que los ejecutivos pusieran las consideraciones éticas por encima del beneficio. Cuando esta expectativa no se vio cumplida, se dio una sensación de traición que alimentaba el proceso de radicalización. Tal proceso fue particularmente evidente en la organización contra el Proyecto Maven —el paso adelante que marcó la verdadera llegada del movimiento de trabajadores tecnológicos.

El Proyecto Maven, también conocido como el Algorithmic Warfare Cross-Functional Team [Equipo Interfuncional de Guerra Algorítmica], es una iniciativa del Pentágono para usar aprendizaje automático (ML [machine learning]) para analizar grabaciones de drones. Forma parte de un esfuerzo general por modernizar las operaciones militares estadounidenses a través del uso mayor de ML y computación en nube, lo cual requiere asociarse con empresas tecnológicas especializadas en esas tecnologías como Google. En septiembre de 2017, Google firmó un

contrato con el Pentágono para trabajar en el Proyecto Maven. La dirección intentó mantener el acuerdo intacto, sabiendo que cualquier cuestión relacionada con la armamentización del ML causaría controversia. Pero los empleados comenzaron a enterarse de aquello y como las inquietudes que plantearon a través de los canales oficiales no llegaron a ninguna parte, cambiaron a los foros internos de la compañía para construir conciencia.

La indignación creció. En febrero de 2018, empezó a circular una carta abierta al director ejecutivo Sundhar Pichai pidiéndole la cancelación del contrato. Mientras se acumulaban las firmas, los empleados anti-Maven se movilaron en una serie de frentes: compilando investigación relacionada con el Proyecto Maven, pidiendo cuestiones puntuales en las reuniones de empresa e incluso distribuyendo memes anti-Maven. Tras meses de presión creciente, la dirección cedió: a principios de junio de 2018, Google anunció que no renovarían el contrato con el Proyecto Maven.

La campaña anti-Maven presentó una respuesta definitiva a la táctica incierta del periodo postelectoral. Puso las ideas del compromiso Never Again en práctica implementando el modelo de acción colectiva defendido por la TWC. Y ganó. Como me contó uno de los organizadores clave anti-Maven poco después de la cancelación del contrato por parte de Google:

La campaña del Proyecto Maven es el compromiso de Never Again en acción. Así es como luce cuando realmente tratamos de decir

«no». Es complicado. Hace falta un montón de esfuerzo organizativo. No vas a tener un proyecto llamado «base de datos de musulmanes». Pero si nos organizamos colectivamente, podemos poner nuestra resistencia en acción.

Estos empleados pudieron pensar en la acción colectiva en gran parte gracias a un cambio en la comprensión de su posición de clase, cambio generado por la lucha. En el curso de la campaña, las tensiones crecientes con la directiva hicieron más marcadas las divisiones estructurales en el trabajo, produciendo nuevas percepciones y nuevos cursos de acción posibles. En palabras del organizador anti-Maven:

Antes de la campaña, un montón de empleados de Google no habían considerado el hecho de que sus valores podían no estar alineados con los valores de la dirección. La organización alrededor del Proyecto Maven ayudó a que la gente se diera cuenta de que no importa cómo de bueno sea su trabajo –y, en general, los trabajos de Google son buenos–, siguen siendo trabajadores, no propietarios... [L]a estructura de todo trabajo es la misma. Los trabajadores no tienen participación. No tienen voz. Si discrepan con la dirección, entonces están fuera.

En otras palabras, los empleados de Google percibieron los elementos proletarios de su lugar de clase contradictorio más claramente luchando contra la dirección por el control de su trabajo. Esto ayudó a que se vieran a sí mismos como trabajadores y, a su vez, a ver el poder que

tenían colectivamente como trabajadores –una intuición confirmada últimamente por el éxito de la campaña.

La movilización anti-Maven también demostró cómo podía ser concretamente la acción colectiva por trabajadores de oficina. Las luchas sindicales de los trabajadores de servicios habían influido en aquellos que estaban en la órbita de la TWC, pero siguieron el mapa de ruta de organización sindical: firmar cartas, ganar elecciones, negociar contratos. Entre los oficinistas de un lugar como Google, las expectativas de formar un sindicato oficial eran remotas. Sin embargo, estos trabajadores –especialmente los ingenieros de software y otros considerados técnicos– tenían un poder sustancial en el mercado laboral. Eran caros de despedir y caros de formar, y en general podían encontrar trabajo sin demasiado esfuerzo.

Simplemente con dar a conocer su insatisfacción, por tanto, tales trabajadores podían amenazar los beneficios sin tener que hacer un parón laboral.[18] Podían levantar el fantasma de la mala moral –un fenómeno muy temido por la dirección en las empresas de alta tecnología, ya que debilita su habilidad de retener y atraer talento técnico, o de mantener dicho talento motivado en su tarea. Los trabajadores podían convertir en arma el miedo de la dirección de una mala moral para avanzar en sus demandas.

No obstante, blandir esta arma de forma efectiva requería de organización –y aquí es donde la campaña anti-Maven se distinguió. Como remarcaba Nitasha Tiku en *Wired*, «los opositores al Maven

estaban organizados de una forma que Google nunca antes había visto». El nivel de coordinación no tenía precedentes, lo que contribuyó de manera central a la victoria de los organizadores en junio de 2018.

