

Organización del trabajo, digitalización y pandemia de COVID-19

Paola Vazzano -*paolavazza@hotmail.com*

Instituto Superior de Formación Docente N° 4, Ángel Cárcano.

Recibido: 07 - 09 - 2022

Aprobado: 01 - 12 - 2022

Resumen: La organización de los puestos y actividades, por los que se lleva a cabo los procesos laborales, se ha transformado significativamente durante la pandemia, por la profundización del cambio digital. Consideramos que es relevante el análisis y la reflexión acerca de algunos núcleos problemáticos, vinculados a los avances tecnológicos, al gobierno algorítmico y a los procesos de flexibilidad laboral, que constituyen el marco general para que, en la actual fase, prolifere el capitalismo de plataformas. Por consiguiente, nuestro objetivo general consiste en caracterizar la organización del trabajo en el marco de la crisis socio-sanitaria de COVID-19, en relación al uso de las tecnologías digitales, desde las dimensiones de flexibilización y digitalización, en el contexto del actual modo capitalista. Más específicamente, nuestro interés reside en analizar dos de las formas laborales que han alcanzado una centralidad relevante, durante el período de aislamiento: el trabajo de plataformas y el trabajo remoto. Por último, buscamos reflexionar, en base a evidencia empírica, acerca de las transformaciones en el trabajo docente en Argentina, en función de las tradicionales nociones de tiempo de trabajo y lugar de trabajo, así como sobre sus efectos en las percepciones y las subjetividades de los trabajadores.

Palabras claves: Trabajo remoto; Tecnologías digitales; Flexibilización; Modelo de plataformas.

Abstract: The work organization has significantly been impacted during the pandemic, by the profundization of technological change, in the context of digital capitalism. Then, we consider that the understanding of such complexes questions, related to the expansion of platforms model and algorithmic governance, is pertinent. The main objective of this article

is to characterize the work organization during the COVID-19 pandemic crisis, linked to the use of digital technologies, focusing in particular on flexibilization and digitalization dimensions, in the current phase. Also, our interest is to analyze the features of two forms of work that have reached a central place in the lockdown period: gig workers and remote work. To conclude, we will try to think, according to the empirical evidence, about the transformation that have happened in teaching tasks, in Argentine, applying the traditional notions of working day and workplace, and giving attention to their impact on the workers perceptions.

Keywords: Remote work; Digital Technologies; Flexibilization; Platforms model.

Introducción

En un contexto marcado por la crisis socio-sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, se ha podido observar una creciente utilización de las tecnologías digitales, cuya implementación databa de antes, en las esferas productivas y no productivas. Al mismo tiempo, ello trae consecuencias no sólo en la organización de los procesos de producción, sino que impacta fuertemente en las condiciones de precarización de la mano de obra. Bauman (2003: 224) remarca que, en el entorno de precarización laboral de la modernidad líquida, no cuestionar las instituciones, -productos de las agencias-, significaría caer en “la ilusión de la heteronomía con sus consecuencias fatales”. Así, frente a cambios en las tecnologías que impactan el trabajo, de los cuales somos testigos a diario, consideramos que es pertinente abocarnos a un análisis que complejice la problemática de la digitalización en los procesos laborales. Estos procesos de incorporación de tecnología son llevados a cabo no sin mostrar ambivalencias y tensiones, producto asimismo de los requerimientos del funcionamiento de capital. No hay que perder de vista que la transformación digital viene a cumplir una centralidad, no sólo en la búsqueda de eficiencia de los procesos, sino en relación a las necesidades de reestructuración que tiene el capital, frente a las recurrentes crisis, para recuperar y garantizar sus niveles de rentabilidad. Más aún, que el principal insumo, o materia prima, en el siglo XXI, sean los datos, nos permite relacionar las

actividades productivas con los procesos de automatización, para intensificar las tareas de extracción y procesamiento.

