

Universidad Nacional de Cuyo

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Licenciatura de Comunicación Social

Tesina de Licenciatura

**El impacto de la digitalización en la organización temporal de la jornada
laboral desde el punto de vista de trabajadores informacionales del sector
privado en Gran Mendoza durante 2023**

Tesista: Malén Leiva Bulacio

Registro: N.º 23346

Director: Mg. Ariel Benasayag

Co-Director: Lic. Juan José Vich

Mendoza, 21 de noviembre de 2023

Índice

Agradecimientos.....	5
Introducción	6
Capítulo 1. Capitalismo informacional y los procesos de digitalización	10
1.1. Caracterización del capitalismo actual y tecnologías de la información	11
1.1.1. Breve presentación del capitalismo informacional	11
1.1.2. ¿Qué son las tecnologías de la información?	12
1.1.3. Plataformas: definición y tipos	14
1.2. Perspectivas acerca de la relación entre trabajo y medios digitales	16
1.2.1. Los “revolucionarios de la información”	17
1.2.2. Críticas marxistas	20
1.2.3. La crítica autonomista	22
1.2.4. El cognitariado y la clase virtual	23
1.3. El contexto actual luego de la pandemia de Covid-19	24
Capítulo 2. El trabajo en época del capitalismo informacional	26
2.1. Nuevas tendencias de trabajo	27
2.2. La informacionalización	28

2.2.1. Trabajo informacional y sector información	29
2.2.2. Mecanismos de poder: control y disciplina	30
2.3. La plataformización	32
2.3.1. Definición de cuentapropismo o trabajo <i>freelance</i>	33
2.3.2. Sobre el trabajo libre	35
2.4. Modalidad a distancia: el caso de Argentina y la Ley 27.555	38
2.4.1. El teletrabajo y la pandemia en números	39
2.4.2. Desconexión digital	41
Capítulo 3. Organización temporal del trabajo informacional	44
3.1. La sociedad de la aceleración	44
3.1.1. Mediación de los dispositivos digitales en el tiempo de trabajo y el tiempo libre.	46
3.2. Ciberespacio y cibertiempos	48
3.3. Ritmo de vida: concepto y características	50
3.4. Mecanismos que contribuyen a la sensación de falta de tiempo	52
3.4.1. Desorganización temporal	53
3.4.2. Densidad temporal	54
Capítulo 4. Organización temporal del trabajo informacional	56
4.1. Marco metodológico	57
4.2. Descripción de los entrevistados.....	58
4.3. Análisis	61
4.3.1. Caracterización del entorno del trabajo a distancia	61
4.3.2. Uso de las tecnologías digitales en la vida cotidiana y durante el trabajo	67
4.3.3. Organización temporal de los trabajadores mendocinos	71

4.3.3.1. Volumen temporal	72
4.3.3.2. Desorganización temporal	74
4.3.3.3. Densidad temporal	77
Conclusiones	81
Referencias bibliográficas	90

Agradecimientos

Esta tesina no habría sido posible sin el apoyo inquebrantable de mi familia, quienes, con su amor y comprensión, me motivaron incluso en los días más difíciles. Quiero expresar profundo agradecimiento a mis padres, Adriana y Rodrigo, por inculcarme la dedicación necesaria para llegar a esta etapa. También, quiero reconocer a mi abuela Silvia y a mi hermana Luna, quienes nunca dejaron de creer en mí. Además, deseo expresar mi gratitud a mi director y codirector, Ariel y Juan José, así como a todos aquellos que estuvieron presentes en este proceso.

A todos ellos, muchas gracias.

Malén Leiva.

Introducción

La idea de esta investigación comenzó a partir de mi propia experiencia como trabajadora a distancia para una empresa del sector privado. Luego de un año trabajando desde mi hogar y observando a otras personas en circunstancias similares, empecé a preguntarme sobre la influencia de las tecnologías digitales en la jornada laboral, en especial en la organización del tiempo libre y tiempo de trabajo.

En un contexto altamente digitalizado, como el que vivimos actualmente, se han transformado muchos aspectos de nuestro día a día. Entre los cambios que están sucediendo, aparece un nuevo tipo de modo de organización de la producción: el trabajo informacional. En términos de Mariano Zukerfeld, se trata de una actividad productiva que elabora bienes informacionales a través de dispositivos digitales (2020, p.18). Son muchas las modalidades de empleo que utilizan y crean información digital. Tras la pandemia de Covid-19 ha cobrado relevancia una de ellas, la cual se caracteriza porque se realiza a distancia de la locación de la empresa, comúnmente en el domicilio de los trabajadores. Esta nueva forma se ha nombrado de diversos modos: trabajo remoto, teletrabajo, trabajo a distancia, home office y algunas otras acepciones que muestran la naturaleza novedosa de la labor.

Aunque el trabajo informacional a distancia es un fenómeno relativamente reciente, en nuestro país ya está regulado a través de la Ley N° 27.555, la cual entró en vigencia en el año 2021. La aparición de una normativa que establece parámetros para ejercer el trabajo

en casa demuestra la importancia que comienza a adquirir este tipo de actividad en nuestras sociedades. Teniendo en cuenta lo explicado y motivada por mis vivencias trabajando de este modo, decidí indagar en las experiencias de otros trabajadores en mi situación.

Una vez identificados los sujetos de interés, formulé la pregunta de investigación: ¿De qué manera las tecnologías digitales influyen en la organización temporal del trabajo a distancia? A partir de este interrogante, pensé en un supuesto a modo de respuesta: Las tecnologías digitales, en cuanto poseen ciertas características de flexibilidad y control (Zuckerfeld, 2012), influyen modificando las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo libre de estos profesionales, produciendo una conectividad constante en el marco de la cual el trabajador se encuentra siempre disponible, aun cuando haya finalizado su horario laboral.

El propósito general de esta investigación es caracterizar los procesos de digitalización presentes en la organización temporal de la jornada laboral del trabajo a distancia, a partir de la mirada de empleados informacionales del sector privado en Gran Mendoza. Para lograrlo, establecí los siguientes objetivos específicos: indagar acerca de las percepciones de los profesionales respecto a la distribución de sus tareas diarias y sobre las características temporales de su trabajo; describir los modos de control y gestión que utilizan las empresas privadas para organizar las actividades de los trabajadores; analizar las prácticas comunes en torno al trabajo a distancia y la posibilidad o no de la desconexión digital.

Con estos objetivos en el horizonte, comencé a hacer una revisión de la bibliografía que consideraba pertinente para mi investigación. Posteriormente, opté por organizar el marco teórico en tres capítulos, los cuales abordan las categorías y dimensiones de análisis que luego exploré en las entrevistas realizadas a los sujetos de estudio.

En el primer capítulo, propongo una aproximación al fenómeno de la digitalización y todos los cambios que se han producido gracias a ella. Para eso, menciono algunos conceptos clave como tecnologías digitales, capitalismo de plataformas (Srnicsek, 2017) e información digital (Zuckerfeld, 2020), así como las perspectivas que reflexionan acerca de lo que aportan los dispositivos al mundo actual. Cuando nos referimos a las nuevas modalidades

de trabajo, existen algunas líneas de pensamiento que mencionan la flexibilidad e innovación como principales beneficios; otros, desde la misma posición teórica, poseen una cierta “fe” hacia la tecnología que la ubica como principal agente de las transformaciones. En este grupo de escritores encontramos a los teóricos llamados “revolucionarios de la información” (Dyer-Witheford, 1999) y a distintos referentes políticos y empresarios que tomaron las ideas desarrolladas en beneficio de sus corporaciones. Con el propósito de profundizar en esta perspectiva, recupero también el pensamiento de Eric Sadin (2018), quien cuestionan la mirada excesivamente positiva, aportando una visión crítica al respecto.

Una vez caracterizado el entorno socio-técnico actual, en el segundo capítulo abordo en profundidad el problema del trabajo en la era del capitalismo informacional. Para la revisión de este tema, me baso en las tres tendencias de trabajo actuales mencionadas por Zukerfeld (2020): informacionalización, plataformización y automatización. Además, indago en las formas de empleo que emergen en el marco de estas tendencias, las cuales tienen una gran importancia en el mercado laboral contemporáneo, mencionando conceptos como trabajo libre (Terranova, 2004) y cuentapropismo (Madariaga et al., 2019). Por último, en este capítulo me detengo en el análisis de la Ley N° 27.555 y en cómo se desarrolla el trabajo a distancia en nuestro país.

En el tercer capítulo expongo categorías relacionadas con el tiempo y con la percepción de las personas respecto al tiempo libre y tiempo de trabajo. Para ello, tomo principalmente las ideas desarrolladas por Wajcman (2017) y me posiciono desde su visión no determinista del desarrollo tecnológico, la cual trae la mirada hacia el rol fundamental del ser humano en las transformaciones de las sociedades. Con el fin de indagar más acerca de la temporalidad, analizo en profundidad tres mecanismos mencionados por la autora como determinantes en la sensación de falta de tiempo que vivimos en la actualidad: volumen, desorganización y desconexión temporal.

Una vez desarrollado el marco teórico y las principales categorías de análisis, a lo largo del cuarto capítulo expongo los resultados que obtuve en el trabajo de campo. Comienzo explicando las decisiones metodológicas que tomé (realización de entrevistas en

profundidad para conocer las experiencias de trabajadores a distancia de Gran Mendoza), hago una caracterización de los entrevistados e indago sobre los modos en que se relacionan los sujetos con las tecnologías digitales, con sus compañeros y con la organización temporal de la jornada laboral.

Finalmente, incluyo una conclusión en la que me ocupo de recapitular lo desarrollado durante mi investigación y exponer los principales resultados del trabajo de campo. Busco también establecer una hoja de ruta posible para futuras investigaciones del trabajo informacional, en especial del fenómeno del trabajo a distancia.

CAPÍTULO 1

Capitalismo informacional y los procesos de digitalización del trabajo

Desde hace algunas décadas hemos comenzado a habitar una época caracterizada por la creciente disponibilidad de herramientas digitales en todos los ámbitos de nuestra vida. Este hecho trajo importantes transformaciones, instaurando un período que algunos teóricos coinciden en nombrar como “capitalismo informacional” (Zukerfeld, 2020). Con el objetivo de tener un panorama general de esta nueva etapa, comienzo el presente capítulo desarrollando nociones fundamentales como tecnologías de la información y plataformas digitales.

Las transformaciones tecnológicas que vivimos han influido de manera contundente en los modos tradicionales de entender el trabajo. Por eso, en el segundo apartado abordo las principales perspectivas acerca de la relación entre tecnologías digitales y actividades laborales. Desarrollo las miradas “integradas” y celebratorias de los llamados “revolucionarios de la información” (Dyer-Witheford, 1999), la crítica “apocalíptica” de algunas ramas del marxismo y, finalmente, una tercera posición que permite trazar un “hilo rojo” (Dyer-Witheford, 1999) entre los puntos de vista anteriores. También, abordo la manera en que las miradas optimistas, respecto a los dispositivos tecnológicos, han sido utilizadas por grupos de empresarios y capitalistas en la construcción de relatos que circulan en la actualidad y cómo, luego de la pandemia de Covid-19, se han intensificado las experiencias con relación a la tecnología digital.

1.1. Caracterización del capitalismo actual y tecnologías de la información

1.1.1. Breve descripción del capitalismo informacional

Una cualidad visible de las sociedades actuales es la presencia cada vez mayor de tecnologías de la información. Este hecho ha instaurado una etapa cuya característica principal es el uso intensivo de medios digitales. Al respecto, es interesante la descripción realizada por Mariano Zukerfeld en *Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional* (2020), ya que busca examinar el fenómeno en su totalidad, evitando los determinismos tecnológicos que no tienen en cuenta el rol relevante que poseen las personas.

Zukerfeld indica que se pueden distinguir tres etapas del capitalismo según su producción; el mercantil, entre el siglo XV y XVIII; el industrial, desde finales del XVIII hasta el XX; y, finalmente, el informacional, dentro del cual se distingue una “fase de redes” hasta el 2000 y una “de plataformas” que continúa hoy en día (2020, p. 5-6).

El capitalismo mercantil se convirtió en la primera etapa del desarrollo del sistema capitalista y una de sus cualidades fue el auge del trabajo artesanal y tecnologías de este tipo. Por su parte, el capitalismo industrial se caracterizó por la aparición de grandes fábricas y el desarrollo de maquinarias. En lo que respecta al capitalismo informacional, la fase de redes tiene como características la expansión intelectual, la masificación de las tecnologías y la descomposición de las estructuras del capitalismo industrial; mientras que la etapa de plataformas se distingue por la provisión de bienes informacionales como servicios y rasgos organizacionales vinculados con la presencia de plataformas de internet y algoritmos (Zukerfeld, 2020, p. 14). Es importante destacar que el comienzo de una etapa no significa la desaparición de la otra, por el contrario, las tendencias de fases anteriores en muchos casos se mantienen presentes.

Tal como menciona Zukerfeld, conceptos como “sociedad post-industrial” (Bell, 1973), “sociedad de control” (Deleuze, 1992) o “capitalismo cognitivo” (Rullani, 2000; Boutang, 2011; Vercellone, 2011 citados en Zukerfeld, 2020) se adecuan mejor al período de redes,

mientras que las nociones de “capitalismo de plataformas” (Srnicek, 2018) y “capitalismo de vigilancia” (Zuboff, 2019) enfatizan rasgos de la segunda fase (2020, p. 14). Esta variedad de categorías que buscan describir nuestra realidad da cuenta de la complejidad del contexto actual. No obstante, varios autores (Srnicek, 2018; Zukerfeld, 2012 y 2020; Berardi, 2003) coinciden en que un elemento importante de la presente etapa es la producción, circulación y consumo de información digital, *bits*, datos. Con el objetivo de condensar esta idea, utilizo el término de capitalismo informacional para referirme a la época que estamos viviendo, ya que considero que tiene en cuenta aspectos clave para comprender las sociedades actuales. En el contexto del capitalismo informacional se destaca la presencia fundamental de tecnologías basadas en información digital como principal forma de producción. Por eso, en el siguiente apartado, expongo de manera detallada el concepto, así como sus características centrales.

1.1.2. ¿Qué son las tecnologías de la información?

La tecnología es un componente esencial en el desarrollo humano y ha estado presente desde los albores del conocimiento. Judy Wajcman, en *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital* (2017), afirma que “raramente tenemos la posibilidad de vivir al margen de las tecnologías: estas se hallan inextricablemente unidas a la urdimbre de nuestras vidas (...) en casa, en la escuela, en el trabajo remunerado y en las actividades de ocio” (p. 16). La tecnología es un producto socio técnico modelado por una serie de decisiones concretas de un grupo de individuos, por lo tanto, lleva la impronta de las personas y del contexto social (p. 52).

Aunque generalmente se asocia a la tecnología con los dispositivos digitales, en realidad, cualquier artilugio que posea ciertas características podría ser llamado tecnológico, sin importar la especificidad de su soporte. A modo de ilustración, un papel, en tanto es producto de un proceso socio técnico consciente del ser humano para sus propios fines, puede considerarse un artefacto tecnológico.

Wajcman afirma que la perspectiva más influyente acerca de la relación entre tecnología y sociedad es el determinismo tecnológico, desde la cual se afirma “que la innovación tecnológica es la causa más importante del cambio en la sociedad” (2017, p. 50). Frente a esto, la autora posee una mirada que no implica restarle importancia al lugar de las tecnologías, sino comprender que los seres humanos no son actores pasivos, por el contrario, construyen y se construyen en relación con los medios tecnológicos.

En este sentido, pensamos a la época actual como signada por el avance de las tecnologías digitales, las cuales puede definirse como “todas las formas de conocimiento codificadas en forma binaria mediante señales eléctricas de encendido y apagado” (Zuckerfeld, 2020, p. 7). Aunque abordo las relaciones entre tecnología y trabajo con más detalle en el segundo capítulo, es relevante señalar que los procesos de digitalización tienen ciertas cualidades particulares que transforman las prácticas humanas con respecto a las actividades productivas, los modos de comunicación y la organización temporal.

Zuckerfeld menciona dos características principales de las tecnologías de la información. Por un lado, existe una ambivalencia en el uso de dispositivos digitales, ya que son usados para trabajar pero también para el momento de esparcimiento de los trabajadores:

En algunos casos, el trabajador combina actividades de ocio y trabajo permanentemente (...) En otros casos, los trabajadores informacionales con jornadas laborales más estables se reencuentran en su tiempo de ocio con el mismo artefacto que utilizaron, para fines distintos, en el horario laboral (2012, p.76).

Otro aspecto singular de las tecnologías digitales es la propiedad del medio de trabajo. Aunque en la mayoría de los casos los trabajadores son dueños de los medios de producción, es decir, son propietarios de sus herramientas de trabajo, el autor afirma que esta posesión no los libra de la explotación (2012, p. 76).

Como desarrollo a continuación, un modelo de negocio que cobra especial relevancia en la era de la información y cuyo funcionamiento depende de las tecnologías de la información es la plataforma. Estas se han convertido en fundamentales para las nuevas formas de interacción y trabajo que han surgido en la actualidad.

1.1.3. Plataformas: definición y tipos

Nick Srnicek (2018) plantea la noción de capitalismo de plataformas para dar cuenta del complejo entramado de tecnologías digitales en el que vivimos hoy en día. El autor entiende que el capitalismo actual se centra en la extracción de un tipo particular de materia prima, los datos y su fuente natural es la actividad de los usuarios (pp. 41-42). Gracias a la facilidad de registrar cada acción de las personas en internet y el poco costo que significa para las empresas, los datos se han vuelto cada vez más importantes, permitiendo variados usos de la información, tales como elaborar el perfil de los consumidores y crear anuncios con base en ello.

El autor define a las plataformas como “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen” (2018, p. 45). Además, menciona algunas cualidades que convierten a este tipo de modelo de negocio en ideal para extraer datos: proporcionan una infraestructura para mediar entre diferentes grupos; producen y defienden “efectos de red”, es decir, un ciclo en el que los nuevos usuarios generan a la vez más usuarios; hacen empleo de “subvenciones cruzadas”, lo que significa un acuerdo entre diferentes empresas del mismo grupo para captar nuevas personas; y controlan las posibilidades de interacción (2018, p. 49). Esta última cualidad se refiere a que las plataformas no son neutrales, sino que son los dueños quienes establecen las reglas que permiten a los usuarios interactuar.

Para explicar mejor estas características, tomaré como ejemplo la plataforma de Instagram. En lugar de construir un mercado desde cero, Instagram crea una infraestructura que se nutre de datos, interacciones, perfiles y búsquedas realizadas por los usuarios en el mundo digital. Además, se beneficia de los efectos de red, ya que las personas desean unirse a la plataforma donde encuentran a sus amigos, familiares y empresas que les gustan, lo que genera un constante flujo de nuevos usuarios. Asimismo, emplea las subvenciones cruzadas: por ejemplo, permite utilizar la aplicación de forma gratuita mientras recopila datos para generar y vender publicidad dirigida. Esto, también se relaciona con la última cualidad de las plataformas: si bien a simple vista Instagram parece no tener ningún

condicionamiento a la hora de promocionar productos o servicios, la aplicación controla las publicaciones que son mostradas a los usuarios con base en la actividad registrada.

Srnicek también hace una distinción de las diferentes plataformas que existen. Al respecto, identifica cinco tipos de plataformas las cuales tienen como elemento en común que la clase capitalista es la propietaria (2018, p. 50).

El primer grupo lo conforman las “plataformas publicitarias”, como Facebook Ads o Instagram Ads, que “extraen información de los usuarios, llevan a cabo un trabajo de análisis y luego usan los productos de ese proceso para vender espacio publicitario” (Srnicek, 2018, p.50). Estas plataformas utilizan los datos capturados para determinar rasgos de los compradores potenciales y presentar campañas segmentadas.

En segundo lugar, aparecen las “plataformas de la nube”, dentro de las cuales se encuentra por ejemplo Google Drive o Dropbox. Son propietarias del hardware y software de negocios, lo que permite la tercerización de la tecnología de una empresa. Esto conlleva un enorme poder para los dueños del modelo, ya que ganan acceso a un gran conjunto de datos completos (pp. 61-62).

Por otro lado, el autor menciona las “plataformas industriales” que producen los elementos para que internet siga en funcionamiento. Son las fuerzas motrices que brindan la “infraestructura central básica” que relaciona a sensores, fábricas y consumidores p. 64). En este caso, se hallan aplicaciones similares a Predix o Siemens.