La cancelación por parte de Google del contrato aterrizó como una bomba. Fue una sorpresa para casi todos, y no menos para los organizadores mismos. También produjo un aire de pánico perceptible entre los funcionarios y apologetas del imperialismo estadounidense. Un artículo de opinión tras otro se alineaban en denunciar al movimiento anti-Maven en los principales periódicos del país. El Pentágono lanzó varias iniciativas de «ética» tecnológica para tratar de desactivar la disidencia en las bases. El descontento de los trabajadores tecnológicos era entonces un asunto de mucha preocupación para la élite.

Pero la mayor consecuencia del éxito de la campaña fue la inspiración que dio a los trabajadores del resto de la industria. Para aquellos que habían estado buscando formas de decir «nunca más», los logros de los organizadores de Google tuvieron una profunda impresión. Ahora tratan de llevar la misma energía a sus propios lugares de trabajo.

Dos semanas y media después del anuncio del Proyecto Maven, los empleados de Microsoft publicaron una carta abierta en el tablón de mensajes interno llamando a la conclusión del contrato de nube por valor de 19'4 millones de dólares con Inmigración y Control de Aduanas (ICE [Immigration and Customs Enforcement]). Dos días más tarde, *Gizmodo* informó que una carta abierta similar fue puesta en circulación dentro de Amazon, demandando que la compañía cortara

lazos con el ICE y parara de vender reconocimiento facial a los departamentos de policía y agencias gubernamentales. Cuatro días después, *Bloomberg* reveló que los empleados de Salesforce habían escrito una carta abierta reclamando la cancelación del contrato con Aduanas y Protección Fronteriza (CBP [Customs and Border Protection]).

Estas campañas fueron conocidas en conjunto como #TechWontBuildIt [la tecnología no lo construirá], una etiqueta que llegó a abarcar más acciones conforme se extendía el ímpetu post-Maven. Mientras tanto, la agitación dentro de Google creció: en noviembre de 2018, cientos de trabajadores firmaron una carta abierta exigiendo que la compañía detuviera el trabajo en el Proyecto Dragonfly, un motor de búsqueda censurado para el mercado Chino.

Conforme las movilizaciones proliferaron a través de la industria, el grado de militancia, organización e implicación de los empleados variaba ampliamente. Sin embargo, la distancia recorrida desde 2017 era considerable. Compárese la huelga de Google de enero de 2017 contra el veto a los musulmanes con la huelga mucho más grande contra el acoso y la discriminación de noviembre de 2018. La anterior fue cooptada por la dirección y tuvo a dos altos ejecutivos como ponentes. No se hicieron demandas y ocultó las divisiones estructurales entre dirección y base en vez de descubrirlas.

Por el contrario, la última subrayó sin tapujos esas divisiones. La acción fue conducida por la base y estaba cargada de lenguaje obrero. Cuando la dirección de Google trató de cooptarla, invitando a uno de sus

principales organizadores a reunirse con tres altas ejecutivas en los días anteriores a la huelga –la directora de finanzas, la jefa de recursos humanos y la directora ejecutiva de Youtube– la propuesta fue rechazada. En el espacio de veintidós meses, de una huelga a otra, había echado raíces un nuevo modelo de cambio.

++++

En 2018, el movimiento de trabajadores tecnológicos formó sus cimientos. En 2019, aumentó su influencia. En particular, un nuevo grupo se unió a la batalla: los trabajadores de oficina subcontractados.

Estos trabajadores abundan en el mundo de la tecnología. De acuerdo con la agencia de empleo OnContracting, la mano de obra temporal representa un 40-50% de la fuerza de trabajo de la mayoría de empresas tecnológicas. En Google, la proporción es particularmente alta: en marzo de 2019, el *New York Times* informaba que había obtenido un documento interno que mostraba que Google empleaba a 121.000 subcontractados (TVCs), y 102.000 empleados fijos. (Para diciembre de 2019, el número de empleados fijos había crecido a 118.899.)

Los trabajadores de cuello azul [técnicos y trabajadores manuales], como por ejemplo los conserjes, han estado subcontractados desde los primeros días de la industria. En años recientes, sin embargo, las compañías tecnológicas han comenzado a depender también de un número creciente de trabajadores de cuello blanco [oficinistas administrativos y comerciales] subcontractados. Dos factores

relacionados conducen este desarrollo. El primero es una tendencia general durante décadas, acelerada por la Gran Recesión, en la que las empresas se han decantado por trabajadores temporales para reducir costes. En Google, por ejemplo, se eliminaron muchos puestos fijos tras la crisis financiera, solo para volver más tarde en forma temporal. El segundo es más específico de la industria tecnológica. Las nuevas tecnologías han engendrado nuevas formas de trabajo de oficina, tales como la supervisión de contenido en las plataformas de redes sociales o el catálogo de datos para aprendizaje automático (ML), las cuales se externalizan a otras empresas, a menudo localizadas en países con bajos costes laborales. En general, los oficinistas subcontractados ganan salarios menores, reciben menos prestaciones o ninguna, sufren soportan precarios y a menudo sufren condiciones laborales extenuantes.

Aunque un puñado de esos trabajadores emprendió acciones en el pasado, nunca se organizaron de una forma tan satisfactoria como sus contrapartes técnicas.[19] A finales de 2018, sin embargo, la marea empezó a moverse. Esto ocurrió en parte a través de alianzas forjadas con los empleados fijos, quienes podían ejercer una influencia mayor dentro de la empresa en solidaridad con sus colegas subcontractados.