Como es motivo de debate presente, los procesos de producción y las formas de organización del trabajo, en los últimos años, han sufrido cambios relevantes en términos de incorporación de los desarrollos en los campos de la comunicación y de la información. Partimos de la hipótesis que los cambios tecnológicos han afectado, sino a las categorías ocupacionales en su totalidad, al menos las tareas menos calificadas, profundizando los procesos de flexibilización y tercerización del trabajo. Es decir, la externalización de los procesos laborales, iniciada cuatro décadas atrás, es convergente con los más recientes rasgos de plataformización, y digitalización. Más aún, la reorganización de las actividades laborales, producto de la incorporación de las tecnologías digitales, ha sido una de las particularidades de la pandemia. Dicho esto, consideramos que es relevante el análisis y la reflexión acerca de algunos núcleos problemáticos, vinculados a la creciente digitalización de las actividades, al gobierno algorítmico y a los procesos de flexibilidad laboral, que constituyen el marco general para que proliferen el capitalismo de plataformas. Por consiguiente, nuestro objetivo general consiste en caracterizar la organización del trabajo durante la pandemia de COVID-19, en relación al uso intensivo de las tecnologías, desde las dimensiones de flexibilización y digitalización, en el contexto del actual modo capitalista. Particularmente, nuestro interés reside en analizar dos de las formas de organización que han sido relevantes durante el período de pandemia: el trabajo de plataformas y el trabajo remoto. Por último, buscamos reflexionar, en base a evidencia empírica, acerca de las transformaciones en Argentina, haciendo foco en la flexibilidad de las tradicionales nociones de tiempo y lugar de trabajo, así como sobre sus efectos en las percepciones y las subjetividades de los trabajadores en Argentina, en el marco del capitalismo de datos.

El enfoque general del cual se parte para analizar las tendencias de las actividades laborales en relación a los cambios digitales, no sólo se distingue por ubicarse dentro de la corriente de los estudios sociales de la técnica que tuvieron a Pinch y Bijker (2008: 17) como pioneros, donde los significados que se les otorgan a los artefactos tecnológicos son construidos socialmente, producto de intereses entre distintos actores. Una segunda razón

que fundamenta nuestro enfoque, es el intento de introducir elementos, no sólo de naturaleza económica y técnica, sino también aquellos que remiten a las dimensiones ideológicas, culturales y políticas que forman parte del desarrollo de las sociedades en esta fase. En otros términos, para poder problematizar los procesos por los que se han llevado a cabo las transformaciones en las actividades productivas, es necesario matizar el análisis con las nociones analíticas que contribuyan a nuestros intereses de investigación.

El presente trabajo está estructurado, además de esta sección que hace de introducción, en tres secciones medulares, que concluyen con algunas consideraciones. En la primera sección, nos dedicamos a la construcción de un marco interpretativo, presentando algunas categorías que poseen una productividad en función de nuestros intereses de explicar las formas de trabajo, en el período de crisis socio sanitaria provocada por Covid-19, en estrecha vinculación con la creciente utilización de las tecnologías digitales. Se desarrollará, además de un recorrido por los principales núcleos del pensamiento neoliberal, las dimensiones de creación de valor, flexibilidad laboral, informacionalización, replicabilidad y “multiespecialización”. En la segunda sección, se destinan los esfuerzos analíticos al desarrollo de líneas argumentales que describan el funcionamiento de las plataformas en la etapa actual, en particular. la indagación acerca de la complejidad de los tipos de trabajo involucrados. Por último, nos referiremos al trabajo “a distancia”, como una forma de organización en el contexto del cambio tecnológico. Se profundizará en la duración de la jornada laboral en relación a las exigencias que ello ha significado para los trabajadores docentes en Argentina, durante el período de aislamiento social.

El diseño metodológico es mixto complementando el tratamiento cualitativo con evidencia empírica cuantitativa. A partir de la revisión bibliográfica, se construye un marco interpretativo que, basado en la caracterización del contexto donde se desenvuelve el trabajo docente digital durante el aislamiento, y la presentación de las dimensiones de las principales categorías de análisis, aporte a la comprensión de las particularidades de nuestro objeto de estudio. La información cuantitativa es aportada por dos fuentes de datos de estudios de encuestas: uno, de nivel nacional, realizado por la Confederación de

Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y un segundo, con la función de validar algunos datos, realizado por el Observatorio Demos.