En cuarto punto, Srnicek presenta las “plataformas de productos” como Netflix o Spotify, que se encargan de ofrecer servicios a cambio de alquiler o suscripción (p. 50). Aunque de una manera que parece menos evidente, este modelo de negocio también extrae la información de las personas y perfila a los usuarios de acuerdo con preferencias de consumo.

Finalmente, el quinto tipo lo conforman las “plataformas austeras”. Ejemplo de ellas es Uber o Cabify. Estas “intentan reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible” (p. 50).

En definitiva, una plataforma es un modelo de negocios que permite a las personas realizar diferentes actividades, pero que posee una arquitectura modelada por seres humanos que tienen intereses particulares y que regulan las posibilidades de intercambio. Por tanto, no son elementos neutros de interacción, sino que cada aplicación elige conscientemente las reglas del juego que los usuarios deben seguir al utilizarla, ya sea para trabajar, pasar tiempo de ocio o mantener relaciones sociales. Estas normas fijan las opciones que los usuarios tienen disponibles e influyen en cómo se desarrollan sus experiencias en la plataforma.

1.2. Perspectivas acerca de la relación entre trabajo y medios digitales

Los autores que he mencionado en el apartado anterior (Zuckerfeld, 2020; Srnicek, 2017) hacen una caracterización de la época actual desde una perspectiva crítica que comprende el lugar relevante de la tecnología, pero que no deja de lado el papel de las experiencias, prácticas y contexto social de los individuos en la construcción de las transformaciones. Si bien esta es la posición teórica que adopto en mi investigación, me parece necesario dar cuenta de otras perspectivas; con el fin de comprender los discursos que existen en la actualidad. Entonces, en este apartado reviso diversas posiciones teóricas respecto de las relaciones entre tecnología digital y trabajo. Para esto, recupero principalmente el escrito de Nick Dyer-Witheford en su obra *Cyber-Marx: Cycles and Circuits of Struggle in High Technology Capitalism* (1999), donde indaga sobre el pensamiento acerca del desarrollo tecnológico durante las últimas décadas del siglo XX. También, recupero aportes de Éric Sadin (2018), de Patricia Ventrici y Hernán M. Palermo (2021) y de Franco Berardi (2003).

1.2.1. Los “revolucionarios de la información”

En el capítulo “Revoluciones”, Dyer-Witheford explica que, a lo largo de las últimas cinco décadas del siglo XX y como reacción a las lecturas marxistas de las relaciones entre trabajo y tecnología, se fue erigiendo una perspectiva que poseía una mirada optimista de las transformaciones tecnológicas. El autor identifica esta línea de pensamiento como los “revolucionarios de la información” (1999, p. 1).

Durante la década del cincuenta y principio de los sesenta, en medio de la prosperidad de las sociedades industriales norteamericanas y europeas, había una idea de estabilidad más o menos permanente, debido a algunos cambios que se habían introducido respecto a la época anterior, tales como el Estado de bienestar o los convenios colectivos de trabajo (Dyer-Witheford, 1999, p. 1). Frente a esa situación, Daniel Bell planteó, en la década del 60, el “fin de la ideología”, es decir, “el fin del marxismo como fuerza revolucionaria” (p. 2). Sin embargo, tal como señala el autor, muy pronto sus ideas colisionarían contra la realidad de los años setenta, cuando la aparente estabilidad quedó eclipsada bajo la aparición de nuevos conflictos políticos y sociales. Según Dyer-Witheford, Bell afirmó entonces el surgimiento de una nueva sociedad posindustrial, la “sociedad del conocimiento” (p. 3). En contraposición a las lecturas marxistas de los recientes conflictos, Bell pregonó la lucha de clases como obsoleta y pronosticó un futuro en el que ya no sería necesaria, pues las tecnologías digitales harían por sí mismas la revolución.

Es por esto que Dyer-Witheford llama a Bell y a otros pensadores que comparten su mirada como “revolucionarios de la información”. Según el autor, Bell enfatizaba “la importancia de las redes de telecomunicaciones y hablando de una explosión de la información” (1999, p.7). Esta visión alcanzó una notable popularidad, no sólo en ciertos países (Estados Unidos, Japón) sino también en sectores empresariales. Tanto a unos como a otros, la “prescripción” de una “era de la información” les permitió acompañar una serie de cambios que transformaron las formas tradicionales de trabajo industrial. Las compañías comenzaron a implementar la informatización de las oficinas y la automatización de las fábricas mientras que, en el caso de los gobiernos, la tesis de Bell fue usada para justificar

la subvención a las nacientes empresas de tecnología digital y la desregulación laboral (p. 8).

Otro de los “revolucionarios de la información” que identifica Dyer-Witheford fue Alvin Toffler. Al igual que Bell, encontraba a Marx “anacrónico”, además, sostenía que la civilización es impulsada por “olas”: la primera es agraria, la segunda es industrial y, la contemporánea, informacional (1999, p. 13). Cada una de estas etapas se construye sobre las ruinas de su antecesora, por lo tanto, Toffler consideraba que la ola informacional superaría los males de la época industrial, entre ellos la alienación fabril y la explotación de los trabajadores. De este modo, siguiendo las ideas de Bell, Toffler afirmaba que la lucha de clases devenía irrelevante (p. 14).

Podemos pensar, siguiendo a Dyer-Witheford, que en la actualidad estas ideas siguen vigentes y condujeron a la reconfiguración de los modos de organización del trabajo. En este sentido, recupero el pensamiento de Patricia Ventrici y Hernán M. Palermo, en su escrito *La siliconvalización del trabajo. Una experiencia argentina* (2021).

Tomando como ejemplo el caso de Mercado Libre en Argentina, los autores cuestionan la mirada excesivamente optimista que observa a la tecnología con atributos casi mágicos. Esta óptica es llevada por un grupo de empresarios que “vislumbran un futuro venturoso de la mano del desarrollo del conocimiento” (Ventrici y Palermo, 2021, p. 208). Con el objetivo de profundizar en esta noción, los investigadores hablan sobre un Convenio Colectivo de trabajo firmado por Mercado Libre y homologado por el Ministerio de Producción y Trabajo (p. 212). Lo interesante de esta regulación es la reforma laboral que busca propagar gran parte del empresariado argentino.

En el acuerdo firmado se desdibujan los límites de la jornada laboral, desaparece la jornada de ocho horas diarias como parámetro y el concepto de horas extras. Plantea una fuerte flexibilización del descanso semanal y los tiempos de francos y vacaciones (...) El empleador está habilitado a modificar la duración de la jornada (Ventrici y Palermo, 2021, p. 219).

El caso de Mercado Libre es emblemático, pero no es el único. Desde esta perspectiva, la llegada del capitalismo informacional ha propiciado el surgimiento de un grupo de

empresas tributarias del modelo de Silicon Valley, las cuales tienen como cualidad principal la ejecución de una filosofía “que se presenta menos como un enfoque managerial y más como una nueva visión del mundo contemporáneo, centrada en la utopía tecnológica y de la que se derivan concepciones particulares en distintas dimensiones” (Ventrici y Palermo, 2021, p. 219).

En la misma línea, Éric Sadin desarrolla un trabajo interesante acerca de las empresas que surgieron durante las últimas décadas en Silicon Valley. En su obra *La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital* (2018), el autor indica que “el espíritu de Silicon Valley” responde a una visión del mundo que estima que la técnica ha logrado tal nivel de sofisticación que se ha transmutado respecto a etapas anteriores y favorece el acceso a todos los saberes existentes (pp. 98-99).

Este tipo de empresas poseen una profunda confianza en la tecnología que no considera a los artefactos tecnológicos meramente como instrumentos, sino como verdaderos agentes de cambio, un cambio que siempre será positivo. Este pensamiento le atribuye un papel central al desarrollo tecnológico en la mejora de diversas esferas de la sociedad. Sadin explica que el espíritu siliconiano pretende instaurar una nueva etapa de la historia en la que las personas serán liberadas de los defectos humanos (2018, p. 122). En definitiva, lo que las compañías construyen es “el tecnoliberalismo”. Si bien la corriente se inscribe como una continuación del liberalismo histórico, disuelve todos los fundamentos de la economía y lo político, descalificando la acción humana en beneficio de un “ser computacional” (pp. 125-126).

Sadin observa que, si bien desde estas perspectivas las tecnologías digitales son vistas como “neutrales”, lo cierto es que los sistemas algorítmicos materializan las intenciones de sus patrocinadores (2018, p. 129). Ese es también el espíritu de Silicon Valley: “organizar el mundo en función de intereses propios, al mismo tiempo que se hace creer que nunca hemos conocido un período histórico tan *cool*, colaborativo y creativo” (p. 129). Finalmente, el autor señala que el “mito del garaje”, lugar fundacional de esa meca californiana de la tecnología, se ha plasmado en las “startups” o empresas emergentes. Con

ellas, se genera la creencia de que todos, sin importar cómo empezamos, podemos convertirnos en millonarios, ya que vivimos en una época de libertad (p. 153).

Los pensamientos de los autores que he desarrollado no solo se plasman en un discurso tecnológico optimista que defienden los empresarios, sino también en acciones concretas, como las distintas regulaciones en materia laboral que ya están causando un fuerte impacto en todas partes del mundo. De esta manera, se transmite a los trabajadores la idea de que están presenciando una época de flexibilidad y creatividad sin igual en la historia de la humanidad, al mismo tiempo que se busca desintegrar los sindicatos, gremialismos y toda forma de organización colectiva de trabajo.

1.2.2. Críticas marxistas

Junto con analizar las propuestas teóricas convergentes propias de los “revolucionarios”, Dyer-Witheford revisa diferentes posiciones marxistas que piensan críticamente los cambios que suceden en la actualidad tras la digitalización de los procesos de trabajo. En el capítulo “Marxismos”, el autor recupera tres perspectivas respecto a las recientes transformaciones sociales: el “socialismo científico”, el “neoludismo” o “teoría de la tecnología como dominación” y el “posfordismo”.

Según Dyer-Witheford, el socialismo científico “ve a la historia conducida por leyes de movimiento hacia un destino socialista científicamente predecible” (1999, p. 30). Un exponente representativo de esta corriente fue Ernest Mendel, cuya tesis principal afirmaba que las sociedades contemporáneas de Europa y América del Norte exhibían las características descritas por Marx de manera pura (p. 31). Mendel se distancia de los teóricos posindustrialistas al refutar la afirmación de que la lógica del capital ha sido reemplazada por un “benigno principio informacional”. Por tanto, enfrenta directamente a la teoría posindustrial, rechazando categóricamente “todas las ideas referidas a que una nueva centralidad económica de la ciencia y el conocimiento tecnológico marcan un período histórico sin precedentes” (p. 31). Si bien Mendel no es un determinista

tecnológico, sí es un determinista social, ya que entiende que la tecnología ejecuta un veredicto predeterminado (p.34).

La segunda perspectiva, nombrada como “neoludismo” por Dyer-Witthford, comprende a los medios tecnológicos exclusivamente como herramientas de dominación. Bajo esta visión, las tecnologías encarnan las opciones sociales que hacen quienes las construyen y forman un instrumento para imponer el poder (p. 40). A diferencia del socialismo científico que ve a los artefactos tecnológicos como neutros, esta mirada entiende que la tecnología representa las intenciones de los capitalistas. De hecho, el neoludismo es la propuesta teórica que “confronta más plenamente la ambición del proyecto de la sociedad de la información, no como un ascenso predeterminado de la civilización, sino como una estrategia de poder social” (p. 41).

Cabe señalar que, según el autor, la idea de la tecnología como un instrumento único de dominio es también determinista y reduccionista. Al limitar la comprensión del desarrollo tecnológico a su capacidad de ejercer poder y control se corre el riesgo de ignorar su complejidad e introducir al ser humano principalmente como víctima. De este modo, es una perspectiva en cierta forma “apocalíptica”, pues no concibe capacidad de agencia (y, por ende, de resistencia) por parte de los sujetos.

La tercera corriente que revisa Dyer-Witthford es una teoría que tiñe a una amplia gama de pensamientos. El autor se concentra en cómo cierta visión del posfordismo se asoció con ideas cercanas al liberalismo y a posiciones de los teóricos de la “sociedad de la información”. Un concepto central de esta mirada es el fordismo, que tuvo su época dorada en años posteriores a la segunda guerra mundial. Luego de la crisis que sufrió el modelo durante los años setenta, algunos pensadores se plantearon la idea de un régimen posfordista que implicaba “la introducción de nuevas tecnologías; un cambio en el paradigma industrial” (pp. 44-45). En pocas palabras, esta visión encontraba en la tecnología “la promesa de una humanización del trabajo que trascendería los modelos tradicionales de explotación” (p. 50). Bajo esta idea, se consideraba que los artefactos

tecnológicos constituían herramientas que podrían superar las falencias de épocas anteriores.

Las tres perspectivas que he presentado en este apartado comparten una característica común: no toman en cuenta el papel humano en la apropiación, el uso y la configuración de la tecnología. Frecuentemente, subestiman la capacidad de los sujetos para influir en la dirección y los resultados de las transformaciones tecnológicas. No obstante, en el siguiente apartado desarrollaré otra línea de pensamiento que, desde el marxismo, busca evitar la visión tecnocéntrica.

1.2.3. La crítica autonomista

Según Dyer-Witheford, frente a las posiciones más optimistas y las nociones apocalípticas sobre el desarrollo tecnológico, existe “un hilo rojo” que escribe otro camino, una perspectiva que no pone énfasis únicamente en el poder de la tecnología, sino también en la capacidad de los sujetos para apropiarla o disputarla: el “marxismo autonomista”. El autor define a esta posición teórica “como una conainterpretación subversiva de la revolución de la información”, que tiene una mirada completamente distinta de la comunidad y la comunicación, ya que entiende a las nuevas formas de saber no sólo como herramientas de dominación, sino también como elementos de lucha (1999, pp. 51-55).

En esta visión, la historia es comprendida como un impulso entre dos vertientes que se entrelazan. Por un lado, la explotación y, por el otro, el rechazo a la misma mediante momentos de lucha y fuga (p. 52). La idea puede entenderse claramente si pensamos en los procesos de “composición de clase”. Para los autonomistas, los trabajadores resisten y se componen como un colectivo; aunque el capital busca descomponerlos, nunca puede destruir por completo al obrero, que siempre tiene la posibilidad de recomposición; justamente, es el ciclo de composición/descomposición/recomposición lo que para los autonomistas caracteriza a la lucha de clases y los procesos de apropiación tecnológica (p. 57).

Lo interesante de la visión autonomista es que, a diferencia de las líneas teóricas desarrolladas anteriormente, no concibe al sujeto como un agente pasivo que se encuentra inmerso en un contexto tecnológico que le es imposible manejar y sobre el cual no puede oponerse. Pero tampoco comprende a los individuos solo como agentes de resistencia, sino como propulsores de un enfrentamiento activo.

1.2.4. El cognitariado y la clase virtual

Al comienzo del presente capítulo mencioné brevemente un punto de vista crítico tomando los aportes de Zukerfeld (2020), Srnicek (2018) y Wajcman (2017). Además, nombré a otros autores que realizan un análisis de la posición optimista de nuevos grupos de empresarios y que presentan una propuesta teórica distinta, como Sadin (2018), Ventrici y Palermo (2021). A continuación, expondré ideas de Franco Berardi que son fundamentales en la construcción de mi trabajo de investigación. En *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (2003), el autor indica que “la economía digital construye un sistema tecnocomunicativo orientado hacia una nueva condición cognitiva global”, esto se refiere a que su producto son los estados mentales y se apoya en una “ideología de la felicidad” (pp. 37-38).

Como señala Berardi, el concepto felicidad no se trata de un objeto científico, sino de uno ideológico. De tal modo, “no es posible tener un discurso científicamente motivado y coherente sobre la felicidad”, sin embargo, “en el discurso público circulan flujos de comunicación contruidos en torno a una idea de felicidad” (p. 51). Bajo este contexto, surge lo que se ha dado en llamar “*new economy*”. En términos del autor, esta noción implica un “modelo productivo y discurso cultural” en donde se da una falsa promesa de felicidad individual, la cual lleva a millones de jóvenes trabajadores a aceptar condiciones de alto estrés y explotación laboral, fascinados por una imagen creada “en la que el trabajador es descrito como un empresario de sí mismo” (p. 12).

A la luz de estas ideas cabe preguntarse: ¿qué es lo nuevo de esta economía? Tanto “la modalidad de producción, el modo en el que se desarrollan los procesos de trabajo e intercambio son nuevos, pero también lo es la ideología que mueve a invertir y a dedicar las energías al esfuerzo económico” (pp. 108-109).

Es importante destacar que la posición de Berardi respecto de los sujetos y su relación con los cambios tecnológicos implica tomarlos como individuos activos, conscientes de su situación y capaz de actuar por su cuenta. En este sentido, el autor plantea el concepto de “clase virtual”, el cual refiere a “la parte del trabajo mundial que produce el universo de las mercancías mentales y la infraestructura virtual de la globalización”. Pero, estos trabajadores son “la clase de los que no son clase”, ya que, aunque participan en la economía global como trabajadores cognitivos, pero que carecen de similitudes en términos de “condiciones salariales, existenciales y de trabajo” con otros trabajadores que, en el capitalismo industrial, determinaban las clases sociales (2003, p. 96).

Sin embargo, Berardi boga porque la “clase virtual” se descubra físicamente vulnerable, que se perciba no inmune a la crisis, para así comprender que además de trabajadores cognitivos, tienen y conforman un cuerpo, el cognitariado: “trabajo cognitivo dotado de un cuerpo social y carnal, que es sometido (...) al proceso de producción de valor y de mercancía semiótica, que puede ser sometido a explotación y a estrés, (...) que incluso puede ser violentado y muerto” (2003, p.13).

1.3. El contexto actual luego de la pandemia de Covid-19

A modo de cierre de este capítulo es necesario indagar acerca de un fenómeno que trajo grandes cambios en las sociedades actuales y que ha profundizado las experiencias de los sujetos con la tecnología: la pandemia de Covid-19. En marzo de 2020 comenzó en Argentina el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) producto del virus SARS-CoV-2. A través del decreto presidencial N.º 260/2020 se implementaron medidas de emergencia sanitaria a lo largo del territorio de nuestro país. Primero, se dispusieron las

condiciones de aislamiento y, luego, ya avanzado el plan de vacunación, se establecieron las normas de distanciamiento social (DISPO). Para recuperar las transformaciones que se han producido a raíz de la pandemia, citaré a María Belén Odena en *Trabajadoras y trabajadores informáticos en modo remoto. Impactos psicológicos y brechas de género* (2022). La autora, quien reflexiona acerca de las consecuencias psicológicas, sociales y ambientales de los trabajadores luego de la emergencia sanitaria, señala que la crisis pandémica planteó grandes desafíos a nivel internacional. Esto implicó que, con motivo de mantener la actividad productiva, se recurriera a las redes sociales y las nuevas tecnologías (p. 18). Frente a esta situación, y producto de la necesidad de realizar un aislamiento social preventivo, “se aceleró la integración de tecnologías digitales en el trabajo” (p. 19).

Las nuevas reglas han llevado “a reestructurar los espacios físicos, las configuraciones vinculares y los estilos de vida”; es por eso que los hogares se convirtieron en áreas que forman diferentes dimensiones funcionales: son aulas, oficinas e incluso consultorios médicos si así se requiriera (Odena, 2022, p. 26). La autora explica que “los lugares de encuentro virtual se solapan con la mesa familiar y los espacios personales; nuevas rutinas, cronogramas de Zoom, Meet o Classroom, se entrecruzan con almuerzos, siestas y tareas domésticas” (p. 26).

Las situaciones que he presentado en este último apartado implican el surgimiento de nuevas experiencias, muy distintas a las que conocíamos antes de la pandemia. A partir del confinamiento, los sujetos se encontraron en un panorama de conectividad constante, necesario para mantener, tanto sus actividades laborales y escolares, como sus vínculos familiares. En este marco, el trabajo a distancia, comúnmente llamado “teletrabajo”, tuvo un incremento notable, al punto que continúa aún en la escena pospandémica.

CAPÍTULO 2

El trabajo en época del capitalismo informacional

Las características del capitalismo informacional permitieron la aparición de nuevas modalidades de trabajo muy diferentes a la actividad artesanal o fabril propia de épocas anteriores. Bajo este contexto, muchas empresas y organizaciones han debido adaptar sus procesos de producción a los desafíos que surgen en los entornos digitales. En el presente capítulo desarrollo una caracterización y un análisis de estas formas de trabajo en la actualidad.