Los organizadores de la huelga de Google de noviembre de 2018 desarrollaron sus demandas con la aportación de trabajadores de subcontratas, muchos de los cuales participaron en la acción. Al mes siguiente, los organizadores publicaron una carta escrita por trabajadores subcontractados reclamando mejor trato para «la fuerza de

trabajo oculta de Google». Haciéndose eco de un famoso refrán del movimiento de trabajadores tecnológico, la carta enfatizaba el papel del racismo en la estructura de división de clases dentro de la empresa: es mucho más probable que los trabajadores subcontractados, tanto técnicos como oficinistas, sean gente de color.[20]

Pero la agitación en torno al asunto creció drásticamente en la primavera de 2019, después de que la compañía recortara los contratos de treinta y cuatro temporales que ayudaron a diseñar la «personalidad» de Google Assistant. A esto le siguió un revuelo interno, circulando una carta firmada por más de 900 empleados de Google. La dirección respondió prometiendo la subida de los estándares mínimos para los trabajadores subcontractados con base en Estados Unidos.[21] Una campaña dentro de Facebook, con niveles similares de coordinación entre oficinistas subcontractados y fijos, logró resultados semejantes: concesiones significativas en salario y condiciones por parte de la dirección, aunque insuficientes.[22]

Por un lado, esas formas de coalición no eran nada nuevo: los oficinistas fijos afiliados a la TWC habían realizado trabajo solidario sindicalizando a los trabajadores de servicios subcontractados durante años. Sin embargo, el trabajo que llevaban a cabo los oficinistas subcontractados estaba mucho más cerca –y en algunos casos era idéntico– al trabajo llevado a cabo por los oficinistas fijos. Fue a menudo técnico; a veces requería titulaciones avanzadas. Inevitablemente, esto coloreó el análisis de clase propiciado por el encuentro.

Si los ingenieros de software hubieran percibido los elementos proletarios de su contradictoria condición de clase a través de su trabajo solidario con los guardias de seguridad, percibirían algo más en su trabajo solidario con la plantilla de oficinistas subcontractados: la posibilidad de su propia proletarización. Aquí estaba el potencial para hacer de su posición de clase menos contradictoria. Incluso aquellos quienes ocupan puestos privilegiados dentro de las capas medias siempre hacen frente al riesgo de caer abajo; el capital es extraordinariamente creativo. Meredith Whittaker, una organizadora principal de Google, dijo esto mismo en su carta de despedida después de que la venganza de la dirección la echara de la compañía en el verano de 2019: «Google se mueve en una dirección en la que pronto todos menos la dirección serán trabajadores subcontractados», escribía.[23]

Whittaker propuso una solución: «sindicalizarse –de la forma correcta». En septiembre de 2019, esto es exactamente lo que hizo un segmento de los oficinistas subcontractados. Un grupo de analistas de datos de una contrata de Google en Pittsburgh votó sindicalizarse con United Steelworkers. Pero los oficinistas subcontractados no son los únicos que han comenzado a perseguir la sindicalización formal. En febrero de 2020, los empleados fijos de Kickstarter votaron sindicalizarse con la Office and Professional Employees International Union [Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales], tras una cruenta campaña de dieciocho meses. Estos dos lugares de trabajo serán el hogar de los primeros sindicatos de oficinistas de la tecnología del país.[24]

Otra tendencia prometedora es el crecimiento de la organización interempresarial. En septiembre de 2019, los oficinistas fijos de Amazon dirigieron la primera gran movilización entre empresas: una huelga por la acción climática. Planteaban tres demandas: compromiso de las empresas de emisiones cero para 2030, tener cero contratos de computación en nube con empresas de combustibles fósiles y gastar cero dólares en financiación de lobbies y políticos negacionistas del cambio climático. Se unieron a ellos trabajadores de Google, Facebook, Microsoft y Twitter. Nunca antes los trabajadores fijos de la tecnología habían acometido una acción en esa industria en general. Conocida en las redes sociales como #TechClimateStrike [huelga tecnológica por el clima], la movilización mostró trabajadores de distintas empresas colaborando y coaligándose en torno a demandas comunes.

Pero a finales de 2019 y principios de 2020 también se dieron desarrollos menos alentadores: una creciente ola de represalias desde arriba. La mano dura ha sido especialmente intensa en Google. En noviembre de 2019, la dirección despidió a cuatro empleados metidos en organizaciones, y el mismo mes el *New York Times* informó de que la compañía había contratado los servicios de una famosa empresa anti-sindicatos. En diciembre de 2019, Google despidió a otro trabajador activo. Los ejecutivos comenzaron también a dismantelar varias prácticas internas que hicieron de Google un terreno especialmente fértil para la organización: la restricción de flujos libres de información, por ejemplo, o la reducción de los encuentros donde los empleados pueden plantear cuestiones directas a la dirección.[25]

Estos tres elementos –sindicalización de los oficinistas, organización entre empresas y contragolpe directivo– pueden definir muy bien la siguiente etapa del movimiento, evolucionando desde su fase insurgente inicial y centrándose en echar raíces más profundas.

++++

Es imposible extraer conclusiones definitivas sobre un movimiento que sigue en curso, y el movimiento de trabajadores tecnológicos sigue todavía en curso. A pesar de esto, es posible discernir algunos patrones generales de su progreso hasta el momento.

