

XI Jornadas de Sociología de la UNLP

Sociologías de las emergencias en un mundo incierto

MESA 32 - El ascenso de las incertidumbres. Flexibilización y tercerización laboral en la era digital: sobre el trabajo y su precarización

Andrea Del Bono (CONICET-CITRA/UNAJ/UNLP)

María Noel Bulloni (CONICET-CITRA/UNAJ)

Gabriela Pontoni (CONICET-UNAJ/UNLaM)

Título de la ponencia: El teletrabajo en las subjetividades laborales de jóvenes del conurbano bonaerense.

Autoras: Wehle Beatriz (Universidad Nacional de Quilmes)

Baudry Grisel (Universidad Nacional de Quilmes)

Palabras clave: **Jóvenes – Teletrabajo – Conurbano bonaerense**

INTRODUCCION

El efecto conjunto de la incorporación de nuevas tecnologías a partir de la Tercera y Cuarta Revolución Industrial y las transformaciones organizacionales, habilitaron nuevas formas flexibles de empleo que se aceleraron y visibilizaron con la propagación de la pandemia del Covid-19.

Una de esas formas flexibles es el teletrabajo, como modalidad laboral que tiene dos elementos claves: el trabajo se realiza físicamente distante de las instalaciones de la empresa y utiliza como principal elemento las tecnologías de la información para su desarrollo.

Desde el contexto del COVID-19 se verificó en América Latina y el Caribe un fuerte incremento en la incidencia del trabajo desde el domicilio y del teletrabajo con predominio de la formalidad entre los asalariados. En particular, la incidencia de esta modalidad en 2019 era de entre el 5 por ciento y el 8 por ciento en el total de los trabajadores y aún más baja inferior al 3 por ciento, entre los asalariados. De hecho, con anterioridad a la pandemia, 80 por ciento o más del total de los ocupados que realizaban las tareas laborales desde sus viviendas eran trabajadores independientes” (Maurizio, 2021)

Las diversas investigaciones sobre el teletrabajo de los últimos años se han centrado en análisis sobre las implicancias que éste tiene sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar o se centran en el análisis sobre las ventajas y desventajas que esta modalidad laboral propone tanto a nivel individual como a nivel empresarial.

De trabajos anteriores “*El carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde la subjetividad de jóvenes teletrabajadores*” en el cuál analizamos las diferentes problemáticas psicosociales que acarrea el teletrabajo en los jóvenes hemos podido extraer aquellas ventajas y desventajas que nos han manifestado los entrevistados.

Cuadro 1. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Ventajas	Desventajas
Flexibilidad en la organización del trabajo	Aislamiento. Falta de contacto y apoyo de los compañeros
Reducción de problemas de transporte	Desvinculación con la empresa
Mayor tiempo libre para ocio o vida familiar	Dificultad para generar vínculos laborales estables
Reducción de conflictos en el trabajo	Desdibujamiento de la vida privada y la laboral
Reducción de gastos en transporte, comida, vestimenta	Disminución de soporte laboral inmediato
Mayor flexibilidad horaria	Mayor necesidad de autodisciplina
Conciliación familia-trabajo	Dificultad de organización sindical

Estos cambios manifiestan ciertas cuestiones que suponen transformaciones económicas y de organización del proceso de trabajo pero también impactan en torno al orden social respecto del trabajo, reconfigurando al trabajador a nivel práctico, cognitivo y emocional generando nuevas estrategias, comportamientos, representaciones y significados sobre la organización del tiempo, la actividad personal y familiar haciendo que la experiencia de trabajar genere nuevas subjetividades. Por ello en esta oportunidad nos proponemos continuar reflexionando sobre las reconfiguraciones que el teletrabajo propone en las subjetividades de los jóvenes.

1.- ¿Mi casa, mis cosas = mi trabajo?