1. Marco interpretativo: flexibilidad laboral y tecnologías digitales

En esta sección, nos dedicaremos a presentar las categorías analíticas, así como una contextualización de nuestro objeto de estudio, para abocarnos, más adelante, al estudio de la problemática de la organización del trabajo en relación a las tecnologías digitales. Antes de presentar las categorías más específicas, delinearemos algunas nociones de la teoría marxiana que contribuyen a la comprensión de las relaciones de apropiación del producto del trabajo y los tiempos de trabajo que forman parte de los procesos productivos. Así, es relevante puntualizar que las relaciones de producción, que pretenden ser impuestas como producto del ejercicio de la libertad, cuando en realidad responden a determinadas relaciones sociales donde se lleva a cabo la valorización (Marx 2002: 89). En efecto, el fetichismo refiere a los modos enmarañados que velan el trabajo como producto social; es decir, la generación de valor en el intercambio que se produce en el mercado. Por el contrario, esta concepción devela que no es un aspecto objetivo, el que determina el valor de las formas de la mercancía: es decir, no sólo interviene “la medida del gasto de fuerza de trabajo humano” (p.101).

La contribución conceptual de Tithi Bhattacha (2018: 2) nos permite introducir, al análisis, elementos del orden de lo no económico, tales como: instituciones políticas, regulaciones de la propiedad, para poder abordar la reproducción del sistema capitalista como totalidad social. Así, el proceso de producción capitalista es analizado no sólo en términos de la producción de mercancías, lo económico, sino también en la reproducción de la fuerza de trabajo -que generalmente se produce sometiendo a las mujeres a ello- y la reproducción del mismo capital. Ello le permite, siguiendo a Marx, ver lo enmarañado que la economía esconde bajo una apariencia de igualdad y libertad. La teoría del valor-trabajo considera al trabajo como fuente del valor bajo el capitalismo, conformada por “relaciones de dominación, para que produzca más que los medios de subsistencia necesarios para el mantenerse. El plusvalor, es apropiado por el capital en el proceso de “reproducción de la

fuerza laboral” que no solo ocurre en el lugar de trabajo. Se debe tener en cuenta, para analizar la apropiación del trabajo, la incorporación de las tecnologías, lo que genera un incremento de la productividad del trabajo y, por consiguiente, de la plusvalía, sostenida, en la extensión de la jornada laboral (Smith 2016: 68).

Ahora bien, debemos en este punto considerar el origen del valor en las actividades bajo el modelo de plataformas. Los avances digitales, que cobraron un impulso aún mayor a partir de 2020, tienen una incidencia directa en las formas de organizar y de cambiar el significado del trabajo. Como veremos más adelante con Srnicek, también para Fumagalli et al (2018: 27), los datos son la materia prima que las empresas recopilan y los procesan: “producen un valor de cambio (el valor de los datos) sobre la base de la tecnología algorítmica, es decir de la propia plataforma”. Ello da lugar a la noción de trabajo digital de Fumagalli que permite identificar el trabajo humano, en forma de las participaciones de los usuarios en las diversas plataformas, que se produce en las plataformas y que es subsumido por el capital. Esto se traduce en la existencia de actividades de los usuarios que es entendida como “innovadoras fuentes de valorización, (en tanto) formas de explotación que van más allá de las relaciones salariales” (p. 32). Se genera, de este modo, en la actual fase del capitalismo, un excedente no sólo durante el tiempo establecido para las actividades laborales, sino durante los tiempos de vida que, generalmente, no es reconocido, ni remunerado.

1.1 La racionalidad más allá de lo tecnocrático

Antes de abocarnos a indagar acerca de las transformaciones en las formas de organización del trabajo, haremos referencia, en este punto, a la pregnancia y mutaciones de la racionalidad neoliberal, desde una visión más estructuralista, destacando los procesos productivos, pero también desde concepciones que hagan foco en la constitución de subjetividades. Tempranamente, y en oposición a la concepción naturalista, Lerchner (1977: 400), revelaba el carácter ideológico de la reproducción, señalando que la "universalidad" de la tecnología corresponde a la "universalidad" de las relaciones capitalistas de producción”. Como señala Schwarz (2018:184), más allá de lo económico, el componente