El aspecto más distintivo del movimiento reside en el grado con el que sus participantes lo ven *como un movimiento* –esto es, como una formación relativamente cohesiva. Esto podría parecer extraño, dada la diversidad de asuntos sobre los que se han organizado. Los ataques de drones del Pentágono, el acoso laboral o la contribución de la tecnología al cambio climático no parecen estar ligados de manera obvia. Pero los organizadores han afirmado consistentemente la conexión de sus campañas. Cuando hablé con Rebecca Sheppard, una organizadora de la huelga climática de Amazon, me describió la inspiración que sacó de la acción de Google de noviembre de 2018 y de las campañas #TechWontBuildIt contra el ICE y el CBP. «Todas esas luchas están conectadas», decía.[26]

¿Qué explica la sensación de relación que los organizadores tienen en esas distintas movilizaciones? Un tema que sale frecuentemente en las intervenciones y entrevistas es la demanda de mayor control laboral. A

lo largo de las muchas movilizaciones del movimiento, los trabajadores han demandado mayor control sobre las condiciones de su trabajo, cómo sus lugares de trabajo son dirigidos y organizados y qué clase de trabajo deben hacer. Esta aspiración se manifiesta a menudo de forma explícita. En Amazon, los empleados han pedido al director ejecutivo Jeff Bezos «decisión sobre qué producen [ellos] y voz en cómo se usa». En Google, han demandado «voz en las decisiones que afectan a sus vidas y al mundo que los rodea». A este respecto, los organizadores de Google quieren crear un puesto para un representante laboral en la mesa de la compañía.

Este tema ha ayudado también a cultivar solidaridad de diferentes tipos de trabajadores, ya que es un sentimiento muy compartido. Cuando los mozos de almacén de Amazon en Shakopee (Minnesota) hicieron una huelga de un día en julio de 2019 en protesta por sus condiciones laborales, un grupo de oficinistas fijos de Amazon envueltos en la organización sobre el clima viajaron desde Seattle para mostrar su apoyo, llevando cientos de muestras de solidaridad de sus compañeros. «Vemos muy relacionadas esas dos luchas», contaba Weston Fribley, ingeniero de software de Amazon a Josh Dzieza de *The Verge*. «Los empleados de Amazon a menudo no podían decir una palabra durante la toma de decisiones que afectaban a su trabajo y a sus comunidades, o cómo se daba uso a su trabajo».

Si la demanda de mayor control es un tema del movimiento, otro es una crítica del afán de lucro. Cuando los trabajadores de Microsoft quieren poner «los hijos y las familias por encima de los

beneficios», o los trabajadores de Amazon condenan la fijación por el valor de las acciones como «una carrera hacia el abismo», están articulando una comprensión compartida, a menudo adquirida en el curso de conflictos con la dirección, de cómo la lógica de la maximización de los beneficios puede obligar a los ejecutivos a fabricar productos que hacen daño. Este daño, sin embargo, no se distribuye de manera uniforme, sino de formas que reflejan las desigualdades de raza, género y otras formas de diferencia social –desigualdades que se inscriben también a lo largo de la industria tecnológica misma.

De hecho, los puntos de contacto entre los miembros de comunidades marginalizadas *objetivo* de ciertas tecnologías y miembros de comunidades marginalizadas que están *construyendo* esas tecnologías –en otras palabras: entre los objetos y los sujetos de la tecnología– han servido como un poderoso estímulo para la acción colectiva entre los oficinistas fijos de la tecnología. La razón de que la posibilidad de una base de datos de musulmanes tuviera un efecto movilizador como el que tuvo en esos trabajadores tras la victoria de Trump reside en el hecho de que muchos de ellos eran inmigrantes, y por tanto podían ser eventualmente blancos de políticas antiinmigrantes. Algo similar ocurrió en la campaña contra el Proyecto Maven. «Muchos de los trabajadores de Google que apoyaron la campaña venían de regiones del mundo donde el ejército estadounidense había sido muy destructivo», me trasladaba un organizador anti-Maven.

A pesar de que ayuda a explicar cómo ciertas campañas han ganado fuerza, sin embargo no explica cómo las campañas están conectadas.

Para esto, debemos retroceder al afán de lucro, y en particular a cómo se relaciona con las formas de dominación implicadas en iniciativas como el Proyecto Maven. La mejor elaboración de esta cuestión viene de la antigua organizadora de Google Meredith Whittaker:

Últimamente, el valor de las acciones y el afán de lucro están conduciendo la existencia de estas compañías. Esto se refleja en la tecnología que diseñan, la cual es construida para beneficiar a un grupo ridículamente pequeño, habitualmente de hombres blancos. Y, dicho sea de paso, dañan a un grupo demográfico bastante predecible. Negros y morenos, mujeres; grupos marginalizados, especialmente las mujeres negras. Esto se ve en la decisión de seguir adelante con el Proyecto Maven. Si miras a las víctimas de la guerra de drones, ves una composición demográfica similar a la gente que cobra menos en Google.

No todos los miembros del movimiento de trabajadores tecnológicos sostienen este análisis. Pero es ampliamente perceptible en mayor o menor medida como una forma de tejido conectivo que recorre el movimiento, por lo que es valioso tenerlo en cuenta.

Aquí, Whittaker está describiendo cómo el afán de lucro está entrelazado con el racismo, el sexismo y otras opresiones. Es inseparable de las injusticias perpetradas contra ciertos grupos *dentro* de las empresas tecnológicas, tanto como es inseparable de las injusticias perpetradas contra ciertos grupos con las tecnologías que esas empresas crean. El racismo, por ejemplo, hace que la industria, predominantemente blanca

y masculina, pague menos a ciertos trabajadores –particularmente a los subcontratados, que serán más probablemente gente de color– al tiempo que genera poblaciones objetivo (inmigrantes, «terroristas») que dan oportunidades de lucro a la industria al aliarse con agencias de seguridad estatal.