El trabajo como elemento estructurante de la sociedad moderna ha tenido variaciones en su significado dependiendo la cultura y época en que se circunscribe. En primer lugar, el trabajo se definía comúnmente con los elementos propios del empleo formal (trabajo

asalariado), con las características que le eran inherentes en la sociedad industrial: con horarios fijos, prestaciones, regulados, en relación contractual.

¿Por qué una empresa buscaría que los trabajadores no vayan a la organización y trabajen desde sus casas?

En primer lugar, este interrogante sería inexplicable en las sociedades industriales. En las sociedades de fines del siglo XIX lo que prima es el control “al lado” del trabajador para lograr una mayor productividad. Ahora bien, ¿qué sucede con el teletrabajo desde el punto de vista del control y las relaciones en el trabajo?

Analizar el teletrabajo, como constructor de subjetividades implica reconocer que todos aquellos significantes y relaciones que fueron creadas alrededor del trabajo hoy se han reconfigurado.

El teletrabajo dio lugar a realidades diferentes, resinificando todo aquello sobre lo que es cotidiano. La casa, el trabajo, la familia, las relaciones interpersonales, la dimensión espacio-tiempo, los roles, es decir que implica una cierta reconfiguración de parte del sujeto.

Para indagar sobre estas cuestiones se realizaron encuestas a 143 jóvenes que trabajaban en forma remota y que habitaban en la zona sur del conurbano, particularmente en las localidades de Avellaneda, Quilmes y alrededores. La elección del territorio nos ha permitido indagar en las ventajas o desventajas entre el trabajo en el domicilio y el trabajo en la oficina.

La encuesta realizada a través de un formulario Google forms constaba de preguntas abiertas y cerradas que nos permitieron dar cuenta cómo se fue dando la experiencia del teletrabajo y como se fueron reconstruyendo algunas identidades laborales.

El perfil de los encuestados fue un grupo de jóvenes de no más de 30 años con un alto nivel educativo pero que aún vive en su casa familiar, como se refleja en el cuadro 2.

Cuadro 2. Perfil de los encuestados

sexo	
mujeres	59,40%
varones	40,60%
edad	
18 a 25	37,40%
26 a 30	32,30%
31 a 38	17,40%
Nivel educación	
Superior incompleto	47,70%
Superior completo	27,70%
Secundario completo	13,6%
Familiares con los que convive	
4 o mas personas	37,80%
3 personas	23,70%
2 personas	23,10%
sólo	15,30%

2. El teletrabajo en la relación educación/trabajo

Las intersecciones entre el nivel de educación y la edad de los encuestados son significativas dado que en la muestra realizada tenemos jóvenes con un nivel de educación que nos permite observar el peso de la calificación en el trabajo remoto. En ese sentido, observamos el nivel de calificación como indicador de la importancia que adquiere el teletrabajo para los jóvenes que se encuentran cursando estudios superiores.

Del cuadro 2 se desprende que la mayor cantidad de teletrabajadores, 47,7% cuentan con universitario incompleto, y el 27%7 con universitario completo. Mientras que sólo el 13,6% tiene secundario completo.

Esto refleja que la modalidad de trabajo remoto requiere altos niveles de calificación sobre todo en la utilización de equipos informatizados, lo que se presenta en principio como una barrera para aquellas personas con menores calificaciones. Esto evidencia que, las ocupaciones con modalidad teletrabajo se concentran principalmente en ocupados con altos niveles educativos.

También Maurizio ¹ en el Informe sobre los *Desafíos y Oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe* destaca que se observa una mayor presencia de trabajadores desde el domicilio con educación universitaria frente a los que tienen menor formación académica. Mientras que los trabajadores que operan desde su domicilio y cuentan con menor calificación son los que preponderan en la informalidad.