Dentro de las tendencias contemporáneas, indagaré acerca de la “informacionalización” (Zukerfeld, 2020), así como las cualidades de lo que se ha dado en llamar “trabajo informacional” y “sector información” y los mecanismos de poder que históricamente han estado presentes en este tipo de trabajos. Otra de las tendencias que mencionaré es la “plataformización” (Zukerfeld, 2020), la cual explicaré en el tercer apartado, junto con diversas nociones que toman fuerza hoy en día, como el trabajo autónomo, trabajo *freelance* o cuentapropismo.

Para cerrar este capítulo, desarrollo la noción de trabajo a distancia. En la actualidad, surgen numerosos debates en torno a las implicaciones psicológicas, sociales y físicas de esta modalidad laboral. Entre los planteos más recurrentes se encuentran los niveles de acceso a la tecnología y la viabilidad de conciliar la vida personal con la profesional. Para analizar estos aspectos, y cómo se desarrollan en Argentina, abordo la Ley N° 27.555 que

regula las condiciones de trabajo a distancia en nuestro país, también, cuestiones planteadas por la normativa como la desconexión digital.

2.1. Nuevas tendencias de trabajo

Como vimos en el primer capítulo, una de las principales características del capitalismo informacional es que, dentro de su contexto, cobran especial importancia las tecnologías informacionales, particularmente las digitales. Al respecto, Mariano Zukerfeld (2020) señala que existen tres tendencias vinculadas a la tecnología digital y el trabajo.

La primera y más desarrollada es la “informacionalización”, que se refiere a aquellas actividades en donde se produce información digital y se utiliza como principal medio de trabajo tecnologías digitales (p. 3). *Communities managers*, programadores, creadores de contenido y diseñadores son algunas de las profesiones que existen en esta tendencia.

Otra tendencia es la “automatización informacional”, la cual está relacionada con el reemplazo del trabajo humano por algoritmos e inteligencias artificiales. Aunque a veces se asocia con fenómenos mucho más espectaculares como la aparición de robots humanoides, lo cierto es que hay otros sucesos más comunes y masivos; “el algoritmo del buscador de Google, los tutoriales educativos, los softwares que manejan las finanzas o practican la medicina son algunos ejemplos” (p. 4).

Por último, se encuentra la “plataformización”, que entra en concordancia con varias modalidades de empleo que implican el uso o creación de plataformas. Una muestra de ello son los “trabajadores de changas”, es decir aquellos que realizan actividades informales a cambio de pago por tareas en diferentes empresas; también “los prosumidores”, quienes consumen y producen bienes informacionales; y finalmente, los que trabajan a través de *apps* como Uber (pp. 4-5).

Cabe destacar que las tres tendencias se relacionan y conviven en el mismo ecosistema digital. Entre las cualidades en común, Zukerfeld destaca que alteran la relación entre

tiempo y producción. “En la informacionalización y plataformización, el tiempo de trabajo y el de ocio se entremezclan”; además, “en muchos trabajos informacionales y de plataformas, el ingreso que se obtiene no guarda relación directa con el tiempo de trabajo, sino que se estructura con base en pago unidad, por tarea, o por clic” (p. 38).

De hecho, las diferencias entre las tendencias no son tan grandes como pueden parecer. El trabajo informacional en la mayoría de los casos se hace a través de plataformas modeladas por algoritmos. A su vez, las modalidades de la plataformización también pueden producir información digital y emplear inteligencias artificiales para sus tareas productivas. Sin quitar de vista la conexión entre las diferentes formas de empleo, me interesa analizar en profundidad la primera y la tercera tendencia de trabajo, ya que ambas forman parte esencial de las actividades productivas a distancia y en ellas es posible encontrar aspectos clave para comprender esta modalidad.

2.2. La informacionalización

Existen muchos conceptos en torno a los tipos de actividades que abarca la informacionalización, “algunos de los más difundidos parecen ser teletrabajo, trabajadores del conocimiento, trabajo inmaterial y trabajo digital” (Zukerfeld, 2020, p. 16). Las primeras dos definiciones “provienen de los abordajes *mainstream* y presentan considerables limitaciones”, ya que son ideas sobre todo descriptivas que no establecen un vínculo con el contexto propio del capitalismo informacional (pp. 16-17).

En el caso puntual de “trabajadores de conocimiento”, el término no queda claro debido a que hay muchos trabajos que implican el uso de conocimiento, pero no son necesariamente informacionales; por ejemplo, algunos empleos del área de salud. Además, no todos los trabajos que entran en esta categoría implican un empleo intensivo del conocimiento (p. 17).

Acerca de la acepción teletrabajo, “la descripción relativa a la deslocalización es tan estrecha que impide ver los aspectos comunes” (p. 17). Si bien existen características particulares en el trabajo desde el hogar, las cuales desarrollo más adelante, no se puede dejar de ver que existen muchas similitudes con otros tipos de empleos, vinculadas sobre todo a la presencia de artefactos digitales en la jornada laboral.

Respecto de la idea de trabajo inmaterial, si bien persigue una perspectiva crítica, el inconveniente es que se centra en la intangibilidad y ve a los bienes informacionales únicamente como servicios (p. 17).

Según Zukerfeld, llamativamente ninguno de los cuatro enfoques identifica con claridad la particular relación que hay entre la producción de bienes informacionales, su replicabilidad, y las relaciones de producción basadas en los distintos derechos de propiedad intelectual que se asocian con modos de explotación específicos (pp. 17-18). Como podemos observar, en el caso de clasificar el trabajo en la época de la información nos encontramos con términos variados de distintos puntos de vista. En el siguiente apartado indago acerca de la propuesta teórica de Zukerfeld para referirse al trabajo en la época actual. El autor plantea la idea de trabajo informacional para señalar el tipo de empleo en el cual se produce y consume información digital.

2.2.1. Trabajo informacional y sector información

En el marco de la informacionalización, Zukerfeld menciona dos conceptos que no deben confundirse. Por un lado, el “trabajo informacional”, que designa a “las tareas productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo una tecnología digital y que obtienen como producto un bien informacional” (2020, p. 18). La segunda noción que menciona el autor es “sector información”, la cual se refiere a “un conjunto de unidades productivas cuyo output principal son bienes informacionales” (p. 18). La distinción radica en que el trabajo informacional trata sobre una actividad que produce información digital en cualquier ámbito, sea el de información o no.

Entonces, el fenómeno puede analizarse desde dos lugares: primero, existe un sector específico que alberga a todas aquellas unidades productivas dedicadas a la creación de bienes informacionales primarios y, en segundo lugar, la informacionalización se encuentra presente en diversas áreas y actividades económicas, trascendiendo los límites de un sector específico.

En otra obra de su autoría titulada *Obreros de los bits. Una introducción al sector información y el trabajo informacional* (2012), Zukerfeld hace una diferenciación entre los tipos de bienes informacionales, término que se define como “bienes obtenidos en procesos cuya función de producción está signada por un importante peso relativo de los gastos (en capital o trabajo) en la generación de o el acceso a la información digital” (p. 18). Dentro de ellos, existen tres tipos: los primarios están hechos puramente de información digital, como los archivos de imagen; los secundarios, que procesan, transmiten o almacenan información, por ejemplo, los chips; y, en tercer punto, se encuentran los que poseen como insumo principal la información digital, pero carecen de las características de los otros bienes; este es el caso de las biotecnologías, como la manipulación genética de semillas (p. 18).

La categoría de trabajo informacional, tal como la plantea el autor, es la más adecuada a la perspectiva que estoy desarrollando, debido a que se centra en la característica principal del trabajo moderno: la presencia constante de información digital. En lo que respecta a la modalidad que investigo, la delimito como trabajo a distancia o simplemente modalidad a distancia, haciendo énfasis en la diferencia de localización de los trabajadores respecto a sus empresas.

Los procesos productivos del capitalismo informacional, así como la organización del trabajo e incluso la gestión del tiempo laboral, están configurados por mecanismos de poder. Siguiendo a Zukerfeld (2012), podemos decir que históricamente han existido principalmente dos: la disciplina y el control, los cuales desarrollo en el siguiente apartado.

2.2.2. Mecanismos de poder: control y disciplina

La disciplina y el control son dos mecanismos que influyen en los procesos productivos del capitalismo. Establecen normas y estructuras que no solo impactan en la organización laboral, sino también en la experiencia de los trabajadores. Por ello, es necesario abordarlos para comprender la compleja dinámica de trabajo que existe en la actualidad.

Zukerfeld señala que la disciplina, predominante en el marco del capitalismo industrial, “puede definirse como un conjunto de métodos que imponen una relación de docilidad-utilidad mediante la supervisión, vigilancia y dominación minuciosa de las operaciones del cuerpo” (2012, p. 106). Este mecanismo se expresa en dos dimensiones: el espacio y el tiempo. Primeramente, supone un lugar determinado en donde los sujetos son regulados hasta en sus mínimas acciones, pero, también, elimina los “tiempos muertos” extrayendo “cada vez más momentos útiles” (pp. 106-107). A modo de resumen, la disciplina se basa en la vigilancia continua de los movimientos, duración y obligaciones de todas las acciones de los trabajadores, construyendo un panóptico físico. Un ejemplo claro de esto lo forman las tradicionales fábricas industriales, dentro de las cuales los empleados eran individualizados al máximo posible, a través de la observación constante del cuerpo social.

Por otro lado, el control se presenta en las sociedades del capitalismo informacional y es “un mecanismo basado en regular la diferencia, con el objetivo de capturar el potencial de lo múltiple y ponerlo al servicio del orden vigente” (Zukerfeld, 2012, p. 108). No trata de reducir lo diverso, sino de domesticarlo, no se ejerce sobre los cuerpos sino sobre el conocimiento y “actúa bajo la apariencia de dar libertad a los sujetos que domina: deja hacer, incentiva la iniciativa personal, rechaza las rigideces” (p. 108). Transmite la idea de flexibilidad, mientras canaliza las energías productivas para el interés del capital.

A diferencia de la disciplina, el control elimina las limitaciones espaciales y temporales; por ende, “no se expresa ni en tiempos rígidos ni en espacios cerrados” (p.108), sino que “su campo de aplicación lo constituyen la memoria y la atención” (Lazzarato cit. en Zukerfeld, p. 108). En términos de Zukerfeld, lo que construye el mecanismo de control y

los procesos productivos del capitalismo informacional es un panóptico digital. Esto significa un conjunto de software y hardware que “forman una red que intenta traducir a bits y supervisar cada acción del trabajador” (p. 121).

Aunque en apariencia vivamos en una realidad altamente flexible, Berardi indica que la flexibilidad que se ha impuesto en esta época se ha vuelto “dependencia del tiempo de vida social de las exigencias de la productividad y la explotación” (2018, p. 85). Para explicarlo, el autor contrasta la realidad industrial en la que el trabajador se encontraba inmóvil en un espacio determinado, con el capitalismo actual en donde los empleados se mueven a lo ancho de la “esfera ciberespacial”. Es significativo el lugar que cumple el celular en esta dinámica, ya que “es la realización del sueño del capital, que consiste en chupar hasta el último átomo de tiempo productivo en el preciso momento en el que el ciclo productivo lo necesita” (p. 81).

Es importante destacar que esta forma de concebir los mecanismos de poder tiene su origen en el pensamiento de Foucault (Zuckerfeld, 2012, p. 106). Según Zuckerfeld, el autor analizó la complejidad del poder en la sociedad y comprendió que no existe un único poder que se basa exclusivamente en una relación de dominación ejercida por un grupo sobre otro. En su lugar, teorizó que el poder no se limita a una entidad específica, sino que opera a través de un entramado de relaciones, prácticas e instituciones, moldeando las experiencias de las personas en la sociedad contemporánea. “Ya no se trata de una concepción del poder como una estructura sustancial, como atributo de un Leviathan omnímodo, sino del funcionamiento de múltiples dispositivos, de una pluralidad de poderes” (2012, p. 106).

2.3. La plataformización

Como menciono al comienzo de este capítulo, las tres tendencias de trabajo mencionadas por Zuckerfeld están entrelazadas. Muchos trabajadores informacionales, en especial los que realizan sus tareas laborales desde casa, hacen uso de plataformas para llevar a cabo sus actividades productivas. Debido a esto, analizo la tendencia de la plataformización. La

característica principal de los empleos de esta tendencia es que todas las tareas, sin importar a qué sector de la economía se pertenezca, son desarrolladas en, o creadas a través de, una plataforma, ya sea utilizando aplicaciones o trabajando en su mantenimiento y correcto funcionamiento.

2.3.1. Definición de cuentapropismo o trabajo *freelance*

A fin de describir el trabajo *freelance*, recupero en este apartado las palabras de Javier Madariaga, Cesar Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst en *Economía de plataformas y empleos. ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?* (2019). Los autores afirman que la economía de plataformas ha impactado sobre el mercado de trabajo argentino potenciando otras formas de empleo distintas a las “típicas” y dando lugar al “empleo por cuenta propia” (p. 45). La Organización Internacional del Trabajo define a la actividad productiva típica de la siguiente manera:

Una relación de trabajo “típica” es aquella donde el empleo es a tiempo completo, indefinido e inscrito en una relación subordinada entre empleado y empleador. Esta caracterización excluye, en primera instancia, al empleo no asalariado y, en particular, al cuentapropismo (2019, p. 45).

En oposición a las formas de empleo tradicionales, se encuentran aquellas que pueden concebirse como “atípicas”. En primer lugar, aparece el “trabajo temporal”, que “implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas” (Madariaga et al., 2019, p. 25). Un ejemplo de esto es el denominado “trabajo en negro” o informal.

Otro empleo atípico es el “trabajo a tiempo parcial”, en el cual los lapsos de tiempo son menores a los de las modalidades típicas con jornada completa e, incluso, puede realizarse solo por horas muy reducidas. Este fenómeno es común en Argentina a través de las “changas”, para las cuales se contrata a los trabajadores por breves actividades laborales. En tercer lugar, aparece la relación de “trabajo multipartita”, donde las personas no tienen

un contrato directo con los empleadores, por tanto, no existe vínculo contractual entre subordinado y usuario final (2019, p. 25).

Por último, se encuentra el “empleo encubierto”. Este caso “tiene lugar cuando un trabajador es contratado como contratista independiente, pero su trabajo está sujeto al control de un supervisor, como en el caso de los empleados de plantilla” y se denomina encubierto porque se esconde cómo empleo autónomo para eludir las normativas legales (2019, p. 25).

Es importante remarcar que ninguna de las cuatro modalidades atípicas se limita exclusivamente al capitalismo informacional, ya que han existido en otras épocas. No obstante, han adquirido mayor relevancia en la actualidad, especialmente a raíz de la pandemia del Covid-19. Debido a las condiciones de aislamiento se ha impulsado la adopción de estos nuevos modos de empleo, generando transformaciones significativas en la forma en que se lleva a cabo el trabajo y se organizan las actividades laborales.

Workana, uno de los sitios web más relevantes en brindar un espacio de contacto y comercialización de trabajo por cuenta propia, realizó un informe en 2021 para analizar las nuevas formas que asume el mercado laboral. En la investigación se mostró un incremento de demanda de trabajo independiente después de la pandemia. Este proyecto, titulado *La nueva era del trabajo*, se hizo con base en encuestas a cientos de trabajadores alrededor del mundo, por lo que los resultados dan cuenta del suceso desde la mirada de los profesionales independientes. Según el reporte, del total de encuestados, el 80% indicó que hubo un aumento de “talento” independiente durante la pandemia, un 15% que se mantuvo igual y otro 5% sintió una disminución en sus actividades. Además, en el estudio se señaló que existe una gran variedad de ocupaciones presentes en la modalidad *freelance*. Las cuatro principales son: Diseño y multimedia; IT (sector vinculado a la informática y nuevas tecnologías) y programación; redacción y marketing y ventas.

Las diferentes formas que toma el empleo nos muestran una importante característica del trabajo actual: la creciente heterogeneidad de las relaciones laborales. Esto se refleja también en la cantidad de definiciones que rodean al fenómeno. Como menciono al

comienzo de este apartado, una de las concepciones es el “cuentapropismo”, modalidad que se ha incrementado en todo el mundo y particularmente en Argentina.

En el caso de nuestro país, sobre la base de un informe realizado por el INDEC, *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) de 2022*, se observa que sobre el total de la población existen 13.1 millones de trabajadores. De ellos, 3.5 millones son “no asalariados”, es decir trabajan por cuenta propia, son jefes de negocios o participan en uno familiar (p. 3). Es notorio también que “entre los asalariados ocupados, el 4,0% utilizó sus propias maquinarias/equipos para ejecutar su trabajo, a su vez, el 9,4% trabajó desde la vivienda” (p. 4). Teniendo en cuenta la información mencionada, se nota la importancia del cuentapropismo en la economía argentina.

Una cualidad de este tipo de trabajos es que las plataformas ocupan un rol central en toda la dinámica laboral. Así, los trabajadores tienen un “elevado grado de dependencia técnica”, debido a que las aplicaciones están presentes en casi todas las acciones: en la forma de desarrollar tareas, en la supervisión de los trabajadores a través de la valoración de los usuarios, en la comunicación entre realizador y cliente, además en el control de pagos en línea, todo desde un mismo lugar (Madariaga et al., 2019, p. 69).

La plataformización ha dado parte a diversas tendencias de trabajo que señalo de manera escueta al comienzo de esta sección. Una de ellas es el “trabajo libre”, la cual se refiere al conjunto de actividades colaborativas y no remuneradas que sustentan el funcionamiento de internet. Este término hace alusión a la contribución voluntaria de las personas en la creación de sitios web, manteniendo las plataformas, generando contenido y participando en diversos proyectos. A continuación, profundizo en este concepto.

2.3.2. Sobre el trabajo libre

Para comprender esta noción planteada por Tiziana Terranova (2004), primero debe desarrollarse otro término que acuña en su teoría: “la economía digital”. Este concepto

nace a fines de los 90 basado en aspectos importantes de la “información digitalizada” y se entrelaza con la idea de economía cultural posmoderna y con lo que se conoce como industria de la información (p. 31). Si bien la idea de economía digital no fue expuesta únicamente por Terranova, son interesantes los aportes que hace la autora respecto de esta categoría. Entiende que es un “mecanismo específico de captura interna de grandes reservas de conocimiento social y cultural” y, por lo tanto, forma “un área importante de experimentación con el valor y el trabajo libre cultural/afectivo” (p. 34). Teniendo esto en cuenta, entendemos al “trabajo libre” como aquella actividad que convierte a internet en “un medio floreciente e hiperactivo” y se constituye como “un aspecto de la economía cultural en general y una importante, aunque no reconocida, fuente de valor en las sociedades capitalistas avanzadas” (pp. 29-30).

Bajo la luz de estas ideas, observamos un fuerte vínculo entre el concepto de “economía digital” y el de “fábrica social” planteado por los autonomistas italianos, el cual se refiere a un proceso en el que el trabajo se ha desplazado de la fábrica a la sociedad (Terranova, 2004, p. 30). Con motivo de explicar mejor la relación entre estas nociones, Terranova expone que “internet está animada hasta el último rincón por el trabajo cultural y técnico, una producción de valor ininterrumpida que es completamente inmanente en los flujos de la sociedad red en general” (p. 30).

Es preciso mencionar que el trabajo libre se centra en el empleo digital no visible, en la participación de los usuarios voluntariamente y, sobre todo gratuitamente, en la construcción de la industria de internet. Desde dejar sugerencias para la creación de contenidos hasta la producción colaborativa de sitios web como Wikipedia, las personas trabajan continuamente en el mantenimiento de la red; a su vez, internet tiene una dependencia estructural de estas actividades, que son encubiertas como formas de ocio y entretenimiento.

Los hechos que hicieron a Terranova desarrollar su idea del trabajo libre, también dieron inspiración a otros términos como el de “prosumidores”. Al comienzo de este capítulo, cuando hablo de la tendencia de plataformización, menciono a los prosumidores, quienes

mantienen “vivas” las plataformas con producción no remunerada, mientras, consumen al mismo tiempo.

Aunque por las características de las tecnologías digitales pueda parecer que el trabajo libre es algo que surgió en estos últimos años, lo cierto es que en los soportes de comunicación anteriores también existían labores no pagadas. “La televisión y los medios impresos usan abundantemente el trabajo gratis de sus audiencias/lectores” pero, a diferencia de lo que sucede en internet, “tienden a estructurar la contribución de estos últimos más estrictamente, tanto en términos de organización económica como de juicio moralista” (Terranova, 2004, p. 42).