Aunque los diferentes tipos de daño son de grados muy diferentes –que un dron te tire una bomba a tu casa no es lo mismo a tener un salario menor– todos tienen raíces en el mismo conjunto de procesos sociales, en los que ciertos grupos de seres humanos son racializados, generizados o diferenciados de alguna otra forma en pos de justificar la devaluación de sus vidas o su trabajo. Como argumentaba Cedric J. Robinson, tal diferenciación resulta indispensable para el funcionamiento del capitalismo, en tanto que naturaliza las relaciones de dominación requeridas por el imperativo de la acumulación.

Lo que esto significa más concretamente es que los ejecutivos de una empresa tecnológica, como los de cualquier empresa, están sujetos a ciertos incentivos y constricciones que favorecen mucho, y a veces fuerzan absolutamente, ciertos comportamientos. Estos incentivos y constricciones están estructurados por el capitalismo, mediado por el racismo, el sexismo y otras opresiones. Son estructurales, en otras palabras, y por tanto requieren de una respuesta estructural.

Dentro del trabajo tecnológico, como en cualquier trabajo, gente diferente es dominada de manera diferente. Pero solo uniéndose en torno a lo que tienen en común –su condición de trabajadores– son

capaces de componer una fuerza lo suficientemente poderosa como para combatir el sistema que los domina. La organización e identidad de clase se muestran, entonces, *mediante* relaciones de raza y género, no al margen de ellas. Solo los trabajadores, organizados en términos de clase a lo largo de sus muchas formas de diferencia, pueden contrarrestar el afán de lucro. Gracias a un mayor control de su trabajo pueden ayudar a crear lugares de trabajo más democráticos.

++++

La imagen que he dado dista de ser completa. Excluye importantes sitios de organización en la tecnología, tales como las plataformas de gig workers o los almacenes de Amazon. Además, el texto se centra en los oficinistas fijos. Esto no se debe a que esos trabajadores estén más organizados o sean más efectivos –aunque tienen más prominencia debido a la cobertura desproporcionada que han recibido en los medios. Más bien, se debe a que su condición de clase contradictoria hace particularmente interesante su camino a una subjetividad más proletaria.

Este camino no es nunca una línea derecha, incluso para aquellos que habitan posiciones de clase contradictorias. Como observa Adam Przeworski, «Las clases no es tan dadas de forma unívoca por ninguna posición objetiva porque constituyen efectos de luchas, y esas luchas no están determinadas únicamente por las relaciones de producción». En otras palabras, las clases no son grupos estáticos de individuos que residen en una latitud u otra dentro de la estructura productiva. Más

bien, las clases están hechas y rehechas por la lucha. Y esta lucha no tiene lugar solamente en el nivel económico, sino también en los niveles político e ideológico.

En su trabajo temprano, Erik Olin Wright sostenía que esos dos últimos niveles tienen consecuencias especiales para aquellos que se encuentran en posiciones contradictorias de clase. Al ser contradictorias las relaciones de producción vividas por tales individuos, lo económico tiene un efecto final menor en su determinación de clase. «En cierto sentido, es su indeterminación de la determinación de clase en el nivel económico lo que permite que las relaciones políticas e ideológicas sean determinantes efectivos de la posición de clase», escribía Wright en su primer texto para la *New Left Review* en 1976. La cuestión que siempre atormenta estas relaciones es la clasificación: ¿cómo se ve a sí mismo un grupo particular de gente? ¿Como blancos, católicos, emprendedores? ¿O como obreros? Es por esto que la lucha en los niveles político e ideológico es «*sobre* la clase antes de que sea una lucha entre clases», en palabras de Przeworski.

La experiencia de los trabajadores de oficina fijos dentro del movimiento de trabajadores tecnológicos confirma en gran medida estas intuiciones –mientras que suministra algunas otras propias. Más en general, nos proporciona una forma de refinar nuestra comprensión de cómo se constituye la clase en las capas medias y cómo las contradicciones que pertenecen a esas capas se pueden polarizar en una dirección más proletaria.

Wright estaba en lo cierto al enfatizar el rol gigantesco que la lucha política e ideológica juega en la formación de clase para aquellos que ocupan posiciones de clase contradictorias. Pero quizá exageró cuando habló de «la indeterminación de la determinación de clase en el nivel económico». Por el contrario, lo económico resulta determinante en un importante sentido: es el fundamento desde el que se deben verificar las hipótesis surgidas de otros niveles de lucha. En otras palabras, esas hipótesis deben ser *creíbles*, y su credibilidad se deriva de su «arreglo» con las realidades asociadas a relaciones de producción determinadas.

Consideremos las diferentes formas de trabajadores de la tecnología. No existe garantía de que un conserje subcontratado de Google se verá a sí mismo como un obrero, o como cualquier otra cosa. Pero la hipótesis de que el conserje *es un obrero* parece encontrar una amplia evidencia en el nivel económico, dado el carácter claramente proletario de la posición del conserje en la estructura productiva. ¿Y qué pasa con un representante de atención al cliente subcontratado? Aquí la imagen comienza a ser más contradictoria, aunque los elementos proletarios – precariedad, falta de autonomía, salario relativamente bajo y prestaciones miserables que fomentan la dependencia extrema del mercado– probablemente predominarán. De nuevo, no existe garantía de que tales individuos se verán a sí mismos como obreros. Pero la hipótesis de que son obreros encontrará un fácil arreglo en el nivel económico.

Cuando llegamos a los ingenieros de software fijos, sin embargo, damos con la más contradictoria de las tres categorías. Sus relaciones de

producción poseen aspectos tanto burgueses como proletarios, lo cual significa que hay motivos para sostener hipótesis contrarias. Para este grupo, entonces, la lucha política e ideológica sirve como una función interpretativa crucial. Tratan de hacer coherente una situación enormemente contradictoria priorizando los elementos que ayudan a validar sus hipótesis respectivas y apartando las que no.