“El aumento del trabajo desde el domicilio se verificó fundamentalmente entre los trabajadores de mayores calificaciones. De hecho, la incidencia de esta modalidad entre los asalariados que no poseen nivel primario completo se mantuvo relativamente constante en valores inferiores al 4 por ciento. El sesgo hacia niveles educativos altos se observa aún con mayor claridad en los casos donde se indaga específicamente sobre teletrabajo. En el segundo y tercer trimestre de 2020, entre el 40 y el 60 por ciento de los ocupados dependientes con nivel educativo universitario estaban trabajando desde sus hogares.” (Maurizio, 2021)

3. La dimensión espacial

La edad también ha sido un atributo asociado a diferentes posibilidades de continuar trabajando desde los hogares. Se destaca una mayor concentración del trabajo a domicilio en personas de edades medias/centrales.

En el caso de nuestros encuestados vemos como el 37,40% tiene de 18 a 25 años, el 32,30% de 26 a 30 años y el 17,40 % tiene de 31 a 38 años. Vemos como la concentración de edad tiene que ver con la edad en la cual los sujetos se encuentran en plena etapa productiva y en desarrollo hacia la autonomía.

“Entre el 50 y el 60 por ciento del trabajo desde el domicilio durante la pandemia ha estado concentrado en los asalariados de edades centrales (25-44 años). Le siguen en orden de importancia las personas de 45 años y más.” (Maurizio, 2021)

Este dato cobra relevancia en función de que aún continúan viviendo en sus viviendas de origen. Tal como lo refleja el cuadro 2. El 37,8 % convive con cuatro personas o más, el 23,70% con tres personas, el 23,10% con 2 personas y sólo el 15,30% lo hacen solos.

¹ Informe Técnico: MAURIZIO, R. (2021) *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Informe Técnico. Julio 2021.

Indagando sobre las relaciones casa-trabajo, espacio privado-casa y familia a partir del cuadro 3, vemos que los jóvenes no poseen espacios propios para la realización de las tareas laborales.

Cuadro 3. Espacios de trabajo

Comedor familiar	58%
Habitación o dormitorio	21%
Cocina	13%
Living	8 %

Los jóvenes tienen que negociar los espacios de la vivienda, generando estrategias para poder cumplir con sus tareas. Estas estrategias son auto-impuestas, es decir tienen que delimitar una frontera espacial y generarse sus propios puestos de trabajo y a su vez desarrollar habilidades interpersonales con los otros miembros del hogar para cumplir los compromisos laborales. Cómo lo plantea Felstead (2012) gestionan dos presiones al mismo tiempo, una de reconstitución del ámbito laboral y familiar y otra de las interrupciones que pueden surgir de compartir espacios dentro del hogar.

“Las prácticas laborales se trasladan al interior de los hogares, pero simultáneamente, las actividades privadas y domésticas se trasladan al puesto de trabajo, y el trabajo remunerado es también una cuestión de agencia personal y estructuración, que es llevado a cabo cuándo, dónde y cómo uno es capaz de hacerlo” (Nansen et al. 2010)

Vemos como a los jóvenes les resulta más dificultoso delimitar un ámbito específico, con los objetos puntuales de trabajo y buscar recrear un ambiente para impedir las interrupciones domésticas o de otros familiares y tienen que trabajar configurando un espacio móvil y multiuso que muchas veces puede afectar la organización de la vida familiar y generar conflicto de roles. Los jóvenes encuestados pueden ser hijos, hermanos y trabajadores. Esta problemática supone retos nuevos que durante siglos estuvieron claramente delimitados generando identidades únicas y definidas, las del hogar y las del trabajo que hoy aparecen entrelazadas.

Aquí podemos ver como el teletrabajo y las nuevas tecnologías habilitan la hibridación de la casa y el trabajo pero al mismo tiempo abren nuevas realidades “las tecnologías no son simplemente herramientas neutrales, sino que activan a los participantes en la construcción familiar, organizacional y social” (Nansen et al)

Estas transformaciones en torno al lugar donde se desarrolla el trabajo es un elemento central para el análisis del cambio que implica en las relaciones familiares cuando se habla de teletrabajo. Y que modifican el paradigma establecido con la modernidad, el cual concebía al trabajo como una actividad asociada al ámbito de lo público.