Ocurre que la red digital puso sus cimientos en las actividades gratuitas colectivas. Por eso depende de grandes volúmenes de trabajo libre para seguir en funcionamiento. Esto no significa que necesariamente este tipo de labores sean trabajo explotado. Terranova explica que en las primeras asociaciones virtuales se construía la comunidad sin retribuciones monetarias, es decir, gratuitamente, pero también se realizaba por un interés placentero, de comunicación e intercambio; además, la información era publicada libremente sin ninguna mediación (p. 47).

Es decir, el trabajo libre no es una forma de empleo que deba beneficiar a las empresas capitalistas de manera única. Existen medios contruidos colaborativamente, que si bien no le dan rédito en términos económicos a sus creadores, realmente hacen un aporte cultural a la sociedad, brindando otro tipo de frutos. Lo que sí puede ser debatible es la forma en que ese trabajo libre es camuflado por entretenimiento y usado para el interés de las plataformas, que no sólo se mantienen con la actividad no remunerada de sus usuarios, sino que también extraen los datos que las personas ofrecen voluntariamente para comercializarlos y crear productos con base en ello.

2.4. Modalidad a distancia: el caso de Argentina y la Ley N° 27.555

Finalmente, a modo de cierre de este segundo capítulo, considero pertinente abordar de manera directa la modalidad de trabajo que constituye el objeto de análisis en mi investigación: llamada comúnmente “teletrabajo”, este tipo de actividad productiva se encuentra en auge en todo el mundo. Me interesa aquí indagar en el caso puntual de Argentina.

En nuestro país, el “trabajo a distancia” está regulado a través de una ley que se puso en vigencia en abril del 2021. La Ley N° 27.555 indica que habrá contrato de teletrabajo cuando las actividades laborales “sean efectuadas total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (2020). Sin embargo, María Belén Odena señala que esta definición queda limitada en ciertos aspectos, ya que el teletrabajo implica una instancia de control que puede tomar diversas formas de monitoreo. El empleado se construye como “parte de un proceso de trabajo continuo y controlado” (2022, p. 6).

Aunque generalmente se asocia la modalidad a distancia con un discurso optimista acerca de la libertad, la posibilidad de trabajar “donde sea” y tener lo que queramos a la facilidad de un dispositivo electrónico, lo cierto es que la realidad no siempre se presenta de esa manera. Odena señala oportunamente que no todos los trabajadores pueden teletrabajar: “El trabajo remoto requiere que los trabajadores se (re)adapten, se actualicen y mejoren sus habilidades digitales, dado el mayor dinamismo en el uso de herramientas tecnológicas cada vez más sofisticadas”, pero no todas las personas cuentan con esos instrumentos, medios físicos o incluso el conocimiento necesario para hacerlo (2022, p. 23).

Además, la autora indaga acerca de los factores psicosociales que afectan a las personas con su entorno de trabajo. El empleo a distancia implica que el mismo espacio que constituye el hogar de los trabajadores, sea también el lugar donde realizan sus tareas labores. Por eso, se reconfigura por completo su estilo de vida. Algunos de los elementos de riesgo que señala Odena son: “dificultades para organizar la jornada laboral, sobrecarga de

trabajo, demanda psicológica y plazos urgentes, espacio de trabajo inadecuado, (...) demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar e incertidumbre por el futuro laboral” (p. 26).

Analizando este contexto, se pone en evidencia que algunas cuestiones planteadas por la Ley 27.555 son “ideales” y no siempre logran trasladarse de esa manera a la realidad. Por ejemplo, entre las normativas, se expone que debe establecerse una jornada laboral específica, que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, que los individuos que tengan a cargo a menores, personas con discapacidad o mayores deben tener un horario que contemple sus tareas de cuidado y, además, que los empleadores deben otorgar todos los insumos de trabajo. Estas cuestiones deben ser contrastadas con la verdadera experiencia de quienes ejercen el trabajo a distancia. Para poder pensar estas y otros aspectos, en el siguiente apartado abordo el fenómeno del trabajo a distancia recuperando datos estadísticos concretos.

2.4.1. El teletrabajo y la pandemia en números

Con el objetivo de esquematizar el impacto del trabajo a distancia en nuestro país, recupero el documento de trabajo del Centro de Estudios para la Producción, llamado *Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia* (2021), de Daniel Schteingart, Igal Kejsefman y Facundo Pesce. En la investigación se analizan de manera exhaustiva distintos factores sobre la modalidad de empleo y los cambios profundos que trajo el ASPO producto de la pandemia por Covid-19, los cuales repercutieron directamente en el mercado laboral argentino.

Si vemos la tasa de ocupación remota a nivel nacional (Figura 1), es posible observar un claro aumento luego de la pandemia. Cabe señalar que en el estudio se considera trabajadores remotos a “aquellas personas que operan equipos informatizados y, al mismo tiempo, realizan sus tareas desde sus viviendas” (Schteingart et al., 2021, p. 17).

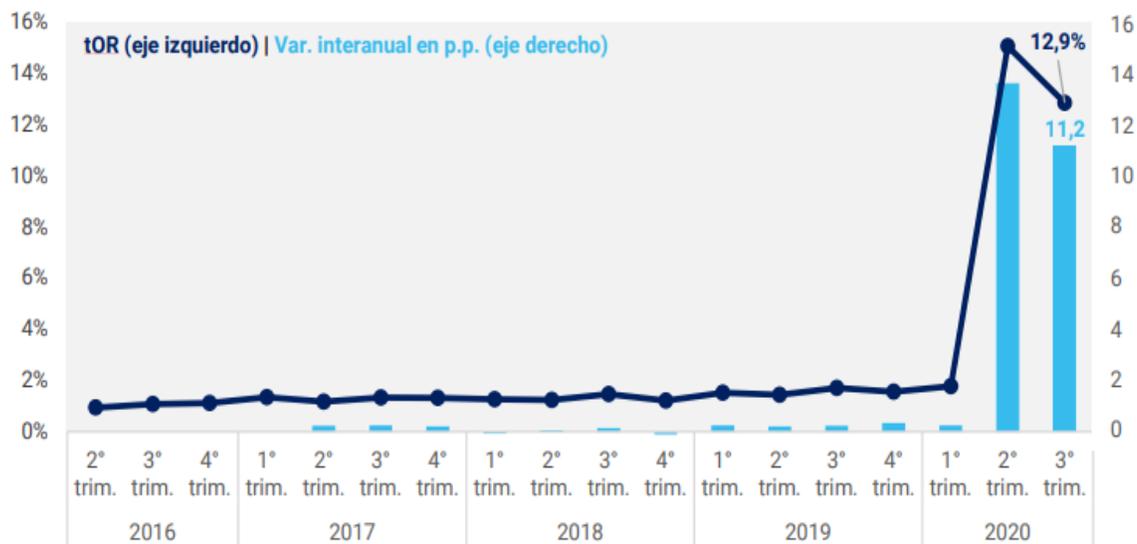


Figura 1. Tasa de ocupación remota a nivel nacional Reproducido de *Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia*, de Schteingart et al., 2021, p. 18. Fuente: elaboración con base en EPH-INDEC.

Respecto al trabajo informacional, en nuestro país no hubo una variación tan grande en relación con la realidad previa a la pandemia. Pero la modalidad a distancia aumentó más del 700% en el segundo trimestre de 2020. En parte, esto se debe a que muchas empresas adaptaron sus actividades para que los trabajadores hagan sus labores desde el hogar. En la mayoría de los casos fue una condición obligatoria para las personas que debieron transformar todo su entorno.

	Cantidad (2020)			Var. interanual (2020)		
	1° trim.	2° trim.	3° trim.	1° trim.	2° trim.	3° trim.
Ocupados no informatizados	8.956.846	6.433.095	7.844.987	0,9%	-28,5%	-12,5%
Ocupados informatizados (OI)	3.023.033	3.076.915	2.761.290	0,6%	2,3%	-5,2%
Total ocupados	11.979.879	9.510.010	10.606.277	0,8%	-20,7%	-10,7%
Ocupados trabajando en sus viviendas (OV)	719.740	2.110.139	2.306.502	11,6%	184,2%	230,5%
Ocupados remotos (OR) (informatizados y trabajando en sus viviendas)	212.380	1.433.410	1.364.066	17,6%	724,9%	572,3%

Cuadro 1. Cantidad de ocupados mayores de 18 años y variación interanual, 31 aglomerados urbanos. Reproducido de Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia, de Schteingart et al., 2021, p. 19. Fuente: elaboración con base en EPH-INDEC.

Si bien las condiciones de aislamiento ya han concluido en Argentina y muchos rubros han vuelto paulatinamente a la presencialidad, este tipo de informe nos permite entender los cambios que se instauraron y modificaron sustancialmente lo que concebimos como trabajo. Actualmente, a partir de las posibilidades que brindan las tecnologías digitales, trabajar desde casa es una práctica cada vez más habitual, sobre todo para profesiones informacionales. Sin embargo, tras revisar estos datos y a la luz de lo que plantea la regulación vigente, cabe preguntarnos: ¿Es factible lograr la desconexión digital?

2.4.2. Desconexión digital

A partir de los pensamientos de Zukerfeld (2020) es posible observar que estamos ante la presencia de un panóptico digital controlado, flexible y sin limitaciones temporales o espaciales. Frente a esto, resulta interesante un concepto mencionado en la Ley que regula el trabajo a distancia en Argentina, “el derecho a la desconexión digital”. La noción, como se indica en el Artículo 5, significa que “la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales

y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias” (2020).

A propósito de esta cuestión, en un artículo de la revista argentina *Anfibia* (agosto 2020), Sofía Scasserra señala que el derecho a desconectarse se puede comprender como “un cambio de actitud respecto a la hiperconectividad”, la cual, producto de la presencia constante de dispositivos tecnológicos, se refleja en prácticas vinculadas con enviar información en cualquier momento, sin importar donde esté el receptor (2020).

La autora explica que la desconexión no implica simplemente apagar nuestros artefactos electrónicos, cosa que además es casi imposible, ni tampoco significa “clavarle el visto al jefe”, sino que se trata de no recibir cualquier forma de comunicación del ámbito de trabajo: “un mail, una notificación automática, un mensaje instantáneo (...) fuera del tiempo laboral o durante los periodos de descanso, vacaciones o licencias. Es, en definitiva, contar con tiempo libre de calidad” (2020).

Si bien recibir informaciones en tiempo no laboral es algo que sucede también en los trabajos típicos, para las personas que realizan sus actividades a distancia los límites entre ámbito del hogar y entorno de trabajo se diluyen aún más, pues el uso de dispositivos digitales, que a su vez son sus herramientas de trabajo, es continuo durante todo el día. Así, se dificulta el problema de delimitar adecuadamente la jornada laboral.

A fin de cuentas, el derecho a desconexión digital se refiere a “un cambio cultural en el que enviar mensajes fuera de horario sea visto como una falta de respeto al otro, una intromisión en su privacidad y no como una actitud a premiar” (Scasserra, 2020). Un gran desafío en este sentido es pensar la manera en que se puede lograr una transformación para actitudes que están tan arraigadas a las sociedades informacionales. Según Scassera, la clave para lograrlo es el “diálogo social”; de hecho, ningún cambio efectivo puede ser aplicado sin este elemento, se deben organizar las comunicaciones para que los trabajadores obtengan soberanía.

Según la autora, el derecho a desconexión implica una apuesta a largo plazo para construir sociedades más sanas y justas, darle más oportunidades a las mujeres y a todo aquel que con esfuerzo se hace cargo de la economía del cuidado en su plano intrafamiliar, respetar los tiempos libres a fin de contribuir y favorecer el reparto equitativo de tareas en el hogar (Scasserra, 2020).

El ámbito laboral ha experimentado notables cambios como resultado de la incorporación de tecnologías digitales, que continúan siendo objeto de estudio y análisis académicos. En este capítulo, examino algunas de estas transformaciones, centrándome especialmente en dos tendencias: la informacionalización y la plataformización, así como los aspectos relacionados con el trabajo a distancia, por ejemplo la desconexión digital y la posibilidad de separar la vida personal de la jornada de trabajo. De este recorrido es posible concluir que, en este escenario, el tiempo se ha vuelto un elemento fundamental; por ello considero relevante analizar este tema con mayor profundidad en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 3

Organización temporal del trabajo informacional

Una dimensión de la experiencia que, producto de la llegada de las tecnologías digitales y el capitalismo informacional, afronta grandes transformaciones es la percepción del tiempo. Es posible afirmar que, desde hace algunos años, existe una sensación colectiva de que “la vida se está acelerando”, que cada vez tenemos menos tiempo para completar nuestras responsabilidades diarias. Para comprender este fenómeno contemporáneo, en el presente capítulo trabajo en torno de categorías que permiten pensar la experiencia del tiempo, a fin de revisar la sensación de apremio que estamos viviendo y analizar cómo se relaciona con el trabajo informacional. Asimismo, me detengo en la noción de “sociedad de la aceleración” (Wajcman, 2017) y en la descripción de sus características.

Wajcman, como menciono en este apartado, entiende que el tiempo es un constructo que depende de diversos aspectos: sociales, personales y, en especial, familiares. Debido a esto, para comprender algo tan complejo como la falta de tiempo, considero de especial interés nombrar los mecanismos que contribuyen a esa sensación: volumen, desorganización y densidad temporal (2017). A su vez, observo de qué maneras influyen en el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

3.1. La sociedad de la aceleración

Hoy en día tenemos la percepción de que las cosas pasan cada vez más rápido. De hecho, la idea de “aceleración” ha sido planteada por varios teóricos, entre ellos Judy Wajcman (2017). La autora explica que “la compresión del tiempo tiene múltiples dimensiones, de modo que, mientras algunos aspectos de la vida se están acelerando, puede que otros no lo hagan, y hasta podría ser que se ralentizaran” (p. 34). Entonces, para poder pensar el tiempo primero es necesario comprender que se trata de una construcción en la que influyen muchos factores, y no es percibido de la misma forma para todos. En efecto, las agujas del reloj no pueden captar por sí solas las complejas propiedades del tiempo, ya que en gran medida la percepción del mismo depende del contexto social, las convenciones y la cultura (p. 129).

Wajcman afirma que el discurso dominante establece que habitamos en “una sociedad de alta velocidad” porque nuestra época está obsesionada con la velocidad (2017, p. 31). Todo se acelera, los tiempos se acortan, las comunicaciones llegan cada vez más rápido, los autos viajan a mayor velocidad y tan solo en minutos podemos estar en una ciudad diferente. En este sentido, “los dispositivos digitales se nos venden constantemente como instrumentos eficientes que ahorran tiempo y que promueven un estilo de vida emocionante y lleno de acción” (p. 32). No solamente las cosas son más rápidas, sino que también buscamos hacer cada vez más actividades en el mismo momento. Con la idea de no desperdiciar ni un minuto de nuestro tiempo, la multitarea nos desplaza hacia una vida cada vez más ajetreada.

Esta conceptualización dominante también es la del sector empresarial y gran parte de las ciencias sociales que entienden que “la tecnología es la principal fuerza impulsora de la aceleración” y “ha engendrado una nueva temporalidad” (Wajcman, 2017, p. 32). Sin embargo, la autora se posiciona frente a esta línea teórica entendiendo que “no puede reducirse el mundo social a la tecnología que lo constituye” (p. 34). Su perspectiva implica comprender la interacción entre tecnología y sociedad, dándole importancia a ambos aspectos y no sólo a los dispositivos tecnológicos.

Tomando los aportes del filósofo Hartmut Rosa, Wajcman plantea tres formas de aceleración. La primera es la del transporte, comunicación y producción, la cual se denomina “aceleración tecnológica” e implica que hace falta menos tiempo para estas actividades (2017, p. 35). La segunda es “la aceleración del cambio social” y, por último, “la aceleración del ritmo de vida” (p. 35). Existe una correlación entre las tres formas; en particular, entre la tecnológica y la del ritmo de vida es posible advertir una paradoja, ya que aunque las tecnologías digitales parecen acortar los procesos y facilitar muchas acciones que antes demandaban más tiempo, actualmente experimentamos una sensación de apremio. Esto es lo que la autora identifica como “la paradoja de la falta de tiempo” (p. 20).

En realidad, no existe una sensación uniforme del paso del tiempo, puesto que no todos lo percibimos de la misma manera. Por lo tanto, se puede hablar de sociedad de la aceleración únicamente cuando la aceleración tecnológica y el aumento de la sensación de falta de tiempo por la aceleración del ritmo de vida suceden en el mismo momento (2017, p. 35). En este punto, se observa que el término sociedad de la aceleración es mucho más complejo de lo que parece a simple vista. El dilema es que las teorías que hablan sobre ello “resultan demasiado esquemáticas para captar los múltiples paisajes temporales, tanto rápidos como lentos, que entran en juego en los dispositivos digitales” (p. 32).

Sin lugar a duda, las tecnologías desempeñan un papel crucial en la gestión del tiempo en todos los ámbitos de nuestra vida y, en especial, en el área laboral. En el marco de mi investigación es fundamental analizar cómo estas herramientas digitales influyen en el tiempo de trabajo y en el tiempo libre, ya que eso me permite comprender las experiencias de los trabajadores informacionales y los desafíos que se les presentan a la hora de lograr una desconexión digital y un equilibrio entre las responsabilidades de trabajo y el descanso.

3.1.1. Mediación de los dispositivos digitales en el tiempo de trabajo y el tiempo libre

Históricamente, el trabajo ha estado vinculado con las tecnologías de múltiples formas. Pero con los dispositivos digitales se produce una importante ruptura respecto a otros medios tecnológicos. “Los empleados que utilizan la tecnología de la información en situaciones laborales modernas son en gran parte responsables del ritmo y la cadencia de la producción” (Wajcman, 2017, p. 130). Es decir, es necesario acabar con la idea del trabajador atado a una tecnología sin control y sin posibilidad de escaparse, y analizar el entramado que forman las prácticas laborales, los desarrollos tecnológicos y la construcción temporal.

Cuando refiere a las herramientas digitales, Wajcman explica que “alteran las fronteras entre lo público y lo privado, el ámbito laboral y la familia, el trabajo y el tiempo libre” (2017, p. 197). Sucede que la naturaleza de estos artefactos es intrínsecamente flexible y permite que los usuarios las empleen para diversas funciones. Tomando el ejemplo de un *smartphone*, la autora explica que puede combinar desde un teléfono hasta una cámara fotográfica y lo que es más importante: es efectivamente diversas herramientas simultáneamente (p. 139).

Cabe aclarar que las interacciones entre los trabajadores y los dispositivos tecnológicos dependen, en gran medida, de los significados que la gente le atribuye a la tecnología y los usos que hace de ella (2017, pp. 144-145). Por eso, ciertas cuestiones que suceden mediante artefactos digitales, como los mensajes fuera de horario laboral o las interrupciones durante la jornada de trabajo, pueden ser tomadas de forma natural para algunas personas.

Hoy en día el trabajo se caracteriza por realizarse a través de “formas de comunicación mediadas” por la tecnología. En consecuencia, los trabajadores se encuentran en una labor continua que radica en “valorar el nivel apropiado de disponibilidad, revisar la información entrante, evaluar la prioridad de dicha información con respecto a las demás tareas que tienen entre manos, y reordenar y replanificar sus actividades laborales” (2017, p. 149). En este proceso intervienen muchos factores como “las posibilidades materiales de los

dispositivos, las normas del propio puesto de trabajo y las decisiones que toman los trabajadores al ejercer sus respectivos papeles en la organización” (p. 149).

Las palabras de Wajcman permiten reflexionar sobre el papel de las comunicaciones y la información en época del capitalismo informacional. Un mensaje de *WhatsApp*, una llamada telefónica o un correo electrónico pueden ser percibidos de diferente forma, dependiendo en gran medida de la cultura de la empresa. Para algunos, determinadas interacciones digitales son concebidas como urgentes, mientras que para otros no. Debido a esto, los modos en que los trabajadores responden a las tecnologías sólo se pueden comprender en un contexto específico.

La presencia de tecnologías digitales no influye únicamente en la jornada laboral, sino también en el tiempo fuera de ella, ya que tiende a “extender el trabajo a tiempos y espacios tradicionalmente libres de este” (2017, p. 159). Como señalo más adelante, cuando reflexiono acerca del ritmo de vida, las herramientas digitales proporcionan a las personas “el medio de romper con la delimitación tradicional entre el tiempo de trabajo y el tiempo del hogar” (pp. 199-200).

Ahora bien, esta visión de las tecnologías puede comprenderse erróneamente si adoptamos la perspectiva del determinismo. Wajcman se aleja de esta posición, señalando que si bien nos encontramos en una era tecnológica sin precedentes que influye en nuestra vida, la tecnología no tiene una “lógica temporal” intrínseca, sino que tiene dinámicas diferentes (2017, p. 193).