ideológico del valor trabajo, “el universalismo, ideología en Europa;(…), encubriendo lo esencial, la explotación del trabajo”. Álvaro García Linera (2020: 187) previene acerca de las explicaciones que promueven la expulsión de la praxis humana del devenir de los acontecimientos sociales, con justificaciones que pretenden hacer creer que las sociedades se mueven impulsadas por leyes independientes. Desde una perspectiva coincidente, Katz (2015: 82) remarca los aspectos ideológicos del liberalismo, a partir de la década del ochenta, “como pensamiento económico constituido por el discurso de la eficiencia, de la competencia, de la mano invisible, la apertura y la flexibilidad laboral”. Su visión, si bien de corte estructuralista, procura superar la visión economicista que postula una concepción naturalista de las fuerzas de producción, escindidas de las relaciones de producción. Ahora bien, para el autor, las reformulaciones que ha tenido el pensamiento neoliberal, le permite asignar a la tecnología un rol de facilitador del cumplimiento del ideal neoclásico del mercado perfecto, a partir de los avances comunicacionales e informacionales. No obstante, le endilga, un tinte reaccionario: “el pensamiento neoliberal contemporáneo combina fundamentos económicos neoclásicos con actualizaciones de la superioridad de las ideas etnocéntricas que hacen énfasis en el individualismo”, por caso el emprendedurismo” (p. 94).

Ahora bien, enfoques compartidos, por Davies (2016: 141) y Gisela Catanzaro (2021: 28), entre otros autores, realizan una distinción en los discursos neoliberales con los que se intentaba la universalización de un modo de producción. Es decir, retóricas que en general son englobadas bajo el rótulo de la eficiencia, cuando en realidad han venido siendo pergeñados desde el resurgimiento del neoliberalismo de los años ochenta. Si durante ese período, el pensamiento liberal, tecnocrático, hacía hincapié en el cálculo, en las métricas económicas; en la fase contemporánea del capitalismo, a partir de la segunda década del siglo XXI, el discurso se caracterizaría por haber realizado un giro punitivo, mostrando, a su vez, las contradicciones que administraciones neoliberales llevan a cabo cuando implementan políticas de sostenimiento del gasto. Más aún, Davies saca la luz la productividad de las crisis económicas ya que permiten poner en cuestión las “ortodoxias teóricas”. Así, propone desechar los códigos “no representativos, los de la programación

informática, de lo biológico”, pues considera que son mecanismos con los que el poder intenta recuperar los niveles de rentabilidad capitalista. Agregaríamos que la utilización intensiva de los datos se emparenta, en este punto, con la necesidad de enmascarar las relaciones de explotación del trabajo.

Por su parte, el aporte de Gago (2014:10), si bien considera la fase del neoliberalismo, como modo de imposición del régimen de acumulación global de tono extractivista, calibra esta mirada estructural con una concepción foucaultiana. En este sentido, lo transindividual de las fuerzas productivas permitiría ver la complejidad de formas de vida que proyectan una nueva racionalidad y afectividad colectiva, que manifiesta formas de cálculo diferente al *homo economicus* del liberalismo. El análisis que ella realiza hace posible comprender las ambivalencias de la permanencia de una gubernamentalidad que, basada en la libertad, pueda tener injerencia en las subjetividades comunitarias., ya que el meollo está en la producción de valor, “no en un sentido economicista o que concibe al trabajo como esfera separada y restringida de la vida social, sino (como) producción de existencia” (p. 17). La búsqueda de otorgarle un nuevo espíritu al capitalismo, que es preocupación de Boltanski y Chiapello (2002: 52), se orienta a encontrar justificaciones que tengan asideros fuertes, más allá del dogma liberal, para lograr la adhesión de los dirigidos. En relación a la fase digital del capitalismo digital, las identidades, subjetividades y valores en oposición al largo plazo que había caracterizado a la etapa anterior, apuestan por la inmediatez, lo efímero, las emociones, si bien no dejan de lado la mercantilización de las actividades. El pensamiento neoliberal, como racionalidad que supone la generalización del mercado, el cálculo y la competencia, nos provee de elementos para la comprensión de una de las figuras de que genera adhesión la fase digital: el “*homo economicus*” como sustrato de decisiones basadas en análisis algorítmicos.