En esta reconfiguración el trabajo coloniza el ámbito de lo privado, de lo doméstico, resignificando la casa, ya no sólo como espacio para la vida familiar sino que ahora, también es un lugar donde se cumple la jornada laboral.

A su vez la casa supone otras dificultades que están relacionadas con la falta de condiciones objetivas y reales relacionadas con los objetos que se necesitan para el desarrollo del trabajo.

Pese a la puesta en vigencia de la ley 27.555 de teletrabajo², que estableció una serie de beneficios para que el empleado pueda desarrollar sus tareas laborales, muchos de los jóvenes encuestados sólo recibieron una notebook, teniendo que cubrir ellos gastos relacionados con electricidad y conectividad. El 45%—de los encuestados tiene que disponer de elementos personales para realizar el trabajo, la computadora y/o el teléfono personal. Esta necesidad de poner a disposición del trabajo nuestros objetos personales supone otra “colonización de trabajo” sobre el mundo privado.

Para el trabajo remoto desde el hogar del trabajador es necesario disponer de ambientes adecuados, no sólo en un sentido técnico, sino también en lo relacional y funcional del hogar. Lograr esas condiciones no es fácil sobre todo en ciertas zonas del Gran Buenos Aires como lo son Quilmes, Avellaneda y alrededores que tienen una realidad heterogénea con desigualdades habitacionales, sanitarias, sociales, económicas y ambientales. Muchos de los inconvenientes a los que se enfrentan los habitantes de la zona sur del conurbano bonaerense, tienen que ver con los cortes de electricidad, falta o mala calidad de la telefonía celular e Internet o también del agua y/o servicios de gas.³

Al respecto los encuestados manifiestan “*Con un poco de suerte, tengo los megas estables un par de horas*” (V, Quilmes.)

² Si bien la ley establece que la empresa debe afrontar estos gastos, también dicta que los gastos deben ser acordados por convenio colectivo o con acuerdo directo entre la empresa y los trabajadores.

³ Los municipios del conurbano bonaerense ante la segunda ola: análisis y lineamientos para la acción frente al COVID-19 / Rodrigo Carmona ... [et al.]; compilación de Rodrigo Carmona. - 1a ed. - Los Polvorines : Universidad Nacional de General Sarmiento, 2021. Libro digital, PDF - (Cuestiones metropolitanas ; 32)

“Dificultades en conexión” (A, Quilmes).

“Tengo que si o si estar todo el día en mi casa, si no no puedo trabajar ya que utilizo un software específico instalado en mi computadora y necesito un mínimo de banda ancha para trabajar. (M, Quilmes)

4.- Trabajo remoto y calidad de vida

La conjunción de las dificultades que implican situaciones personales, familiares, laborales, organizativas, psicosociales y socio-territoriales impactan no sólo sobre el teletrabajo en sí como un producto estático sino sobre las nuevas preguntas que abre esta modalidad de trabajo que se presenta desde el discurso hegemónico como ventajosa, pero no siempre resulta una mejora sobre la calidad de vida personal.

Algunos autores como (Cox y Griffiths, 1996; Fernández, 2010; Gill-Monte, 2008, Prado, J. 2014; entre otros) han analizado la influencia de los factores psicosociales para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del trabajador. Prado, J. (2014) manifiesta que “Cuando la organización y el contenido del trabajo constituyen una amenaza psíquica se producen cambios psicológicos, el individuo activa los mecanismos de defensa que dispone para conseguir el equilibrio, mediante la adaptación a la nueva situación.” Si el trabajador no consigue establecer el equilibrio, se puede dar lugar a la aparición alteraciones psicológicas o emocionales que afectaran al individuo no solo en el ámbito laboral, sino en sus otras esferas externas al trabajo”. Citado por Ruíz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2018).