“Puede que la comunicación contemporánea resulte extremadamente mediada, pero eso no significa necesariamente que el tiempo dedicado a comunicarse a través de estos canales sea de menor calidad o importancia” (p. 193).

Si se quiere comprender la forma en que nos relacionamos con el tiempo y el espacio a través de los dispositivos digitales y cómo esto repercute en nuestras actividades en línea, son de especial interés dos conceptos: ciberespacio y cibertiempos. Para abordar estos términos, en el próximo apartado recupero las ideas de Franco Berardi (2018), quien asume una posición teórica crítica respecto al desarrollo tecnológico.

3.2. Ciberespacio y cibertiempo

El tiempo constituye un asunto central en la conformación y organización de las sociedades. Franco Berardi explica que “la colonización del tiempo ha sido un objetivo fundamental del desarrollo del capitalismo durante la edad moderna”, pero, en la actualidad se ha vuelto un verdadero campo de batalla: el “cibertiempo” (2003, p. 43). Para poder abordar este concepto, es necesario mencionar otro, recuperado también por el autor, el de “ciberespacio”. Ambas categorías son complementarias y configuran el escenario de la época contemporánea.

“El ciberespacio es la esfera de interacción de innumerables fuentes humanas y mecánicas de enunciación, la esfera de conexión entre mente y máquinas” (p. 44). Es una red no jerárquica, ni lineal, de expansión casi ilimitada, que conecta virtualmente a un humano con otro humano, a través de un dispositivo digital (pp. 44-45). Por su parte, el cibertiempo se refiere a la intensidad de la experiencia que el organismo dedica a elaborar las informaciones del ciberespacio y no es ilimitadamente extensible. Si bien la percepción del tiempo es capaz de acelerarse, ralentizarse y ser comprendida de diferentes formas, esas transformaciones son limitadas (p. 44). Podemos pasar muchas horas frente a un artefacto electrónico y sentir que el tiempo se acelera, pero lo cierto es que el tiempo es reducido y no se puede expandir sin fin.

Según Berardi, “en la relación entre ciberespacio/cibertiempo se crean las condiciones de la mutación, pero también las contradicciones del modelo infoproductivo” (p.44). Sobre estos cambios el autor señala que:

La composición técnica del mundo cambia, pero la apropiación cognitiva y la reactividad psíquica no siguen de manera lineal esta mutación (...) considero que se ha producido una mutación a consecuencia de la exposición de la mente orgánica a la tecnosfera digital, pero la mutación del ambiente tecnológico es mucho más rápida que la mutación de los hábitos culturales y de los modelos cognitivos. (Berardi, 2003, p. 44)

El capitalismo informacional es un fenómeno sobre el que aún falta por conocer. Por eso, en mi investigación analizo estudios que hacen una aproximación sobre el posible alcance de la conectividad constante en nuestras vidas. Teniendo eso en cuenta, Berardi (2018)

traza una línea que permite entender el rol de los humanos en este proceso. Mientras que la expansión del capitalismo y las nuevas tecnologías sigue en avance continuo, el cibertiempos representa una cara “más humana”, que tiene que ver con las limitaciones temporales y la posibilidad de la mente para adaptarse o no a los cambios.

Este desfase entre cuerpo y entorno digital trae, para Berardi, algo similar a lo que la etimología griega sugiere como la palabra pánico. La velocidad del ciberespacio y la exposición ilimitada a estímulos que el organismo percibe como vitales “producen un estrés perceptivo, cognitivo y psíquico que culmina en una peligrosa aceleración de todas las funciones vitales, la respiración, el ritmo cardíaco, hasta el colapso” (2003, p. 88). Con esta definición ejemplificadora, él no se refiere a una patología individual, sino más bien a los síntomas de un fenómeno social.

El autor analiza a los trabajadores informacionales en términos de cuerpo social. Bajo esta idea, plantea una noción mencionada anteriormente en esta investigación: cognitariado. Si se quiere examinar este término, debe hablarse de “clase virtual” entendida como “la clase de los que no son clase, porque no se determinan materialmente y socialmente, en la medida en que su definición consiste precisamente en el proceso de eludir la propia corporeidad social” (Berardi, 2003, p. 102). Con el objetivo de tomar un concepto que agregue la materialidad, la carnalidad eliminada en las nociones referidas al contexto infoproductivo, es que Berardi habla de cognitariado. “La clase virtual no tiene necesidades, el cognitariado sí. La clase virtual no sufre el estrés psíquico derivado de la explotación constante de la atención. El cognitariado sí” (p. 103).

Entender que la red está hecha de sujetos que son ante todo un cuerpo, con emociones, sentimientos y necesidades, permite reflexionar acerca de la compleja relación entre cibertiempos y ciberespacio. El cognitariado constituye a los agentes presentes en un contexto digital en ininterrumpida expansión, pero que tienen limitaciones por las cuales su cuerpo se ve afectado. Además, esta clase de trabajadores poseen conciencia social y en ellos están las herramientas para combatir contra el capital.

3.3. Ritmo de vida: concepto y características

Existe un vínculo estrecho entre dos categorías que traté anteriormente: por un lado, las tecnologías digitales que repercuten en muchos procesos de nuestra realidad y, por otro, el ritmo de vida, entendido como “la velocidad y la compresión de acciones y experiencias en la vida cotidiana” (Wajcman, 2017, p. 35). ¿Cómo se puede medir y entender el ritmo de vida? Partiendo de la idea de que el tiempo forma parte de la percepción de las personas, es necesario tener en cuenta su apreciación y determinar si sienten que ya no tienen tiempo para “completar las tareas y actividades que consideran más importantes” (p. 99).

Ahora bien, uno de los tipos de aceleración planteadas por Wajcman es la del ritmo de vida. “La idea de que el ritmo de vida se está acelerando no es nueva. Las enormes transformaciones tecnológicas y sociales que tuvieron lugar a comienzos del siglo XX vinieron acompañadas también de una experiencia de compresión espaciotemporal” y se afianzaron en las ciudades modernas (2017, p. 91). La alta velocidad se relacionó con el progreso, este fue el origen de la mirada optimista que tenemos respecto a la vida ajetreada. A diferencia de lo que ocurre con la idea de falta de tiempo, el ajetreo es valorado positivamente en una sociedad que considera que mantenerse en constante movimiento es antónimo de la ociosidad.

En este punto, es necesario reflexionar sobre la aceleración del ritmo de vida para comprender el motivo del incremento de falta de tiempo y las repercusiones para la salud. Wajcman indica que a pesar de que en la actualidad la afirmación de la falta de tiempo es generalizada, existen pocas pruebas empíricas de que la jornada laboral efectivamente haya sufrido un aumento significativo en las últimas décadas (2017, pp. 99-100). Entonces, cabe preguntarnos cómo es posible que las personas experimenten la sensación de apremio. “Se ha propuesto toda una serie de explicaciones para dilucidar esta paradoja. Todas ellas contienen verdades parciales, y de hecho no son mutuamente excluyentes” (p. 100).

Lo que ocurre es que los teóricos de la aceleración hablan del fenómeno en términos abstractos, sin tener en cuenta que “las vicisitudes de la planificación horaria y la complejidad con la que nuestras vidas están ligadas a las de otros solo pueden entenderse

plenamente empleando la familia, en lugar del individuo, como unidad de análisis” (2017, p. 101). La autora señala que las personas organizan su vida en relación con su rutina diaria, su familia y las responsabilidades en el hogar, por lo que no solo se debe considerar el tiempo de trabajo, sino también los aspectos no laborales y las diferencias de género.

El avance tecnológico ha generado una expectativa de inmediatez en todas las áreas de nuestra vida, desde el trabajo hasta las relaciones personales. Esta percepción, generalizada en nuestra sociedad, puede contribuir a una sensación de apremio, cuyos mecanismos constituyentes examino en el siguiente apartado.

3.4. Mecanismos que contribuyen a la sensación de falta de tiempo

Judy Wajcman afirma que “el trabajo se realiza en un tiempo determinado; es un acto temporal” (2017, p. 129). Sin embargo, a medida que las actividades laborales son más complejas, es más difícil medir el tiempo en términos de cantidad. Entonces, para tener un mejor panorama acerca del tiempo de trabajo y tiempo libre, es necesario analizar las profundas interacciones que suceden entre las tecnologías, el contexto social, las características de las empresas y las personas.

Con el objetivo de reflexionar sobre la sensación de falta de tiempo, defino los mecanismos que la afectan. Wajcman recupera el pensamiento de Dale Southerton y Mark Tomlinson para explicarlos. El primero es el “volumen” de tiempo requerido para completar tareas de trabajo o de consumo, que refiere a las horas del reloj. El segundo es la “desorganización temporal” y se relaciona con la capacidad de coordinar las prácticas en el espacio y tiempo. Por último, la “densidad” explica la posibilidad de hacer varias tareas en un determinado periodo de tiempo, lo que puede describirse como multitarea (2017, p.114). Estos tres mecanismos configuran y contribuyen a la noción de falta de tiempo y a la percepción del ritmo de vida, por lo que son conceptos fundamentales en el marco de este trabajo de investigación.

En el apartado anterior exploro las cualidades relacionadas con el volumen temporal, específicamente aceleración y apremio, que se vinculan con la noción de escasez de tiempo en términos de cantidad. A continuación, indago acerca de los otros mecanismos mencionados.

3.4.1. Desorganización temporal

Cuando hablamos de organización temporal debemos tener en cuenta principalmente los ritmos de vida que entran en juego. En las sociedades contemporáneas, la flexibilidad de la jornada laboral, la disponibilidad veinticuatro horas al día y el trabajo subcontratado producen puestos de trabajo cada vez más desregulados y dispersos (Wajcman, 2017, p. 115).

La desorganización no afecta a todos los miembros de las comunidades del mismo modo. “Mientras que los grupos de mayor nivel socioeconómico pueden utilizar la flexibilización para obtener un mayor control sobre su tiempo, los de inferior estatus sufren la fragmentación temporal causada por trabajar en horarios irregulares” (p. 115). No obstante, como señala Wajcman, hay algunos aspectos en común entre los diferentes sectores, como la dificultad de socialización.

Entonces, en diferentes grados, el problema de la coordinación es colectivo. A raíz de la aparición de las tecnologías digitales, es probable que la gente tenga más tiempo libre en lo que respecta a las horas trabajadas, pero más importante que ello “es la dispersión de estas a lo largo de la semana” (p. 116). Es importante señalar que, tal como explico anteriormente, los inconvenientes de la organización de tiempo no son únicamente individuales, sino que tienen que ver con la disposición y planificación en el seno de las familias.

Hoy en día, uno de los problemas que atraviesan los grupos familiares es el desfase de agenda, que se relaciona con la imposibilidad de compatibilizar las jornadas laborales entre

los miembros de los mismos. “El predominio del desfase de agenda afecta, pues, negativamente a la solidaridad familiar, lo que apunta a las dificultades que afrontan los progenitores al tratar de equilibrar trabajo remunerado y familia” (p. 118). En definitiva, la incapacidad de establecer una organización eficiente de los aspectos temporales en la vida cotidiana, tanto individualmente como dentro del entorno familiar, ejerce una influencia directa en la percepción previamente descrita de escasez de tiempo.

3.4.2. Densidad temporal

Otro mecanismo que contribuye a la sensación de falta de tiempo es la densidad temporal. Esta determina “las experiencias de tiempo que pueden calificarse como malabarismos o multitarea, es decir, la distribución de determinadas prácticas dentro de un período de tiempo dado” (Wajcman, 2017, p. 119). Al igual que lo que sucede con el mecanismo de desorganización, también se tienen en cuenta los ritmos temporales. Sin embargo, “el énfasis no recae tanto en la secuenciación, sino que se destaca más bien la simultaneidad de distintas actividades” (p. 119). La distribución de prácticas a lo largo del día produce alteraciones del tiempo. En ciertos momentos una persona puede sentir ajeteo y en otras percibir que la vida se ralentiza.

La autora comprende que más allá de considerar la cantidad de tiempo libre es necesario tener en cuenta la calidad del mismo. Por eso, hay que distinguir “diferentes grados de ocio”: “En el discurso popular, el ocio se concibe como tiempo libre, tiempo disponible a discreción u ocio puro”; pero ese ocio con actividades restrictivas no es igual que uno sin ellas (p. 121). Esta diferenciación permite adentrarnos nuevamente en las diferencias de género.

En las sociedades contemporáneas, habitualmente los tiempos libres se combinan con tareas domésticas vinculadas al cuidado del hogar y de los hijos, actividades que, en muchos casos, son realizadas por mujeres. “Las tareas domésticas no están remuneradas y no

terminan nunca, lo que se traduce en marcos temporales caracterizados por un fuerte sesgo de género que no coincide con el tiempo estandarizado del trabajo remunerado” (p. 123).

También sucede que el concepto de aceleración ha sido visto de manera positiva en la actualidad dónde se persigue el ideal de productividad como símbolo de vida exitosa. “Los discursos culturales que valoran las vidas llenas de acción con elevados niveles de consumo llevan a la gente a procurar vivir vidas ajetreadas que resultan a la vez estresantes y reafirmantes” (p. 125).

Lo que he desarrollado en el presente capítulo demuestra que el “tiempo es multidimensional”, no puede hablarse sólo de las horas del reloj para referirnos a sus transformaciones. También debe tenerse en cuenta que las experiencias son particulares, pero no dejan de estar vinculadas con el contexto social, las relaciones personales e incluso el ámbito familiar. A su vez, la percepción del tiempo libre y tiempo de trabajo está influenciada, tanto por la presencia de tecnologías digitales, como por el valor que le atribuyen los seres humanos. Por eso, en las siguientes líneas, indago acerca de las opiniones de los trabajadores en relación con su trabajo, con los dispositivos tecnológicos y los aspectos temporales.

CAPÍTULO 4

El caso de los trabajadores a distancia en Gran Mendoza: procesos de digitalización y su impacto en la organización temporal de la jornada laboral

El capitalismo informacional, como expongo anteriormente, tiene como características principales la producción, circulación y consumo de información a través de tecnologías digitales (Zukerfeld, 2020). Esto produce importantes transformaciones en la idea tradicional del trabajo, tal como era comprendida en épocas anteriores. Luego de la pandemia de Covid-19, se intensificó un tipo particular de actividad productiva: el trabajo informacional a distancia. A partir de ese hecho, el empresariado se adaptó y creó nuevas condiciones de trabajo para sus empleados. La modalidad a distancia se desarrolla en contextos digitales flexibles en tiempo y espacio, que cambian la relación de los trabajadores con su ámbito laboral y su vida personal. Las experiencias que se producen gracias a estos procesos representan el problema principal que abordo en este capítulo.

En el primer apartado, detallo el marco metodológico que definí para esta investigación, precisando la muestra y los instrumentos elegidos. Explico los procedimientos y técnicas utilizadas, con el objetivo de brindar una comprensión del trabajo de campo realizado. Posteriormente, describo a cada uno de los entrevistados, resaltando aspectos cruciales que identifiqué durante el proceso de realización y transcripción de las entrevistas. Finalmente, en la última sección, desarrollo íntegramente el análisis de los casos seleccionados, estableciendo conexiones con la teoría desarrollada en capítulos precedentes.

4.1. Marco metodológico

Para conocer en profundidad el fenómeno del trabajo a distancia, elegí como población de estudio a los trabajadores del sector privado, que efectúan actividades productivas en zonas del Gran Mendoza (Mendoza, Guaymallén, Godoy Cruz y Las Heras). La razón detrás de esta elección fue que consideré a estos sujetos como individuos de fácil acceso para esta pesquisa. Además, al ser empleados de empresas diferentes, tomé en cuenta la posibilidad de identificar ciertos aspectos en común que se reflejen en la modalidad a distancia.

Para la investigación adopté un enfoque paradigmático cualitativo, con el objetivo de abordar el fenómeno a través de los testimonios de los sujetos. En palabras de Irene Vasilachis de Gialdino, los métodos de tipo cualitativos “actúan sobre contextos reales y el observador procura acceder a las estructuras de significados propias de esos contextos, mediante la participación en los mismos” (1992, p. 31).

La técnica que empleé fue la entrevista en profundidad semiestructurada. Alberto Marradi, Nélica Archenti y Juan Ignacio Piovani señalan que “la entrevista se usa en general cuando se busca acceder a la perspectiva de los actores, para comprender cómo ellos interpretan sus experiencias en sus propios términos” (2007, p. 220). En este trabajo, indago sobre las experiencias de profesionales que realizan actividades en dos categorías de trabajo: *communities managers* y programadores.

Según el sitio web Coderhouse, un *community manager* es “el profesional responsable de construir, gestionar y administrar la comunidad online alrededor de una marca en internet, creando y manteniendo relaciones estables y duraderas con sus clientes, sus fans y, en general, cualquier usuario interesado en la marca”¹. Estos trabajadores emplean las redes sociales y los medios digitales para mantener el diálogo continuo con los seguidores y clientes de las empresas que tienen presencia en internet.

¹ Coderhouse. (2022) El rol indispensable de un Community Manager. Disponible en: <https://www.coderhouse.com/blog/rol-community-manager>

Por su parte, los programadores trabajan en la construcción de software informáticos. Mediante el uso de diversas tecnologías y lenguajes, escriben, implementan o transforman códigos de programación que permiten ejecutar tareas determinadas. En el caso de los sujetos que entrevisté, hacen actividades muy diversas, desde actualizaciones de páginas web, hasta la creación de aplicaciones.

Elegí estos rubros porque son muy populares actualmente en el sector IT. Además, por la naturaleza de sus actividades, son personas que trabajan en contextos altamente digitalizados, por lo que es común que se ejerza el trabajo a distancia. En este caso, entrevisté a tres personas que trabajan como *communities managers* y otros tres que desempeñan actividades como programadores, con el objetivo de tener una muestra equilibrada. Además, traté de buscar un número relativamente similar de mujeres y hombres para poder analizar la cuestión de género en el mercado laboral; al respecto, cabe destacar que en la categoría de programadores, no encontré mujeres que desarrollen la actividad.

Para llevar a cabo mi investigación, hice un muestreo no probabilístico de tipo accidental. Esto permitió agilizar mi trabajo de campo, ya que entrevisté a trabajadores con los que previamente tenía algún tipo de contacto. Como el presente escrito tiene fines descriptivos y no busca la representatividad de la población, este método me dio la posibilidad de llegar a los profesionales que consideré pertinentes.

En el siguiente apartado, presento una descripción de los seis sujetos que participaron en las entrevistas. Esta caracterización tiene como objetivo mostrar algunos aspectos clave que mencionaron los profesionales, lo que contribuirá a una comprensión contextualizada del análisis que desarrollaré más adelante.

4.2. Descripción de los entrevistados

Como he señalado, la llegada del capitalismo informacional y los desarrollos tecnológicos de la última década dieron lugar a un conjunto de transformaciones que redefinieron los modos de concebir el trabajo y realizar actividades laborales. Dentro de las nuevas ocupaciones, han cobrado mayor relevancia trabajos vinculados con el sector IT y el marketing digital. Bajo este contexto, considero relevante indagar en dos profesiones: *community manager* y programadores. A continuación, hago una descripción de los entrevistados, agrupándolos en estas categorías de trabajo.

Primero, menciono a **Pablo (30 años)**, un programador que reside en la Ciudad de Mendoza y trabaja para una firma de servicios estadounidense. Titulado en Ingeniería en Sistemas por la Universidad Tecnológica Nacional (sede regional Mendoza), lleva dos años liderando equipos, desarrollando nuevas herramientas para la empresa y haciendo mantenimiento de las aplicaciones informáticas actuales. Al igual que muchos trabajadores a distancia, su círculo laboral se extiende a varios países, empleando el inglés como principal lengua para la comunicación.

Otro programador que comparte esta misma modalidad de interacción con su equipo de trabajo es **Julio (28 años)**, un programador web también radicado en la Ciudad de Mendoza que trabaja desde hace un año para una empresa canadiense. Comenzó su trayectoria como *freelancer*, hasta que consiguió un trabajo fijo en el que se encarga desde generar ilustraciones para páginas web hasta programar la interfaz. Al igual que Pablo, se comunica por completo en inglés y, además, no tiene ningún compañero que hable español.

Por otro lado, entrevisté a **Ignacio (27 años)**, quien trabaja para una empresa de Buenos Aires como programador de videojuegos y gestor de torneos web, popularmente conocido como “League Ops”. Estudió programación a través de diversos cursos que realizó de manera remota. Si bien utiliza el inglés debido a los lenguajes de programación que emplea, tanto Ignacio como todos sus compañeros son argentinos, por lo que entre ellos se comunican en castellano.