Este marco teórico ayuda a clarificar cómo los oficinistas fijos en la industria tecnológica abrazaron una identidad obrera. Al principio, esta identidad era promocionada solo por un pequeño círculo afiliado a la TWC. Otras clasificaciones –profesional, creador, emprendedor– conservaban su fuerza, manteniendo su credibilidad al destacar los aspectos burgueses de su posición.

Tras la victoria de Trump, sin embargo, la idea de un «obrero tecnológico» se hizo más plausible para más gente. Esto se debió a que el nuevo ciclo de lucha política e ideológica disparada por Trump puso en primer plano los elementos proletarios de la posición contradictoria de clase –en particular, la falta de control sobre las decisiones de producción e inversión.

Esta falta de control siempre ha existido. Pero comenzó a ser percibida de forma más aguda en el periodo postelectoral, al igual que el registro de musulmanes alimentó un nuevo modo de urgencia moral en torno a la capacidad de la tecnología de causar daño. En cuanto los obreros comenzaron a probar a mitigar esos daños pidiendo más control sobre

lo que las empresas construyen, conocieron la resistencia de la dirección –y descubrieron que eran obreros.

También realizaron este descubrimiento por medio de sus interacciones con otras categorías de trabajadores tecnológicos. Por ejemplo, las relaciones forjadas con los trabajadores de servicios subcontractados a través del apoyo a sus campañas sindicales acentuaron los elementos proletarios de su condición contradictoria de clase, ayudando a que la hipótesis inicialmente propuesta por la TWC encontrara un mejor arreglo.[27]

En ambos casos, las relaciones de raza y género funcionaron como catalizadores de la formación de clase. Las mujeres y la gente de color encabezaron las movilizaciones, que se expresaron por sí mismas en términos de clase. La solidaridad en torno a las opresiones compartidas posibilitó que tales trabajadores se vieran a sí mismos como obreros: por medio de alianzas con sus colegas subcontractados, por medio de tensiones con la dirección sobre las cantidades desproporcionadas de daño infringido por ciertas tecnologías a grupos marginados.

¿Qué lecciones pueden extraer los socialistas de todo esto? Quizás la más obvia, y la más relevante más allá de la tecnología, es que las capas medias pueden ser un buen terreno para la organización. Su carácter de clase intensamente contradictorio significa que las disposiciones existentes son siempre menos estables de lo que parece. Nuevas olas de lucha política e ideológica pueden precipitar nuevos procesos de formación de clase, primando los aspectos proletarios del nivel

económico. Por supuesto, si el nivel económico comienza a exhibir más aspectos proletarios –por ejemplo, debido a la proletarización del trabajo de los oficinistas a través de la externalización y automatización– tales luchas encontrarán un mejor terreno en el que levantarse. No obstante, mientras haya *algunos elementos* proletarios, la formación de clase puede encontrar un camino, incluso dentro de un estrato relativamente privilegiado. Así, la tarea de los organizadores consiste en identificar esos elementos y desarrollar formas de práctica que les den prominencia.

Incluso cuando tengan existo, sin embargo, sus victorias pueden ser fácilmente deshechas, en tanto que tienen un fundamento contradictorio. La militancia de un ingeniero de software es algo frágil. Esto es por lo que la  organización de las capas medias debe orientarse siempre hacia un liderazgo proletario: construir relaciones con tales trabajadores y entrar en coaliciones bajo su control. El movimiento de trabajadores tecnológicos se convertirá en una fuerza de transformación verdadera en la medida en que tome su dirección de los guardias de seguridad de Google, los conductores de Uber, del mozo de almacén de Amazon. El socialismo necesita amigos en el medio, pero debe conducirse desde abajo.

[1] Desde la reestructuración corporativa de 2015, la compañía madre de Google se llama Alphabet y Google es técnicamente una subsidiaria.

[2] Las cinco demandas de la huelga de Google eran 1) «fin del arbitraje forzoso en casos de acoso y discriminación», 2) «compromiso de acabar con la desigualdad de pagos y oportunidades», 3) «un informe transparente y divulgado públicamente del acoso sexual», 4) «un proceso claro, uniforme y globalmente inclusivo para informar de conductas sexuales inapropiadas de manera segura y anónima» y 5) «compromiso de elevar al jefe de la oficina de diversidad para responder directamente ante el director ejecutivo y hacer recomendaciones directamente a la mesa de directores» y «nombrar un representante de empleados en la mesa». Tras la huelga, la dirección de Google aceptó el fin del arbitraje forzoso en casos de acoso sexual o asalto. Bajo presión laboral mayor, la dirección más tarde acabó con el arbitraje forzoso en todas las disputas laborales.

[3] Este esquema excluye dos importantes categorías de trabajadores tecnológicos que están llevando a cabo acción colectiva: los mozos de almacén de Amazon y los gig workers [trabajadores independientes contratados que realizan trabajos muy específicos sin formar parte de la plantilla]. Las movilizaciones de estos trabajadores son centrales para el movimiento de trabajadores tecnológicos. Sin embargo, no los trato en este texto.

[4] Mientras que las compañías de tecnología no suelen publicar informes detallados, Microsoft ha revelado que el 41'2% de sus efectivos se dedican a «ingeniería» a diciembre de 2019, la cual es de lejos la categoría más grande.