Pensar los espacios, los roles y los objetos a partir del teletrabajo requiere a su vez pensar nuevas sujeciones y subjetivaciones ya que implica una reconfiguración de las relaciones laborales y familiares con sus diferentes significaciones.

Los encuestados han manifestado dificultades en relación a la conciliación del trabajo y la vida familiar.

“Sin una buena administración laboral del equipo no permite delimitar los horarios y generar un corte entre lo laboral y la vida personal” (K, 31 años)

“Convivo con mi pareja, nos llevamos bien pero 24/7 a veces cansa.” (R, 36 años)

“A veces no se puede separar la vida familiar y trabajar con los niños en el hogar se complica en ciertos momentos” (V, 38 años)

“No tengo todas las herramientas necesarias para resolver ciertos temas, y porque no tengo un espacio destinado al teletrabajo.”(I, 25 años)

La casa y los objetos personales se resignifican frente a ese espacio público que significaba la oficina, el teletrabajo reconfigura el espacio privado integrándolo y subsumiéndolo al capital productivo.

Esta reubicación del trabajo remunerado en el ámbito privado también hace que se modifiquen las relaciones con los “otros” laborales. Compañeros y jefes aparecen también mediados por la tecnología.

La tecnología refuerza los dispositivos de conexión y control en el mundo laboral. La flexibilidad de la organización del trabajo en el teletrabajo superpone espacios, objetos, personas, situaciones y significados.

Esta flexibilidad como lo expresan Boltanski y Chiapello (2002) es uno de los principales ejes de la nueva estrategia del capitalismo *“trasladar sobre los asalariados, así como sobre los subcontratistas y otros prestadores de servicios, el peso de la incertidumbre del mercado...ofreciéndoles cierta forma de liberación que disimula nuevos modos de opresión”*

Conclusiones

Como venimos exponiendo el trabajo hasta el siglo XIX se erigió en la actividad a partir de la cual se construyó la sociedad moderna. Tal como lo ha estudiado Faoucault el dispositivo de la fábrica creó sujetos productivos, estables, predecibles y obedientes, imponiendo patrones de conductas deseables.

A partir de la tercera revolución estos patrones aprehendidos se desintegran, se desmasifican. Se individualiza y flexibiliza al trabajador y se hibrida el mundo privado con el mundo público. El espacio de la actividad laboral que habilitó la modernidad en la fábrica hoy desaparece.

El teletrabajo conlleva como vimos, modificaciones de las estructuras tradicionales y hegemónicas de espacio, objetos, tiempo y relaciones que discriminaban lo que era el ámbito de lo privado, la casa, del ámbito de lo público, el trabajo.

Si bien estas dimensiones tienen que ver con una situación material como se ha analizado, también promueven nuevas significaciones que se proponen como nuevas realidades sociales y laborales.

El conjunto de prácticas culturales y los imaginarios sobre lo que es trabajar, la familia, el hogar, el ser hijo, el ser hermano y la nueva reconfiguración que presenta hoy la forma de organizar el proceso de trabajo desdibujan los límites tradicionales impuestos por la sociedad industrial.

Pensar en cómo el sistema productivo ha moldeado las subjetividades laborales a lo largo de la historia lleva a reflexionar sobre las maneras de ser trabajador. Durante la época industrial, la realidad era también industrial, analógica, mecánica, causal. Y para poder producir se necesitaba ser de esa manera.

Hoy el sistema pide flexibilidad, adaptabilidad, empleabilidad. Y en este contexto los procesos de subjetivación que llevan a la hibridez y la indeterminación de los lugares, los objetos y los vínculos.

La forma de las subjetividades producidas en la hibridez se definen en un mismo momento por todas las lógicas juntas, como lo planteaban Negri y Hardt “ese individuo es obrero fuera de la fábrica, estudiante fuera de la escuela, preso fuera de la prisión, enfermo mental fuera del instituto psiquiátrico: todo al mismo tiempo. No le corresponde ninguna identidad y le corresponden todas ellas simultáneamente.