Respecto de los *communities managers*, encontramos a **Mariana (24 años)**, quien vive en Las Heras y trabaja para una empresa con base en Miami, Estados Unidos. Aunque su trabajo principal es el de *community manager*, también realiza algunas tareas como creadora de contenido. Lleva trabajando en el rubro un año y esta es su primera experiencia en el mercado laboral, ya que anteriormente se dedicó a estudiar Comunicación Social en la Universidad Nacional de Cuyo y no encontraba un trabajo relacionado con ello.

Guillermina (24 años) residente de Las Heras es una *community manager* que presta sus servicios a una empresa mendocina. Ella estudia Ciencias Políticas y Administración Pública en la Universidad Nacional de Cuyo y ha estado trabajando para esta compañía por 6 meses. Sus tareas principales se relacionan con la gestión de comunidad y manejo de redes sociales, principalmente Facebook e Instagram.

Por último, otro trabajador de una empresa mendocina es **Ariel (25 años)**. Él vive en el departamento de Godoy Cruz y trabaja de manera remota para dos entidades; en una de ellas por la mañana y, en la otra, por la tarde. Actualmente, estudia Comunicación Social y, además de su trabajo como *community manager*, realiza diversas funciones como creador de contenido: diseños, grabaciones de video y fotografías para eventos.

La flexibilización espacio-temporal, es decir, la posibilidad de ejecutar las actividades laborales desde casa y en cualquier momento del día, ha modificado las tradicionales estructuras organizativas del trabajo, permitiendo, entre otras cosas, que los profesionales desempeñen sus funciones desde lugares geográficamente distantes. En este sentido, esta transición del trabajo a espacios virtuales ha producido que individuos de diferentes culturas y realidades sociales converjan en proyectos comunes. Así trabajan varios entrevistados como Pablo, Julio y Mariana, cuyos empleos se ejecutan para empresas radicadas fuera de las fronteras argentinas. Mientras que en otros casos, como el de Ignacio, Guillermina y Ariel, los trabajadores son contratados por empresas ubicadas en nuestro país.

La diferencia geográfica de los empleados con sus empresas no solo influye en las interacciones lingüísticas, sino también en la estabilidad económica de los encuestados

debido a sus ingresos en dólares. Sin embargo, también existen desafíos compartidos y puntos de convergencia. A su vez, vale la pena destacar que cada caso presenta sus propias particularidades, las cuales exploro a detalle en las próximas líneas.

4.3. Análisis

Esta sección se estructura en tres partes, cada una de las cuales aborda diversos aspectos que analizo en las entrevistas realizadas. En el primer apartado, me enfoco en dar una vista general respecto al fenómeno del trabajo a distancia. En este sentido, describo el entorno laboral de los trabajadores informacionales, indago cómo se organiza su jornada laboral y la forma en que interactúan con otros profesionales, evalúo los beneficios e inconvenientes que identifican en esta modalidad de trabajo y su nivel de conocimiento respecto al marco legal vigente en nuestro país.

Luego, en el siguiente segmento, exploro la relación de los empleados informacionales con las tecnologías digitales. Para ello, hago una descripción de las plataformas y herramientas que utilizan en su trabajo, así como reflexiono sobre la propiedad de estos dispositivos tecnológicos. También, examino el uso que le dan los sujetos a los artefactos laborales durante su vida cotidiana.

Por último, al finalizar este capítulo, analizo la organización temporal de los trabajadores informacionales, para ello, pongo especial interés en tres mecanismos que influyen directamente en estos aspectos: volumen, desorganización temporal y densidad, los cuales también contribuyen a la sensación de apremio que experimentan los profesionales, tanto durante su tiempo de trabajo, como en su tiempo libre.

4.3.1. Caracterización del entorno del trabajo a distancia

En el ambiente laboral digitalizado existe una amplia gama de actividades y procesos realizados a través de plataformas en internet. Dentro de este panorama, un vasto repertorio de oficios conforma el trabajo informacional. Sin embargo, en los testimonios resaltó un hecho en particular: todos los entrevistados señalaron que, durante su jornada laboral, ejecutan actividades diferentes todos los días y que no tienen establecidas tareas claras según su cargo.

Tomo el caso de Julio. Si bien cumple funciones de programador web, su día laboral no está organizado en torno de actividades bien definidas: “no tengo una lista de tareas, sino que tengo varios trabajos para hacer. Agarro uno, otro y voy terminando cosas, sugiriendo ideas”. Para él, esto es algo positivo: “me permite utilizar la creatividad en todas las actividades que hago”. Lo mismo se repite con los otros dos programadores, Pablo y Ariel, además de sus responsabilidades principales, a menudo realizan tareas que no corresponden a su puesto, como el contacto con clientes de la empresa. En este sentido, Pablo indicó: “Es difícil saber qué cosas tienen que ver con mi cargo, que cosas no tienen que ver con mi cargo”.

Esta realidad también se extiende a los *communities managers*, para quienes se intensifica aún más. En sus ocupaciones, es usual hacer un gran abanico de actividades que, según su perspectiva, “no tienen nada que ver” con su cargo (Mariana). Ariel, por ejemplo, relató cómo ha adoptado habilidades de edición y fotografía, a pesar de que no estaban originalmente en la descripción del trabajo. “Cuando hice la entrevista, en ninguno de los dos trabajos me dijeron: vas a tener que editar videos o ir a sacar fotos”, señaló.

Zukerfeld (2020) explica que muchas empresas del capitalismo informacional buscan diferenciarse de épocas anteriores a través de cambios sustanciales respecto a las corporaciones industriales, tales como: creatividad, apertura y, sobre todo, libertad (p.38). Bajo esta filosofía, los trabajadores informacionales ya no están encargados de funciones predefinidas, como sucedía en estadios anteriores del capitalismo. En cambio, las fronteras

entre los roles de trabajo se vuelven difusas, exigiendo a los empleados una revisión de sus competencias constantemente.

Otra forma que da cuenta de esta flexibilización laboral es la posibilidad de trabajar desde casa, y en cualquier parte del mundo donde haya conexión de internet. Es llamativo cómo, entre las historias de los entrevistados, apareció una modalidad de trabajo que muchos valoran, incluso aplican día a día: el trabajo híbrido. Se trata de una integración entre el trabajo desde la oficina tradicional y el entorno a distancia desde sus hogares.

Ignacio es uno de los trabajadores que prefiere esta modalidad de empleo. De acuerdo con sus palabras, “el trabajo híbrido es la mejor (opción)”, ya que “es el intermedio entre las dos modalidades (trabajo a distancia y presencial)”. Especificó que, bajo esta forma de empleo, “no estás todo el día encerrado en tu casa trabajando y a la vez no tenés que estar saliendo todos los días a una oficina”. Además, agregó:

No soy la idea de que migremos todos a lo remoto, todo lo contrario. Hay trabajos donde tenés que estar presente y hay un montón de ejemplos. Y hay trabajos en los que necesitas el contacto con la gente. Pero lo que sí creo, es que vamos a migrar a un trabajo híbrido, que es a lo que se están adaptando muchas empresas, que es trabajar unos días remotamente en tu casa y otros días tenés que ir a la oficina. Me parece a mí el escenario ideal para este tipo de trabajo.

Justamente, entre los beneficios principales que destacaron los entrevistados respecto de su puesto a distancia se encuentran la flexibilidad horaria, la comodidad de trabajar desde el hogar y la libertad de manejar el tiempo y el espacio de trabajo. Esta opinión que tienen los profesionales respecto a su entorno laboral no es casual y tiene que ver con un discurso adoptado por el empresariado a nivel mundial. Las empresas contemporáneas, tributarias del modelo de Silicon Valley, establecen una visión que resalta la “autonomía individual” para lograr un mundo más organizado (Sadin, 2019, p. 98).

También, es necesario mencionar aquí las palabras de Zukerfeld, quien señala que, en el contexto del capitalismo informacional, el mecanismo de poder dominante es el control. Este mecanismo se caracteriza porque “actúa bajo la apariencia de dar libertad”, transmite la idea de flexibilidad tanto espacial como temporal y rechaza las rigideces, formando un

verdadero “panóptico digital” (2012, p. 108). Esto significa una red formada por software y hardware que “intenta traducir a bits y supervisar cada acción del trabajador” (2012, p. 121).

Por el contrario, entre los principales inconvenientes del empleo en casa, los trabajadores señalaron la falta de socialización, problemas técnicos de conexión y la interrupción de su familia, amigos o conocidos durante la jornada laboral. Para contrarrestar estos problemas, algunos entrevistados optan por usar espacios de *co-working*. Estos lugares, ubicados principalmente en la Ciudad de Mendoza, son oficinas donde se reúnen empleados para socializar. Así es como trabajan Pablo y Julio, quienes alquilan por cuenta propia espacios para trabajar acompañados. Al respecto, Pablo indicó:

A veces voy a un co-working que queda cerca de mi casa o a veces me junto con compañeros en un café. O sea, gente que está en la misma situación. Trabajan para una empresa de afuera y nos juntamos a tomar algo, comer algo, y estamos trabajando de paso.

Por su parte Julio destacó:

Si yo estuviera trabajando de lo que trabajo ahora, pero yendo a una oficina sería mucho mejor. Por eso, trabajando en un co-working siento que es como ir a trabajar a una empresa común y corriente. Por más que estoy a distancia y todo. No sé, hasta te preparás para ir al trabajo, socializas con gente que trabaja, es mucho mejor, más saludable.

Si bien la problemática de la socialización no es un tema que desarrollo profundamente en el marco teórico, me parece interesante analizar esta idea, ya que cinco de los seis entrevistados dijeron preferir el trabajo híbrido porque les gusta “estar con otra gente” (Guillermina). En este sentido, considero necesario citar a Sherry Turkle (2017), quien señala que las interacciones por internet distan de manera drástica respecto de las que suceden “cara a cara”. En las relaciones mediadas por dispositivos digitales podemos editar y retocar los mensajes, esto da lugar a menos “conexión emocional” respecto a lo que sucede en persona, ya que no es posible ver el rostro, la voz y el cuerpo de los interlocutores. Además, los vínculos cara a cara distan de ser perfectos, en ellos ocurren momentos incómodos y silencios, por tanto, fijar la mirada únicamente en las pantallas digitales nos hacen querer huir de la conversación (2017, pp. 40-44).

Al respecto, los programadores Pablo y Julio dijeron sentir malestar a la hora de conversar con otros trabajadores de su empresa, ya que no solo tenían la barrera idiomática, sino también porque no lograban “conectar” con sus compañeros a través de los dispositivos. Sucede, como señala Turkle, que las conversaciones en persona se desarrollan lentamente, nos enseñan a ser pacientes y entender al otro, pero con los medios digitales adquirimos hábitos diferentes, nos acostumbramos a las interrupciones y a no mostrar nuestras emociones (2017, pp. 54-59). Por eso, para algunas personas es tan importante estar de manera presencial con otros trabajadores, así mantienen un vínculo lejos de la intervención de las herramientas digitales.

En contraposición, hubo una entrevistada que indicó su preferencia por el trabajo a distancia respecto de cualquier otra modalidad. Mariana expresó que le gusta ejercer sus tareas laborales desde su hogar y que, en el futuro, se veía trabajando de la misma manera: “A mí me encanta trabajar en mi casa, tengo la comodidad de tener todo cerca, no tengo que viajar en micro y además puedo manejar mi propia rutina”. Aun así, señaló que, fuera del horario laboral, hace ejercicio y otras actividades para “despejar” su mente luego de la jornada.

Considerando estos testimonios, es notoria la importancia que la mayoría de los entrevistados da al contacto con otros trabajadores. Es por eso que se vuelve crucial la idea de la desconexión digital en los trabajos informacionales, tal como es planteada en la Ley N° 27.555 que regula el teletrabajo en Argentina. En el artículo 5 se menciona como un derecho de las personas a no ser contactadas, ni usar los dispositivos digitales obligatoriamente, fuera de la jornada laboral o en los períodos de licencias. Sin embargo, cuando dialogué con los entrevistados sobre este tema, para verificar su conocimiento sobre las regulaciones de sus propios trabajos, ninguno conocía al respecto.

En los mismos discursos que se propagan desde las *startups* y las empresas emergentes, también hay una fuerte idea de la individualidad y la disgregación de los sindicatos y toda forma de encuentro del cuerpo social. Por lo que observé en las entrevistas, la mayoría no

solo no conoce al respecto, sino que no están interesados en saberlo y tampoco lo habían escuchado de otros trabajadores a distancia. Solo Ariel mostró interés e indicó:

No estoy muy informado acerca del tema, pero me parece que no está muy regulado. Hay cuestiones de invasión de privacidad o de invadir tu espacio personal que se deberían trabajar. Incluso elaborar leyes, cuestiones así, más jurídicas o más judiciales.

Aunque esté contemplado legalmente e incluso sus empresas hayan definido previamente los horarios laborales, todos los entrevistados dijeron trabajar horas extras obligatorias. En algunos casos, estas horas son pagadas siempre a final del mes, como es el caso de Mariana y Pablo, en otros, o bien la empresa asume que deben hacerlas como parte de la efectividad de su trabajo (Guillermina y Ariel) o las paga solo en algunas ocasiones (Ignacio y Julio).

Aquí entra en juego otro factor importante de los trabajos informacionales: la mayoría de este tipo de actividades se ejercen como trabajo no registrado. Es decir, además de no contar con derechos como salud prepaga, aguinaldo y otras obligaciones de los empleadores, los trabajadores pueden ser despedidos sin previo aviso y sin ningún tipo de indemnización. Este factor hace que acepten las condiciones de empleo que les imponen y no protesten ante horas extras realizadas y no pagadas.

También es destacable que estos trabajadores ejercen sus actividades laborales bajo lo que se denomina “empleo encubierto” (Madariaga et al., 2019). Esta forma de trabajo recibe su nombre porque, aunque los empleados son contratados como profesionales independientes, continúan estando bajo la mirada de un supervisor y deben cumplir un horario fijo como trabajadores en relación de dependencia. En realidad, se recurre a esta modalidad para evitar el cumplimiento de las regulaciones legales.

A diferencia de Ignacio, quien se encuentra registrado en una empresa argentina, Mariana, Julio, Pablo, Guillermina y Ariel tienen otra realidad: disponen de un contrato de trabajo donde se les exige el cumplimiento de un horario y de sus actividades laborales, pero no están regulados en nuestro país. Al respecto, Julio indicó lo siguiente: “No hay indemnización. Nada. De hecho, la hora extra no te la pagan como hora extra, te la pagan como normal” y posteriormente agregó: “En mi empresa son bastante jodidos. O sea, si uno

llega tarde a las reuniones o no responde los mensajes o no hace las horas extra, a la larga no hay mucha opción, te echan”.

Incluso Ignacio, quien trabaja en relación de dependencia, hace horas extra obligatorias de manera regular. Según sus palabras, estas horas son recompensadas de distintas maneras. A veces la empresa le dice: “Bueno, chicos, el lunes no aparezcan” y en otras son pagadas en el bono de sueldo. Explicando la complejidad de su horario laboral él señaló:

Hay un lunes o martes que no te toca ningún evento cerca, son días que no hacemos nada, estamos en nuestras casas. Hacemos horario, pero la carga horaria no es más pesada, por así decirlo, porque se ve reflejada con que tenemos que trabajar un sábado o domingo.

Zukerfeld (2012) analiza las realidades del trabajo contemporáneo, sintetizando las ideas de varios autores, para exponer que existen una serie de tendencias laborales dentro del capitalismo informacional. Entre ellas encontramos “el crecimiento del subempleo y desempleo, inestabilidad en el puesto de trabajo, incremento del trabajo temporal, precarización y la permanente reprogramación de los saberes subjetivos del trabajador” (2012, p. 81). Estos hechos afectan notoriamente en la forma de ejercer el trabajo informacional y también reconfiguran sus entornos laborales.

En el siguiente apartado, analizo la relación de los profesionales con los medios digitales, con el objetivo de comprender el impacto que tienen las plataformas y herramientas tecnológicas en las actividades laborales de los trabajadores a distancia y en la organización temporal, tanto de su jornada de trabajo como de su vida personal.

4.3.2. Uso de las tecnologías digitales en la vida cotidiana y durante el trabajo

Los trabajos informacionales se realizan en contextos altamente digitalizados, lo que lleva a los profesionales a emplear una variedad de herramientas tecnológicas para llevar a cabo sus tareas laborales diarias. Durante las entrevistas, observé que las videollamadas, las plataformas de gestión de tareas, como Clickup o Trello y las aplicaciones de mensajería en

línea, por ejemplo WhatsApp, son los elementos esenciales para la interacción entre los trabajadores de una misma empresa. Al respecto, Mariana explicó:

Nosotros usamos muchísimas plataformas diferentes, no te podría nombrar todas. Además, siempre estamos innovando y buscando que nuevas soluciones usar y que aplicaciones nos permiten ser más productivos.

Esta descripción de Mariana ayuda a comprender cómo se manejan los trabajadores informacionales con las tecnologías digitales. En todos los casos mencionaron más de cinco plataformas que utilizan a lo largo de su jornada laboral y algunas distintas que van alternando según las actividades que deban realizar cada día.

Sin embargo, es importante señalar una diferencia entre los *communities managers* y los programadores en cuanto al empleo de estas aplicaciones. Los *communities managers*, dado su trabajo en redes sociales, emplean las mismas plataformas tanto en su jornada laboral como en su vida personal. Cuando los interrogué sobre este tema, Ariel respondió: “Ahora en mi día a día uso Instagram, Facebook, Twitter, YouTube y WhatsApp”. Además, añadió: “Para el trabajo uso también las redes, porque en esas publicamos contenido y respondemos mensajes”. Los hechos se extienden a las otras dos profesionales de esta tipología, quienes, salvo algunas plataformas de comunicación como Slack y Google Meet, usan similares aplicaciones durante todo el día.

Por otro lado, en el caso de los programadores la situación no es igual, ya que sus tareas no están relacionadas directamente con las redes sociales. Entonces, usan plataformas específicas para su trabajo, con la excepción de WhatsApp, que es la única que emplean en sus momentos de ocio. “En el trabajo uso apps completamente distintas a las que uso en mi vida personal”, señala Ignacio.

En lo relacionado con el empleo de tecnologías digitales, Zukerfeld menciona dos características principales. Por un lado, existe una ambivalencia, ya que el trabajador combina actividades de ocio y trabajo permanentemente y, en los casos donde hay una jornada laboral bien definida, al finalizar su horario los profesionales se reencuentran con el mismo dispositivo que usaron para trabajar (2012, p. 76). Otro aspecto singular es la

propiedad del medio de trabajo, aunque como observé en las entrevistas, los trabajadores son dueños de los medios de producción, estos no se libran de la explotación por esa posesión (p. 76).

Durante las entrevistas, tanto los *communities managers* como los programadores destacaron lo mismo sobre sus herramientas digitales: los principales artefactos de trabajo se centran en el teléfono móvil y la computadora portátil, las cuales también son empleadas para sus actividades personales. Además, cuatro de los seis entrevistados señalaron que estos dispositivos son de propiedad personal y no proporcionados por sus respectivas empresas.

Referente a esto, Ariel indicó: “Prácticamente, uso el celular todo el día, no hay chance de que me despegue, laboralmente hablando, pero también por uso personal” y cuando indagué sobre la propiedad de su medio de trabajo, señaló que las herramientas son suyas, y agregó: “Antes tenía una notebook muy antigua y con muy pocos recursos para así decirlo, que me trababan mucho en el trabajo, me hacían ser muy poco eficiente. Luego, pude adquirir la que tengo actualmente”.

La situación cambia para Ignacio y Pablo. En el caso de Ignacio, aunque las herramientas son de suyas, explicó que “ha hecho un par de mejoras a la computadora”, las cuales fueron proporcionadas por la empresa. Él aclaró: “Mi jefe es de Buenos Aires y viene cada tanto a Mendoza a ver cómo estamos y traernos un par de cosas”.

Con respecto a Pablo, las herramientas fueron enviadas desde Estados Unidos por la empresa en la que trabaja:

La notebook es del trabajo, el celular sí es mío, pero el trabajo me paga por mes por el uso del celular para la empresa. Me da como un beneficio. Me ofrecieron un celular para el trabajo solamente o me dijeron querés usar el celular tuyo para el trabajo y nosotros te damos una cantidad de plata y yo preferí eso para no tener dos celulares encima.