[5] Tres ejemplos destacados son Alliance@IBM, WashTech y Temporary Workers of America. Alliance@IBM fue una organización de apoyo compuesta por empleados cotizadores de IBM afiliados a Communication Workers of America (CWA) que existió desde 1999 hasta 2016 y que tenía 400 miembros en su momento álgido. WashTech, o Washington Alliance of Technology Workers, es una organización, también afiliada a CWA, formada en 1998 para apoyar a los trabajadores de Microsoft; estuvo también activa en un intento fallido de organizar a 400 representantes de servicios al consumidor de Amazon en Seattle a comienzos de los 2000. Temporary Workers of America fue un grupo de treinta y ocho bug testers [comprobadores de errores] que trabajaban a tiempo completo en las oficinas de Microsoft pero estaban contratados por una agencia de empleo temporal llamada Lionbridge Technologies. En 2014, votaron a favor de sindicalizarse; en 2016, Lionbridge los echó a la calle. Los trabajadores llevaron una queja contra Microsoft y Lionbridge a la Junta Nacional de Relaciones Laborales que se resolvió en 2018.

[6] El año de 1992 vio ir a la huelga también a un grupo de obreros de producción dentro de Silicon Valley. Aproximadamente cincuenta y cinco obreros, en su mayoría mujeres latinas, hicieron huelga contra Versatronics, una fábrica de placas base. No obstante, nunca llegaron a sindicalizarse formalmente.

[7] Los alquileres en la Bay Area se han disparado en las décadas recientes con el crecimiento de la industria tecnológica –el mismo crecimiento que ha aumentado tanto la demanda de trabajadores de

servicios subcontratados en oficinas de tecnología. Desde 1990 a 2014, el empleo en empresas de servicio de comida en Santa Clara y San Mateo creció un 246%, comparado con el 18% de toda la industria privada.

[8] Pese a que TWC no tiene miembros formales, he estado en contacto con la organización desde 2016.

[9] En julio de 2017, más de 500 trabajadores del servicio de alimentación de Facebook votaron a favor de sindicalizarse con UNITE HERE.

[10] Además de encarar el acoso, la discriminación y otras formas de opresión en el lugar de trabajo, las mujeres y la gente de color esta infrarepresentada dentro de los oficinistas de la tecnología fijos y ganan peor salarios de promedio.

*El autor utiliza el término «Latinx», de nueva aparición dentro del mundo intelectual progresista estadounidense. Su propósito es el de no aplicar ningún género a este adjetivo-sustantivo que indica procedencia latinoamericana. La comunidad latina, sin embargo, rechaza por lo general su uso y lo ve como una imposición cultural ajena, prefiriendo el término hispano/a, con género diferenciado. Ya los términos latinoamericano/a y latino/a fueron publicitados por el mundo anglosajón en detrimento del término hispano/a por motivaciones ideológico-políticas. En la traducción hemos conservado el término «latinx» pero traducido en género masculino los sustantivos neutros

ingleses por comodidad, pero debe aclararse la intención del autor de no usar género en lo referente a las personas. [*N. del. T.*]

[11] Google fue uno de los favoritos de Obama: a lo largo de su Administración, cerca de 250 personas pasaron de trabajar en google a trabajar para el gobierno federal o viceversa.

[12] Un número significativo de los empleados de compañías de tecnología donaron a la campaña de primarias presidenciales de 2016 de Bernie Sanders. De acuerdo con el Center for Responsive Politics, cinco de los diez mayores empleadores entre los donantes de Sanders que dieron 200 dólares o más a su comité de campaña eran empresas de tecnología; la empresa madre de Google, Alphabet, fue la número uno.

[13] En ciertos casos, ya estaban ahí. Pese a que el «registro de musulmanes» nunca se materializó, las empresas de tecnología estaban ya facilitando deportaciones en masa con Obama, quien deportó alrededor de 3 millones de personas, cifra record. La Cumbre Tecnológica estuvo mediada por Peter Thiel, cofundador de la compañía de análisis de datos Palantir. En 2014, Palantir comenzó a construir un sistema de grabación digital llamado ICM para la ICE, una herramienta que ayuda a la agencia a localizar gente personas indocumentadas para su deportación. ICM funciona en el servicio en nube de Amazon, Amazon Web Services (AWS). En el momento de la Cumbre Tecnológica, AWS también hospedaba otro software relacionado con la inmigración para el Departamento de Seguridad Nacional, que supervisa ICE.

[14] Las acciones contra las tecnologías nocivas no carecían enteramente de precedentes. En 2011, empleados de Google forzaron a la dirección a abandonar una política que requería a los usuarios de la red social Google Plus usar sus nombres reales, argumentando que esto pondría en riesgo a ciertos usuarios.

[15] Esta historia hace que sea más estremecedor que, unos días antes de la elección, el director ejecutivo de IBM Ginni Rometty escribiera una carta de felicitación al presidente electo ofreciendo personalmente su los servicios de la empresa a su Administración.

[16] Los trabajadores de derechas existían en Google antes de la elección de Trump. Uno muy sonado fue el ingeniero de software Kevin Cernekee. Tal y como describe Nitasha Tiku en un extenso artículo en *Wired* sobre Google, Cernekee comenzó a despotricar contra la «agenda política de justicia social» de la empresa en comunicados en foros internos desde comienzos de 2015, con especial hincapié en las iniciativas pro-diversidad. Esto provocó una calurosa discusión entre los empleados de Google y llevó a que Cernekee recibiera una carta de alerta de recursos humanos. A modo de respuesta, Cernekee presentó cargos en la Junta Nacional de Relaciones Laborales, aduciendo represalias ilegales contra «actividad concertada protegida». Cernekee sería más tarde despedido en junio 2018 por romper múltiples normas de la compañía, incluyendo descargar información de la empresa en su dispositivo personal.