En lo referente al trabajo, la jornada laboral de 8 horas delimitada dio paso a jornadas por objetivos, el trabajo ya no depende del tiempo sino de los resultados. El teletrabajo flexibiliza el tiempo, el espacio y los roles al mismo tiempo.

La autonomía y la flexibilidad generada por el teletrabajo está racionalmente calculada por los modos de producción, para producir más a un costo menor y no pensada sólo para el beneficio de las personas. En este sentido el teletrabajo modifica como se organiza el proceso de trabajo pero sigue siendo trabajo. Como dice Foucault continúa como dispositivo subjetivador. Entonces podemos pensar que hoy, la episteme de época obliga a los jóvenes a ser flexibles. El teletrabajo habilita la integración de las diferentes esferas de la vida.

Hoy el trabajo propone la desvinculación del grupo social proletario que nació en la modernidad y el teletrabajo invierte la ecuación y devuelve al sujeto a su casa y a su

familia. Este encuentro de espacio, tiempo, de casa y de trabajo supone modificaciones no sólo en los teletrabajadores sino en todo su círculo familiar.

Sennett analiza como este nuevo capitalismo amenazan aquellos aspectos del carácter que brindaban sensación de estabilidad: la pertenencia a una comunidad cohesionada con proyectos colectivos y duraderos. Hoy el sujeto como dice el autor, está en una necesidad permanente de reinversión que imposibilita la creación de relatos de identidad coherentes.

Pensar en los jóvenes y cómo el trabajo, como articulador social, les propone nuevas formas diferentes a las establecidas en la modernidad es necesario para interpretar los nuevos patrones que estructuran la vida social.

BIBLIOGRAFIA

Bauman, Zygmunt. 2003. Modernidad líquida. México. Fondo de Cultura Económica.

Boltanski, L y Chiapello, E. 2002. El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Ed. Akal.

Castel, R. y Claudine. H. 2003. Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo: conversaciones sobre la construcción del individuo moderno. Rosario: Homosapiens.

Felstead. A. 2012. Rapid change o slow evolution? Changing places of work and their consequences in the UK. Journal of transport Geography.

Foucault, M. 1987. Historia de la sexualidad. I. La voluntad de saber. Madrid: Siglo XXI.

Ley Teletrabajo 27.555/2020 sancionada el 30/07/2020.

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

Los municipios del conurbano bonaerense ante la segunda ola: análisis y lineamientos para la acción frente al COVID-19 / Rodrigo Carmona ... [et al.] ; compilación de Rodrigo Carmona. - 1a ed. - Los Polvorines : Universidad Nacional de General Sarmiento, 2021. Libro digital, PDF - (Cuestiones metropolitanas ; 32)

Maurizio, R. (2021) *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Informe Técnico. Julio 2021.

Nansen B, Arnold, M, Gibbs, M y Davis, H. 2010. Tiempo, Espacio y Tecnología en el trabajo en casa. New Technology, Work and Employment.

Negri, A y Hardt, M. 2005. Imperio. Barcelona: Ed. Paidós.

Ruíz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2018) “La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar”, en *Revista de Comunicación de la SEECI*. 15 nov 2017/15 mar 2018, n°44, 33-51.

Sennett, R. 2001. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Wehle, B y Baudry, G. 2021. El carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde la subjetividad de jóvenes teletrabajadores. 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “Lxs trabajadorxs, la producción y la reproducción de la vida social en crisis. Cambios y persistencias en un contexto de pandemia”. ASET.

Wehle B, Baudry G y Anconetani M.,2019. “Las estrategias de recursos humanos y el trabajo de los jóvenes en la era digital. Universidad Nacional de Quilmes.

Wehle B., Anconetani, M, Baudry G. 2017 “trabajar siendo joven ¿derecho o privilegio?”. ASET.