Además de emplear las plataformas para llevar a cabo sus tareas laborales, los trabajadores entrevistados las utilizan como medios de comunicación con sus compañeros, incluso fuera

del horario de trabajo establecido. Esta práctica es expresada por Guillermina, quien declaró al respecto:

Nosotros nos comunicamos por llamada o WhatsApp. Como sea más cómodo, depende de lo que amerite el momento. Digamos, si es un poco más serio, más urgente, llamamos y si no por WhatsApp. Con algunos compañeros hablo más sobre trabajo. O sea, pasa que me preguntan cosas, fuera del horario, por WhatsApp más que nada, y con otros hemos entablado más una amistad.

A la luz de las contribuciones de los entrevistados, cabe retomar el horizonte de desconexión digital planteado en la Ley N° 27.555. Este concepto no se limita únicamente a desconectarse de los dispositivos durante unas horas o a no recibir mensajes de los jefes fuera del horario laboral; más bien, representa un compromiso a largo plazo destinado a promover un uso responsable de las herramientas digitales. Para reflexionar sobre este tema, traigo las palabras de Sofia Scasserra (2022). Ella señala que la desconexión implica “tratar de generar una conducta social más razonable y respetuosa de la utilización de las tecnologías de la comunicación” que permita aliviar “la hiperconectividad” y que prevenga “el síndrome del agotamiento”, o también conocido como “síndrome del burnout”.

En las sociedades del capitalismo informacional nos hemos acostumbrado a recibir estímulos de tecnologías digitales de forma ininterrumpida, a lo largo de todo el día y en cualquier momento, lo que nos lleva, en términos de Scassera, a una “una sobrecarga psicológica en los trabajadores y las trabajadoras”. Esto también trae aparejado el síndrome del burnout, reconocido en 2019 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cual es definido “como un fenómeno pura y exclusivamente ocupacional y no como una condición médica general”, lo que demuestra el grado de importancia de nuestras prácticas en el contexto de la jornada laboral (Scassera, 2022).

Pablo fue uno de los trabajadores afectados por la falta de desconexión. Él compartió que, en un momento de su trabajo, llegó a una situación en la que le resultaba “muy complicado” desconectarse de los dispositivos digitales, y para describir su sensación de agotamiento, expresó lo siguiente:

En el primer año, que fue encima cuando arrancó la pandemia, vivía para el trabajo. Ya me estaba volviendo loco, entonces tuve una charla con mi jefe porque estuve cerca de renunciar, me estaba volviendo medio loco. Me tomé unas vacaciones y bueno, también lo trabajé un poco con el psicólogo y ahora lo manejo mejor, de hecho, mucho mejor. Estoy bastante más tranquilo, estoy bastante más relajado.

Sin embargo, en el trabajo informacional a distancia no solo se experimenta la intromisión de aspectos laborales en la vida personal de los profesionales, sino que también ocurre a la inversa. En este sentido, algunos trabajadores como Mariana, Pablo, Guillermina e Ignacio indicaron que durante la jornada laboral hacen muchas actividades que no corresponden estrictamente al trabajo. “Durante mis horas de trabajo hago muchas cosas, la verdad. Como hago la mayoría de las cosas desde el celu, tengo la comodidad de irme a la facultad por ejemplo, o a una consulta médica y estar pendiente”, indicó Mariana.

En contraste, Julio y Ariel presentaron una realidad diferente. Aunque realizan algunas actividades personales, como “lavar ropa” o “cocinar” (Ariel), mantienen una disciplina más rigurosa en sus responsabilidades laborales. Julio expresó al respecto: “El horario de 10 a 18, es horario que tenés que estar disponible. No es que no tenés nada que hacer y me desconecto y voy a andar en bici al parque. Sería esa la responsabilidad, como un trabajo normal”.

Las tecnologías digitales tienen el efecto de “extender el trabajo a tiempos y espacios tradicionalmente libres de este”, lo que conlleva una ruptura de los límites tradicionales entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado al hogar (Wajcman, 2017, pp. 159-200). Esta falta de delimitación se ha intensificado con la hiperconectividad en la que los trabajadores deben desempeñar sus tareas laborales. En el siguiente apartado, exploro en detalle cómo la llegada del capitalismo informacional y la presencia de las tecnologías digitales han contribuido a transformar la percepción colectiva e individual del tiempo.

4.3.3. Organización temporal de los trabajadores mendocinos

Siguiendo a Wajcman, hemos visto que en las sociedades contemporáneas se experimenta una sensación de apremio y aceleración, lo que nos lleva a percibir que cada vez disponemos de un tiempo más limitado para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas. En el marco de la investigación, uno de mis objetivos fue profundizar en la cuestión del tiempo en los trabajos informacionales, tomando en consideración a los profesionales que desempeñan tareas laborales desde su casa. Con dicho propósito, planteé interrogantes a los entrevistados en relación con tres mecanismos identificados por Wajcman (2017) como factores que influyen directamente en la percepción de falta de tiempo: el volumen, la desorganización y la densidad temporal.

4.3.3.1. Volumen temporal

Como he expuesto en el marco teórico, Wajcman explica que “el modo en que la gente experimenta y ejerce el tiempo es el resultado de los significados y valores que atribuye a diversos tipos de actividades” (2017, p. 20). Por lo tanto, el tiempo no es percibido de manera igual para todos, por el contrario, entran en juego muchas variables como la sociedad, la familia y las experiencias individuales.

Ahora bien, el concepto de volumen temporal se refiere a una de las dimensiones del tiempo, específicamente a la “duración requerida para completar conjuntos de tareas de trabajo y de consumo”. En otras palabras, la cantidad de horas reloj que lleva hacer nuestras labores diarias (Wajcman, 2017, p. 114). Ligada a esta noción, se encuentra el ritmo de vida que, en palabras de la autora, se define como “la velocidad y la compresión de las acciones y experiencias en la vida cotidiana” (p. 35). Medir y entender el ritmo de vida implica considerar la percepción subjetiva de las personas en cuanto a la sensación de falta de tiempo para llevar a cabo las tareas que consideran importantes (p. 99). Una entrevistada que representó de manera clara la aceleración del ritmo de vida fue Mariana:

A veces tengo que hacer horas extras sí o sí porque no me alcanza el tiempo en el trabajo. Cuando tenemos lanzamientos (de productos o servicios de la empresa) las horas del trabajo no son suficientes, siempre me quedan cosas por hacer y termino haciendo cosas a las 8 o 9 de la noche.

El discurso predominante en las ciencias sociales sostiene que “la tecnología es la fuerza primordial que impulsa la aceleración” y que “ha engendrado una nueva temporalidad” (Wajcman, 2017, p. 32). No obstante, Wajcman busca evitar los determinismos al entender que la relación entre los dispositivos y la sociedad es mucho más compleja y no depende únicamente de los desarrollos tecnológicos. Además, comprendiendo que en la percepción individual del tiempo influyen diversos factores, es posible que algunas personas experimentan aceleraciones temporales en ciertos momentos, mientras que otros sientan una desaceleración. “Lejos de limitarse simplemente a comprimir el tiempo, las tecnologías de la información cambian la propia naturaleza y significado de las tareas y actividades laborales” (p. 55).

Esta complejidad de la percepción se ve reflejada en el relato de Pablo y Ariel. En el caso de Pablo, señaló cómo el tiempo se acelera y desacelera dependiendo de las tareas que tiene en el día:

Generalmente, yo me quedo (trabajando) como mucho hasta las 6 de la tarde y ha habido excepciones en las que sí me quedo hasta tarde, en las que no me alcanzaron las horas de trabajo. Pero como te dije, también hay días en que es mucho más probable que yo trabaje menos horas y tenga tiempo libre sin hacer nada.

Por su parte, Ariel indicó que en ocasiones trabaja fuera de su jornada laboral, porque no es suficiente su horario de trabajo: “Algunas veces me han quedado por ahí cosas que requieren más tiempo pendiente y he tenido que utilizar otros horarios de mi día”, en esas situaciones suele percibir que “necesita más tiempo”. Pero hay otros momentos en donde “alcanza el horario del trabajo y no debe hacer horas extras”.

Las interacciones de los trabajadores con las herramientas digitales están vinculadas a las concepciones que cada persona tiene sobre la tecnología (Wajcman, 2017, pp. 144-145). Por eso, la forma en que cada profesional emplea los dispositivos y su interpretación de las comunicaciones mediadas por herramientas tecnológicas varía según sus propias

perspectivas. En las entrevistas, noté que para algunos sujetos las interrupciones o los mensajes fuera de horario no eran tomados como una problemática, sino como algo que es parte de su trabajo.

Tomo el caso de Guillermina, que mencionó: “siempre estoy pendiente, si los chicos me preguntan algo fuera de horario, les contesto”. Además, agregó: “A veces me hablan para pedir ayuda o para preguntarme sobre alguna publicación y no les digo que no, ellos también me responden aunque no estemos en horario”. También Pablo e Ignacio reciben mensajes de su empresa fuera de su jornada laboral y no lo perciben como un inconveniente. “A veces recibo mensajes de mis compañeros sobre el trabajo en otro horario, pero son amigos antes de que hayan sido compañeros”, señaló Ignacio.

En otros casos, como el de Mariana, los profesionales reciben comunicaciones de manera constante fuera de su horario laboral, pero lo conciben como algo negativo.

Siempre recibo comunicaciones de mi empresa, por diferentes motivos. La verdad a mí no me gusta. Lo que pasa es que mi empresa, al ser de Estados Unidos, tiene otro horario, entonces cuando yo ya terminé mi horario, ellos todavía no. Pero si fuera por mí, no respondería a ninguno de esos mensajes.

Wajcman destaca que las personas estructuran su vida en torno a su rutina diaria, su familia y las responsabilidades del hogar (2017, p. 101). Por eso, al momento de pensar en la jornada laboral, cada sujeto experimenta diferentes temporalidades y organiza su día a día de acuerdo a sus valores y experiencias. En este apartado, exploro elementos que influyen en el tiempo de los trabajadores, como la aceleración, que están relacionadas con la idea de falta de tiempo en cuanto a cantidad; en el próximo examino los otros dos mecanismos.

4.3.3.2. Desorganización temporal

“La desorganización temporal es el resultado de las dificultades de coordinar unas prácticas sociales con otras” (Wajcman, 2017, p. 114). Para comprender este mecanismo, es esencial considerar cómo las personas organizan su día, no sólo desde una perspectiva individual,

sino también teniendo en cuenta el contexto familiar y social de los profesionales. En las sociedades del capitalismo informacional entra en juego lo que Wajcman define como “la paradoja de falta de tiempo”. A pesar de que los avances tecnológicos han acertado y simplificado numerosos procesos, se experimenta una contemporánea sensación de apremio (p. 20). Sin embargo, lo que resulta crucial no es necesariamente la cantidad total de tiempo disponible, es decir, las horas que se requieren para llevar a cabo una tarea, sino más bien la distribución de ese tiempo a lo largo de la semana (p. 116).

En el caso de esta investigación, los seis sujetos que entrevisté no tienen hijos o menores a su cargo y tampoco están conviviendo con una pareja, por lo que el tema de la distribución de tareas en el ámbito familiar y la posibilidad de compatibilizar familia con trabajo no pudo analizarse en su totalidad.

Cuando en las entrevistas indagué acerca de la organización diaria, hubo opiniones dispares al respecto. Por un lado, Mariana, Guillermina e Ignacio, mostraron que tienen dificultades para separar su vida personal del trabajo. Otros sujetos, Pablo y Julio, explicaron que inicialmente tuvieron dificultades en este aspecto, pero lograron superarlas y hoy en día son capaces de mantener límites entre su vida personal y profesional. Por último, Ariel afirmó que nunca ha experimentado una irrupción de su vida privada en el ámbito laboral.

A continuación, analizo el primer grupo de entrevistados. Mariana y Guillermina expresaron de manera directa que, aunque les gustaría poder separar claramente sus actividades personales de su trabajo, no han logrado hacerlo. “Siempre estoy un poquito pendiente a ver como están las redes de la empresa, si llega algún mensaje, si alguna imagen quedo bien o mal editada y esas cosas”, expresó Guillermina.

Por su parte, Ignacio no consideró que la influencia de su vida personal en su jornada laboral sea algo negativo. Por el contrario, él expresó que con esto “tenés más libertad sobre uno mismo”:

Si alguien me llama, puedo atenderle sin ningún problema. Si me traen algo a casa, puedo salir. Como que no tengo ese control que está siempre el jefe atrás tuyo, viendo que estás siendo productivo en el momento. En mi vida personal, no siento que me afecte.

El segundo grupo de entrevistados, al que pertenecen Pablo y Julio, resaltó que al inicio de sus carreras enfrentaron dificultades para establecer una frontera entre sus tareas personales y profesionales. Sin embargo, lograron superar estos inconvenientes mediante terapia y asesoramiento. Julio, en particular, representó un caso especial, ya que gran parte de su trayectoria laboral la dedicó al trabajo como freelancer. Él marcó una diferencia entre trabajar para una empresa y trabajar por cuenta propia: “Ahora si puedo separar mi vida personal, cuando trabajaba como freelancer no, porque estás todo día con el trabajo en la cabeza. De hecho trae problemas para dormir y todo”. Además, agregó:

Yo, en mi día a día, prendo la computadora y tengo trabajo para hacer. Pero, cuando era freelancer, el trabajo lo tenía que buscar. Ya sea armando un portafolio y de forma pasiva, los clientes te llegan. Y la otra, que era la que mayormente hacía, era de forma activa, proponiendo el trabajo. El tema es que no sabes lo que te va a tocar. Tenés meses con un montón del trabajo y meses que no haces nada. Entonces, es como un estrés constante, pensando en qué mañana tenés que enviar una propuesta y que se te acaba el tiempo de entregar. Pero ahora no me pasa eso.

Asimismo, mencionó que a pesar de que intentó establecer un horario fijo de 8 horas para su jornada laboral, con el propósito de organizar mejor su día, no logró alcanzar el objetivo. “El tema es que cuando terminas de trabajar, querés seguir enviando propuestas o medio que te enroscas de trabajo y querés seguirlo, entonces es muy complicado”, indicó Julio.

El trabajo freelance o cuentapropismo es una modalidad que tiene una gran relevancia en el mundo digital. Una de las características de este tipo de trabajo, es que los profesionales experimentan un “elevado grado dependencia tecnológica”, debido a que las aplicaciones están involucradas en casi todas sus actividades laborales, desde las comunicaciones con sus compañeros, hasta la gestión de sus pagos en línea (Madariaga et al., 2019, p. 69). Y en muchas ocasiones, también son las mismas plataformas que utilizan en su día a día.

Por último, Ariel expresó un tercer punto de vista. Él afirmó que nunca experimentó una integración entre su vida personal y profesional, y siempre supo mantenerlas separadas:

He intentado separar las cosas por una cuestión de salud y también del estilo de vida que llevaba antes. Al finalizar el trabajo, tengo otras actividades, hago deporte, tengo reuniones con mis amigos. Entonces yo sé que, en ese momento, no se hace nada de trabajo. Y yo creo que eso es algo que se entiende muy bien también. Por ahí, a las 11 de

la noche me llegan mensajes y yo a los clientes siempre les digo que a esa hora no les voy a contestar.

Sin embargo, también señaló que algunos días no pudo mantener esas fronteras claramente definidas. En esos momentos, se presentaron situaciones que eran “muy urgentes”, por lo que tuvo que aceptarlas:

Antes de esta entrevista, me pasó de que yo tenía que terminar a las 7 y estuvimos casi hasta las 8 trabajando porque teníamos que publicar una pauta publicitaria urgente y no les podía decir: terminó mi hora de trabajo y chau, lo hacemos mañana, porque sabíamos lo importante que era para el negocio y para la empresa.

La desorganización temporal contribuye significativamente a la percepción de falta de tiempo que tienen los profesionales. Según lo analizado, algunos trabajadores entrevistados se ven incapaces de gestionar sus responsabilidades laborales dentro de su horario de trabajo, ya que estas se entrelazan con su vida personal, difuminando así los límites entre ambos ámbitos. En esta sección, exploro las cuestiones temporales vinculadas al segundo mecanismo mencionado por Wajcman (2017). A continuación, abordo el tercer y último mecanismo que contribuye a la percepción de falta de tiempo.

4.3.3.3. Densidad temporal

La densidad temporal se refiere a “la distribución de ciertas prácticas en el marco de unos ritmos temporales que crean una sensación de intensidad en su realización” (Wajcman, 2017, p. 114). En otras palabras, la frecuencia y variedad de tareas que se realizan diariamente. Dentro de esta categoría se encuentra la “multitarea”, que se trata de ejecutar varias actividades en el mismo momento.

En este punto, es importante destacar otro concepto relevante: el ajetreo. A diferencia de la noción de falta de tiempo, que a menudo conlleva connotaciones negativas, el ajetreo se percibe con una perspectiva optimista, considerado como un antónimo de la ociosidad y el resultado de la productividad (Wajcman, 2017, p. 109).

Hoy en día, en gran parte debido a los discursos promovidos por el sector empresarial, la productividad se considera un símbolo de éxito. Esta visión enaltece las vidas llenas de acción y con “alto nivel de consumo”, que inducen a las personas a buscar el ajetreo, lo que puede resultar en algo estresante (Wajcman, 2017, p. 125). También es fundamental considerar que los entornos digitales son altamente flexibles e hiperconectados. En este contexto, Berardi (2018) destaca que la flexibilidad en esta época se ha transformado en “dependencia del tiempo de vida social a las exigencias de la productividad y la explotación” (p. 85).

Cuando interrogué a los participantes de esta investigación sobre la multitarea todos manifestaron que la llevan a cabo, aunque hubo diferencias de opinión entre ellos. Mariana, Julio, Guillermina, Ignacio y Ariel expresaron que encuentran más productivo y beneficioso realizar múltiples tareas al mismo tiempo, mientras que Pablo fue el único que prefiere “hacer una tarea a la vez”. Al respecto, Julio señaló:

Hago varias cosas a la vez. Por ejemplo, hoy tenía una web que hay que empezar a rediseñarla y una aplicación que ya está casi como en la etapa final, y es como que trabajo en la aplicación me aburro y pasó a la web, después vuelvo la aplicación y así. Lo voy viendo. No hay un orden.

Además, el entrevistado expresó su preferencia por llevar a cabo varias actividades al mismo tiempo, argumentando que concentrarse en una sola tarea no es de su agrado debido a que “a la larga te aburre”. Otro caso similar es el de Mariana, quien mencionó que ha intentado trabajar “por bloques” en varias ocasiones, pero nunca ha logrado hacerlo por un tiempo prologado:

No puedo hacer una tarea a la vez, siento que pierdo el tiempo. Lo intenté una vez, pero al final terminaba haciendo varias cosas. Lo que pasa es que en el trabajo de Community tenés que hacer muchas cosas. No podes, por ejemplo, ponerte a crear contenido y olvidarte de lo otro. Después cuando revisas las redes tenés un montón de mensajes.

Es importante tener en cuenta que estos profesionales están constantemente expuestos a estímulos de dispositivos digitales, lo que genera interrupciones frecuentes que demandan su atención. “Hoy, los trabajadores del conocimiento habitan en un entorno donde las TIC son ubicuas y requieren su atención de maneras simultáneas, múltiples y omnipresentes”

(Wajcman, 2017, p. 145). Por eso, cada vez es mayor la dificultad para concentrarse en una sola cuestión.

Para algunas personas la multitarea es vista como una forma eficaz de abordar las interrupciones, integrándolas en el flujo de trabajo para ahorrar tiempo; sin embargo, otros argumentan lo contrario. En general, la literatura especializada arroja resultados mayoritariamente negativos sobre la multitarea, como una disminución en la cognición, un bajo rendimiento y “un incremento de la tensión relacionada con el trabajo” (Wajcman, 2017, p. 153)

Pablo, a diferencia de los otros entrevistados, expresó su interés por llevar a cabo una sola tarea a la vez. Según él, en la programación, lo que resulta difícil es “estar cambiando de contexto de un problema al otro, todo el tiempo”. También mencionó que en su empleo anterior, antes de unirse a su empresa actual, se dedicaba a una actividad por vez. Al describir su experiencia con el trabajo multitarea, el sujeto comentó lo siguiente:

Generalmente, hago varias (actividades) a la vez. Depende del proyecto. Como trabajo con varias personas, por ejemplo, Jaimito está haciendo una cosa y Pepita está haciendo otra y a veces tienen preguntas, lo que sea. Yo tengo que estar también trabajando con ellos en dos proyectos distintos.

El concepto de densidad temporal aquí relevado, que incluye además la revisión de la noción de multitarea en tanto la realización de múltiples actividades simultáneamente, resulta fundamental para comprender cómo los profesionales que trabajan a distancia experimentan y gestionan su tiempo, en un contexto laboral cada vez más digitalizado.