[17] De acuerdo con la información de Nitasha Tiku en *Wired*, los ataques se intensificaron después de que Google despidiera a Damore en agosto de 2017, poco después de que su memorándum fuera filtrado a *Gizmodo*, pues el despido de Damore cabreó a los partidarios de Damore en los medios y foros en línea de derechas.

[18] Incluso cuando los trabajadores se encontraban en un paro laboral, como el de Google de ese mismo año, se trataba más de plasmar el descontento que de detener la producción, pues los parones no fueron lo suficientemente largos como para causar un daño apreciable.

[19] En 1992, miles de «permatemps» de Microsoft presentaron una demanda acusando a la empresa de clasificarlos erróneamente, ganando un gran acuerdo ocho años más tarde. Muchos trabajadores de Microsoft formaron también dos organizaciones, WashTech y la Temporary Workers of America, las cuales han sido tratadas en una nota anterior.

[20] En un informe de 2016, Working Partnerships USA estimaba que los trabajadores negros o latinos representaban un 10% de la fuerza de trabajo directa de Silicon Valley, pero el 26% de la fuerza de trabajo de oficina de la industria y el 58% de la fuerza de trabajo técnica contratada en la industria.

[21] Google anunció que pediría a las empresas que suministran trabajadores subcontratados ofrecer un salario mínimo de 15\$/h, seguro médico íntegro, un mínimo de ocho días de baja pagados, veinte semanas de baja maternal remunerada y 5.000\$/año en forma de

reembolso por formación laboral o educación superior para aquellos que trabajan al menos 33h/semana.

[22] en diciembre de 2018, un grupo de subcontratados de Facebook de una empresa llamada Filter Digital hizo frente a una represalia por pedir mejores condiciones laborales; en parte debido al apoyo recibido por los empleados fijos de Facebook, Filter Digital se echó atrás. En primavera de 2019, trabajadores fijos y subcontratados de Facebook formaron juntos una coalición llamada Workers For Workers; de acuerdo con su página web, el grupo está «organizándose para construir poder obrero y terminar con el sistema de empleo doble en nuestro lugar de trabajo y a lo largo de la industria». Un segmento de los trabajadores subcontratados que había sido bastante activo es el de moderadores de contenidos de Facebook: en mayo de 2019, el *Washington Post* informó que aproximadamente una docena de moderadores de contenido de Facebook de EE. UU. estaban «encabezando una sigilosa campaña dentro de la gran red social para dar a conocer sus quejas sobre sus condiciones laborales insatisfactorias y su estatus como ciudadanos de segunda clase». El mismo mes, Facebook anunció que subiría el salario mínimo de los trabajadores subcontratados y exigiría a las contratistas ofrecer asesoría continua a los moderadores de contenido.

[23] En abril de 2019, Meredith Whittajer y Claire Stapleton, dos de las principales organizadoras de la huelga de noviembre de 2018 de Google, publicaron una carta a una lista de correos interna describiendo

ejemplos de represalias de la dirección. Stapleton dejó la empresa en junio de 2019, siguiéndola al poco Whittaker en julio.

[24] En marzo de 2020, el mes después de que la votación de Kickstarter, los empleados de la empresa de tecnología Glitch se unieron al sindicato CWA tras ser reconocido voluntariamente por la dirección. Existe también un número de intentos recientes insatisfactorios de formar sindicatos de oficinistas en los Estados Unidos. En enero de 2018, quince ingenieros de software de la empresa de logística informática llamada Lanetix fueron despedidos tras anunciar sus planes de unirse a un sindicato. En agosto de 2018, la Junta Nacional de Relaciones Laborales emitió una queja contra Lanetix alegando numerosas violaciones de la ley laboral federal; en noviembre de 2018, los trabajadores recibieron un pago de 775.000\$. Una historia similar se dio en la empresa de software NPM, que en julio de 2019 llegó a un acuerdo con tres empleados que habían sido despedidos por unirse a un sindicato.

[25] Las repercusiones no se limitan a Google. En enero de 2020, la dirección de Amazon advirtió a los empleados de que podían ser despedidos por publicitar su campaña en marcha para presionar a la compañía para que redujese sus emisiones de carbono. En respuesta a esto, el grupo interno que coordina la campaña, Amazon Employees for Climate Justice, publicó citas de 400 trabajadores en un mensaje, en forma de desafío masivo a la política de la empresa.

[26] A menudo, las conexiones se encarnan en la continuidad personal a través de diferentes luchas. Por ejemplo, Sheppard participa también en la campaña #TechWontBuildIt de Amazon. Dentro de Google, muchos de los trabajadores que se organizaron contra el Proyecto Maven y Dragonfly ayudaron también en la huelga de noviembre de 2018.

[27] Esas formas de relación no están exentas de sus propias contradicciones. Barbara y John Ehrenreich, en sus artículos originales sobre la clase directiva-profesional (PMC [profesional-managerial class]) en *Radical America* en 1977, sostenían que esa clase tiene «una relación antagonista objetiva con la clase obrera», en tanto que «su función es la de dirigir y manipular directa o indirectamente la vida de la clase obrera». Esto resulta muy claro en la tecnología: pensemos en un ingeniero de Uber implementando sistemas algorítmicos diseñados para disciplinar a los conductores de Uber.

Fuente:

<https://logicmag.io/the-making-of-the-tech-worker-movement/full-text/>

Traducción:

Roberto Álava

Fuente: <https://www.sinpermiso.info/textos/la-formacion-del-movimiento-de-trabajadores-tecnologicos>