A su vez, la percepción del tiempo y la gestión de tareas varió significativamente entre los sujetos entrevistados. Mientras Mariana, Julio, Guillermina, Ignacio y Ariel, encontraron que la multitarea es una manera de trabajar beneficiosa, otros, como Pablo, prefirieron concentrarse en una sola tarea a la vez. Estos diferentes enfoques subrayan la complejidad de la relación entre las tareas laborales y las temporalidades de cada trabajador.

En el próximo capítulo expongo las conclusiones generales de mi investigación, haciendo hincapié en las percepciones y prácticas relacionadas con la gestión del tiempo en el trabajo

a distancia y las representaciones que los profesionales informacionales tienen sobre sus propios roles laborales y su relación con las tecnologías digitales.

Conclusiones

Al comienzo de esta investigación me preguntaba de qué manera las tecnologías digitales influyen en la jornada laboral de los trabajadores a distancia. Con esta premisa en mente, me propuse indagar en las experiencias de los trabajadores que ejercen tareas laborales en su casa, teniendo el objetivo de conocer, desde sus perspectivas individuales, cómo se relaciona el trabajo con los dispositivos tecnológicos y con la compleja dinámica del tiempo.

Para buscar respuestas, comencé con la exploración de conceptos como capitalismo informacional, tecnología y plataformas digitales. Esto me ayudó a entender el contexto en el que surgen los trabajos de hoy en día. En la actualidad, las personas trabajan en un entorno en el que las herramientas digitales están presentes en la mayoría de las tareas que realizan y no solo esto, sino que también se encuentran hiperconectados en su vida personal.

Si bien la tecnología en general no constituye una novedad, dado que ha acompañado al ser humano desde que pudo crear artefactos de manera consciente, las tecnologías digitales sí representan una característica distintiva de esta época. En contraste con períodos anteriores de la historia humana, en los años contemporáneos prácticamente la totalidad de nuestras acciones se ven influenciadas por los dispositivos digitales. Hacer trámites, contactar con amigos, comprar en línea y una multitud de actividades se cubren con el uso de plataformas. En consecuencia, hay una gran transformación de muchos aspectos, incluyendo la idea tradicional de trabajo.

Para analizar con profundidad el trabajo en la época moderna, en especial, el informacional, exploré los relatos que circulan socialmente sobre tecnologías y trabajo. Por ello, indagué en los discursos optimistas que enaltecen aspectos positivos de las tecnologías (como los revolucionarios de la información), así también en las perspectivas apocalípticas que ven en las herramientas tecnológicas una amenaza para la humanidad. En contraposición, yo desarrollé una mirada crítica a lo largo de este escrito, la cual revaloriza el papel fundamental de las personas en los desarrollos tecnológicos y en la percepción colectiva de los mismos.

Comprender el contexto donde se desarrollan las labores informacionales fue el primer paso en el marco teórico. Luego, en el segundo capítulo desarrollé los empleos contemporáneos, abordando específicamente tres tendencias de trabajo que ya he mencionado: informacionalización, plataformización y automatización informacional (Zukerfeld, 2020). Aunque mi investigación se centra principalmente en el trabajo a distancia, que se inscribe en el ámbito de la informacionalización, la exploración de otras modalidades de empleo me permitió apreciar el entramado en el que se desenvuelven los trabajadores actuales, donde la inteligencia artificial y las plataformas desempeñan un papel importante.

Zukerfeld (2020) destaca dos mecanismos de poder que no solo impactan en las dinámicas laborales, sino también en las vivencias de los trabajadores: la disciplina y el control. Según el autor, la disciplina, característica del capitalismo industrial, se centra principalmente en la constante supervisión del tiempo y espacio de las personas. En contraste, el control, propio del capitalismo informacional, no ejerce su influencia sobre los cuerpos, sino sobre el conocimiento, aparenta ofrecer libertad y flexibilidad, pero en realidad dirige las fuerzas productivas hacia los intereses capitalistas. En la actualidad, estas ideas de flexibilidad son usadas por los discursos de empresarios para construir sus políticas, como es el caso del Convenio Colectivo de trabajo firmado por Mercado Libre, en el cual se desdibujan los límites de la jornada laboral e incluso se elimina la noción de horas extras (Ventrici y Palermo, 2021, p. 219).

Buscando entender cómo es el marco legal de los empleos informacionales, sobre todo del trabajo a distancia, desarrollé la Ley N° 27.555, la cual regula el ejercicio de este tipo de

ocupación en Argentina. Por eso, en el segundo capítulo exploré varios aspectos que se tratan en la normativa, principalmente, el concepto de desconexión digital. Cuando me refiero a la desconexión, no hablo simplemente de abandonar los dispositivos digitales luego de terminar la jornada laboral, sino de un verdadero “cambio cultural” (Scasserra, 2020) que trata de una manera completamente diferente a la relación entre personas y tecnologías digitales y que busca contrarrestar la hiperconectividad que vivimos hoy en día.

La posibilidad o no de desconexión digital influye directamente en las percepciones de los trabajadores respecto al tiempo, ya que la presencia de dispositivos y comunicaciones laborales durante el tiempo libre de los profesionales repercute en la calidad de este tiempo. Con el objetivo de desarrollar los aspectos temporales, en el tercer capítulo de mi investigación me centré en analizar por qué en la actualidad existe una sensación de apremio, cuando tenemos más volumen de horas para desarrollar nuestras actividades diarias.

Lo que sucede es que el tiempo es un concepto complejo y, tal como menciona Wajcman (2017), no se puede medir únicamente en términos de cantidad. Existen muchos factores que ejercen su influencia en la idea individual que tenemos al respecto: las creencias de cada sujeto, la sociedad en la que vive, su familia y los valores culturales. En consecuencia, es posible decir que el tiempo se percibe de distinta manera para cada persona, por eso, hay quienes sentirán la falta de tiempo, mientras que otros no.

Entonces, hablar de sociedad de la aceleración implica entender que si bien existe una sensación colectiva de que la vida se está acelerando, lo cierto es que el tiempo no es lineal y puede que para un mismo trabajador, en momentos del día el tiempo se “acorta” y en otros momentos se “desacelera”. Para comprender mejor esta idea, Wajcman menciona tres mecanismos que interfieren en la sensación de falta de tiempo: volumen, desorganización y densidad temporal. El volumen se refiere a las horas efectivas que disponemos, la desorganización trata sobre la forma en qué organizamos nuestras tareas diarias en el tiempo y la densidad es la distribución de las prácticas en determinado momento.

Así como los seres humanos cumplimos un rol fundamental en la noción de tiempo, también tenemos un gran papel en el valor que le atribuimos a la tecnología y a las interacciones que surgen por este medio. Por ejemplo, algunos trabajadores toman las llamadas a su casa fuera del horario laboral o los mensajes de compañeros por números personales como algo “natural” y no como una interrupción por parte de un dispositivo. Teniendo en cuenta el lugar importante que tienen las personas en el desarrollo tecnológico, en el capítulo 4 de esta investigación, indagué en las vivencias, opiniones e ideas de trabajadores informacionales.

Comenzando el análisis de entrevistas busqué generar una caracterización del trabajo a distancia con el propósito de comprender el entorno en el que se desenvuelven los empleados. En este sentido, un primer hallazgo relevante fue la ausencia de tareas definidas en los puestos de trabajos. Los entrevistados señalaron que combinaban actividades de diversas áreas, lo que se manifestó tanto en el caso de los *communities managers* como en el de los programadores. Este fenómeno se encuentra ligado al concepto de flexibilidad, que he mencionado anteriormente. El mecanismo de control, que impacta directamente en el trabajo informacional, promueve una sensación de libertad, pero al mismo tiempo, a través del análisis de datos y la supervisión en línea, se vigila y evalúa constantemente a los trabajadores.

La flexibilidad también repercute en la representación que existe sobre el trabajo a distancia. De hecho, los sujetos la mencionaron como uno de los principales beneficios, ya que perciben que realizar sus tareas laborales desde casa les permite gestionar mejor su espacio de trabajo. En todos los casos, los trabajadores no sienten la falta de claridad en sus funciones como un aspecto negativo, sino como algo propio del tipo de ocupación que desempeñan.

Otro descubrimiento que surgió a raíz de las opiniones de los trabajadores fue la importancia de la socialización. Aunque este no fue un tema que analicé en el marco teórico, 5 de los 6 entrevistados señalaron su preferencia por la modalidad de empleo “híbrida”, la cual se caracteriza por combinar el trabajo en casa con la presencia física en la oficina. Incluso, hay individuos como Pablo y Julio que alquilan espacios de co-working

para poder trabajar rodeados de otras personas en situaciones similares. A partir de estos casos, vuelvo a mencionar el lugar importante que tienen las personas en los desarrollos tecnológicos y cómo perciben las comunicaciones mediadas por dispositivos.

Una pregunta que me hice en el capítulo 2 y que retomo aquí con el propósito de continuar explorando en los empleos informacionales es si la Ley N° 27.555 se cumple en su totalidad o es algo ideal que no llega a materializarse. Mi conclusión es que no se aplica de manera efectiva, y esto se debe a varias razones. El principal y más significativo motivo es que la mayoría de estos trabajos se encuentran en la categoría de empleo no registrado, y en algunos casos, se trata de “empleo encubierto” (Madariaga et al., 2019) que se presenta como “autónomo”, pero en realidad es una forma de trabajo en relación de dependencia que busca eludir las regulaciones. En las entrevistas que realicé, solo Ignacio manifestó que trabajaba para una empresa argentina de manera legal. También, existe la cuestión de que muchos empleados trabajan para compañías extranjeras que no se rigen por la normativa del país, como Mariana, Julio y Pablo.

En el artículo 9 de la Ley se establece que los elementos de trabajo, el soporte, los costos de instalación y mantenimiento deben ser proporcionados en su totalidad por las empresas contratantes. Si lo comparamos con la realidad, vemos que en ninguno de los casos esto sucede así. Algunos entrevistados, como Mariana, Julio, Guillermina y Ariel, señalaron que tanto el servicio de luz e internet, como los dispositivos digitales, son de su entera propiedad. Otro caso es el de Ignacio, quien indicó que aunque las herramientas son suyas, la empresa asume los costos de actualización y mantenimiento. Por último, hay situaciones como la de Pablo, en las que la empresa proporciona las herramientas de trabajo, pero no los servicios para que funcionen. Todo esto demuestra que, aunque existen diferentes experiencias al respecto, la normativa no se cumple efectivamente.

Otro artículo relevante es el número 6, el cual señala que el horario de la jornada laboral debe estar claramente definido y que las plataformas de trabajo tienen que permitir la desconexión fuera de esas horas. Sin embargo, de acuerdo con lo que expuse en el capítulo 4, todos los entrevistados se ven obligados a trabajar horas extras, algunas de las cuales son remuneradas y otras no. Además, constantemente reciben comunicaciones fuera de su

horario de trabajo. La plataforma más utilizada para este fin es WhatsApp, y el problema radica en que la aplicación se utiliza tanto para cuestiones personales como laborales, lo que conduce a una falta de límites entre estos dos ámbitos.

Lo expuesto aquí nos lleva a un elemento importante: el derecho a la desconexión digital. La Ley establece que todo trabajador a distancia tiene derecho a no ser contactado fuera de horario y desconectarse de los dispositivos sin ser sancionado por hacerlo. Durante la investigación, observé que los trabajadores experimentan una intromisión de sus actividades laborales en su tiempo libre, lo que impide una desconexión completa y extiende la jornada laboral a otros momentos del día. Respecto a esto, los testimonios de Julio y Pablo resultaron especialmente significativos. Ambos mencionaron que al principio de sus trabajos tuvieron dificultades para separar su vida personal de la laboral, pero con el tiempo aprendieron a establecer límites. Pablo incluso compartió que buscó la ayuda de un psicólogo y logró manejar la situación: “Me tomé unas vacaciones y lo trabajé un poco con el psicólogo y bueno, ahora lo manejo mejor, de hecho, mucho mejor”.

Tanto la obligación de realizar horas extras como la falta de una definición clara en el horario laboral forman parte de lo que Wajcman describe como “volumen temporal”. En este sentido, observamos que la experiencia del tiempo es profundamente personal para cada entrevistado. Algunos expresaron que cumplían con su horario laboral correctamente, mientras que otros remarcaban que en ocasiones sentían que “les faltan horas en el día” (Mariana). Además, dentro de las vivencias de un mismo individuo, como Ignacio, pueden coexistir realidades diferentes en cuanto al volumen de tiempo, dependiendo de las actividades que deba realizar: “Hay días que tenemos que probar un montón de cosas, como hay días que no tenemos que hacer nada”. Las palabras del sujeto enfatizan la complejidad de la percepción del tiempo, lo que nos lleva a cuestionarnos acerca de los otros dos mecanismos mencionados por la autora.

El segundo mecanismo, la desorganización temporal, se manifiesta en las dificultades para coordinar las tareas laborales en el tiempo. Durante las entrevistas, encontré no solo una intrusión de comunicaciones laborales durante el tiempo personal, sino también a la inversa: los entrevistados realizan actividades personales durante su horario de trabajo. Esto

muestra una dificultad para establecer límites nítidos entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo de los empleados a distancia. La situación es especialmente evidente en casos como los de Mariana e Ignacio, quienes admiten llevar a cabo actividades que no están directamente relacionadas con sus responsabilidades laborales, como “lavar la ropa”, “ver una serie” o incluso ausentarse de sus hogares para atender asuntos personales.

Por último, el tercer mecanismo, conocido como densidad temporal, lo abordé en el trabajo de campo a través de preguntas relacionadas con la multitarea. En las sociedades actuales, la ultraproductividad se percibe de manera positiva como lo opuesto a la ociosidad, lo que provoca que muchos trabajadores se inclinen hacia el “multitasking” o ejecutar múltiples tareas a la vez. Sin embargo, en palabras de Wajcman, esta tendencia provoca que las personas busquen constantemente vidas ajetreadas y llenas de consumo (2017, p. 125). En las entrevistas, Pablo fue el único que manifestó su preferencia por realizar una sola actividad a la vez, mientras que los demás participantes indicaron su inclinación por la multitarea. Incluso Mariana expresó: “No puedo hacer una tarea a la vez, siento que estoy perdiendo el tiempo”.

En este punto, podemos sacar algunas conclusiones sobre el panorama complejo en el que están inmersos los trabajos digitales. Por un lado, evidenciamos una falta de roles laborales totalmente definidos, gracias a la flexibilidad impuesta en la época actual, lo que se acentúa por la ausencia de contratos laborales formales y el predominio del empleo no registrado. Aunque, existe una ley que regula el trabajo a distancia en Argentina, esta no se cumple de manera efectiva. A su vez, existen otros inconvenientes que surgen en el trabajo desde casa, como la falta de socialización. Pero, esto no significa que las personas tomen las circunstancias de manera pasiva, por el contrario, algunos trabajadores buscan contrarrestar estos problemas asistiendo a espacios de coworking, haciendo actividades de esparcimiento fuera del trabajo o buscando apoyo psicológico para diferenciar correctamente la vida personal y laboral.

En relación con la cuestión del tiempo, el análisis de los mecanismos propuestos por Wajcman arroja luz sobre las dimensiones temporales. Según los resultados de la investigación, los trabajadores a distancia enfrentan horarios laborales poco claros, con

variaciones de la carga de trabajo a lo largo de la semana. Además, los límites entre la vida personal y laboral se tornan difusos en la mayoría de los casos, dando lugar a la interrupción de actividades no laborales durante el tiempo de trabajo y viceversa. Por otro lado, la práctica de la multitarea plantea interrogantes sobre si esta modalidad realmente conduce a una mayor productividad o si, por el contrario, concentrar la atención en una sola tarea a la vez es más beneficioso.

Aunque considero que mi trabajo proporciona una base sólida para comprender un fenómeno tan actual y complejo como el trabajo a distancia, también identifiqué áreas que pueden enriquecer investigaciones futuras. En primer lugar, no he abordado la cuestión de género en los trabajos informacionales, debido a que no conseguí una muestra equitativa de hombres y mujeres en cada categoría de trabajo. No obstante, los diferentes roles de género, la dinámica familiar y el cuidado de los hijos influyen en la forma en que las personas organizan su tiempo y su entorno de trabajo, por lo tanto, este tema resulta sumamente interesante para ser tratado de manera profunda.

Otro aspecto de gran relevancia que surgió a raíz de las experiencias de los entrevistados es la cuestión de la salud mental de los trabajadores. En el contexto del trabajo a distancia, los empleados se encuentran ante elevados volúmenes de información, una constante hiperconectividad, la falta de límites definidos entre la vida laboral y la personal, además, la ausencia de interacciones cara a cara con sus compañeros. Entonces, considero que abordar el tema de la salud mental es esencial si deseamos comprender la realidad en la que se desenvuelven los trabajadores.

Finalmente, cabe recordar que si bien en Argentina existe una Ley que regula el trabajo a distancia y aborda numerosos aspectos beneficiosos para quienes desempeñan esta modalidad, la normativa no se cumple de manera efectiva y, en muchos casos, los propios trabajadores desconocen los derechos que los amparan. En este sentido, se debe continuar examinando y reflexionando sobre los discursos actuales en torno a la tecnología y las políticas implementadas por las empresas, con el fin de establecer un marco legal más riguroso para el trabajo a distancia, que garantice el pleno respeto de los derechos laborales de las personas.

Referencias bibliográficas

Berardi, F. (2003) *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Coderhouse. (2022) *El rol indispensable de un Community Manager*. Disponible en: <https://www.coderhouse.com/blog/rol-community-manager>

Dughera, L; Yansen, G; Zukerfeld, M. (2012) *Gente con códigos. La heterogeneidad de los procesos productivos de software*. Buenos Aires: Universidad Maimónides.

Dyer-Witheford, N. (1999) “Cycles” en *Cyber-Marx: Cycles and Circuits of Struggle in High Technology Capitalism*. University of Illinois Press. Traducido por Sebastián Touza.

Dyer Witheford, N. (1999) “Marxisms” en *Cyber-Marx: Cycles and Circuits of Struggle in High Technology Capitalism*. University of Illinois Press. Traducido por Sebastián Touza.

Dyer-Witheford, N. (1999) “Revolutions” en *Cyber-Marx: Cycles and Circuits of Struggle in High Technology Capitalism*. University of Illinois Press. Traducido por Sebastián Touza.

INDEC (2022) *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Argentina.

Ley 27555: *Régimen legal del contrato de teletrabajo*, Boletín oficial de la Nación Argentina, 1 de abril de 2021. Disponible en: <http://bit.ly/3FxKcP>

Odena, M. B. (2022) *Trabajadoras y trabajadores informáticos en modo remoto. Impactos psicológicos y brechas de género*. Simposio Argentino sobre Tecnología y Sociedad, pp. 17-30.

Resolución N.º 104/2020 (2020, 14 de marzo). Ministerio de Educación de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-104-2020-335488/texto>

Madariaga, J; Buenadicha, C; Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.

Sadin, E. (2018) *La silicolonización del mundo. La irresistible expansión del liberalismo digital*. Caja Negra Editora.

Scasserra, S (2022) *Derecho a la desconexión*. Argentina: Revista Anfibia. Disponible en: <https://www.revistaanfibia.com/derecho-la-desconexion/>

Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021) *Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia*. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N°5. Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Srnicek, N. (2018) *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra editora.

Terranova, T. (2004) *“Trabajo libre”*. Traducción de *“Free Labor”* por Sebastián Touza en *Network Culture: Politics for the Information*. London & Ann Arbor: Pluto Press.

Turkle, S. (2017) *En defensa de la conversación. El poder de la conversación en la era digital*. Barcelona: Ático de los libros.

Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Ventrici, P; Palermo, H. (2021) *La siliconvalización del trabajo. Una experiencia argentina Íconos*. Revista de Ciencias Sociales, núm. 69, pp. 201-218. Disponible en: <http://bit.ly/42mX70r>

Wajcman, j. (2017) *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. España: Ediciones Paidós.

Workana (2021) *La nueva era del trabajo*. Disponible en: <https://go.workana.com/reporte-workana-es/>

Yuni, J; Urbano C. (2006) *Técnicas para investigar 1: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.

Yuni, J; Urbano C. (2014) *Técnicas para investigar 2: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.

Zukerfeld, M. (2012) *Obreros de los bits. Una introducción al sector información y el trabajo informacional*. Buenos Aires: Universidad Jauretche.

Zukerfeld, M. (2020) *Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional*. Revista Latinoamérica de antropología del trabajo. Disponible en: <https://bit.ly/3lg3baI>