1.2 La flexibilización en el capitalismo

Aquí, nos interesa desarrollar una línea argumental que tiene como marco de las relaciones de producción, a la flexibilidad laboral, implementada a partir del último cuarto del siglo pasado, con efectos en la reorganización de las actividades. Más, vinculado a los avances en los campos de la información y de la comunicación, nos interesa, dado nuestro

objeto de estudio, destacar el hecho de que los procesos de flexibilización se producen en el contexto de las reestructuraciones del propio capitalismo, en sus distintos momentos, para mantener la tasa de ganancia. Aquí, realizaremos una consideración a grandes rasgos de la crisis de sobreproducción que, posterior al éxito del capital industrial, sobrevino, en la década del setenta. La amenaza para el sostenimiento de la tasa de rentabilidad tuvo como corolario una nueva articulación de las relaciones, marcadas por “la desindustrialización y de deslocalización de la producción de las grandes corporaciones, acompañada de la precarización de la fuerza de trabajo” (Srnicek, 2018: 20). Asimismo, esta característica del modo capitalista en los años noventa sentó las bases para que, a partir de la crisis de las subprime del año 2008 se incrementarán, de manera exponencial, los negocios financieros y de uso intensivo de los datos. Asimismo, vincularemos la flexibilización productiva con la automatización y la búsqueda de una mayor productividad, proceso que había comenzado en el período aperturista de los años ochenta.

De lo descrito, surge un concepto relevante para nuestros intereses investigativos, el de flexibilización de los procesos productivos, entendida “como la capacidad de éstos de adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico” (OIT: 1986). Entre los aspectos que abarca el concepto de flexibilidad se encuentran, principalmente, los referidos a salarios, volumen de empleo, movilidad ocupacional, relocalización, reformulación de nociones de tiempos y espacios. En cualquier caso, se trata de imponer un sistema de relaciones laborales con menor rigidez: cambian las jornadas de trabajo, tareas a realizar y formas contractuales y salariales fijas, que son anteriores a las modificaciones introducidas en la década de los noventa Kabat et al (2014: 274). Asimismo, la flexibilidad laboral se presenta como una estrategia para hacer frente a la competitividad sustentada en la incorporación de las nuevas tecnologías (Rial, 2017: 7). De las distintas clases de flexibilidad que Blossfeld et al (2005) compendian, se destacan, para nuestros intereses, las siguientes: i) numérica, mediante los contratos temporales o a través de los despidos; ii) funcional, referida a la polivalencia y a la reestructuración de tareas según las necesidades cambiantes de la empresa; iii) temporal, varían las horas y jornadas de trabajo; y iv) externalización del trabajo, contratando los servicios de otras empresas para la

realización de algunas tareas, o subcontratando a autónomos. Todos estos aspectos suponen la modificación de la distribución del trabajo, a partir de la sustitución digital y la fragmentación, teniendo como corolario la reconfiguración de las formas, con efectos en términos de nociones de tiempo y espacio.

El renovado auge que han tomado los enfoques que correlacionan la baja demanda de trabajo con la automatización tiene un punto de partida en la investigación de Frey y Osborne (2013) en la que se estimaba que el 47 por 100 de los empleos en Estados Unidos están en grave peligro de ser automatizados. Otros autores, entre ellos Benanav (2020: 19), introducen otros factores: “el descenso de la demanda de mano de obra no se debe a un salto sin precedentes de la innovación tecnológica, sino a un cambio técnico producido en un contexto de profundización del estancamiento económico”. En cualquier caso, se requiere de un esfuerzo analítico para comprender la complejidad de los procesos tecnológicos: a qué sectores y a qué ocupaciones, o más específicamente las tareas, afectan en términos de sustitución. No obstante, no se pueden dejar de lado las transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, en particular el industrial, dando como resultado una dicotomización entre trabajadores con alta formación, orientados hacia actividades informacionales y del capital multinacional, y, por otro lado, trabajadores de muy baja calificación, ocupados principalmente en actividades precarizadas. Para ilustrar al respecto, Goos y Manning (2007) aplican el concepto de polarización en la composición del empleo, donde por un lado hallamos actividades repetitivas que serían las más afectadas por la codificación y consecuente sustitución y por otro, las actividades no-rutinarias, creativas, que son menos afectadas y desempeñadas por trabajadores con calificaciones altas.

1.3 La información digital y la polivalencia en el trabajo

La señalada particularidad de informacionalización de las actividades, que es compartida por autores que abordan el modelo de una sociedad digital (Costa 2017; Rodríguez 2012; Zukerfeld 2021), posee la capacidad analítica para abordar las relaciones del trabajo que, en el marco del cambio tecnológico, no son fáciles de comprender o caracterizar. La intensificación en la utilización de las tecnologías digitales es concordante

con la existencia los procesos de flexibilización. Estos desarrollos conceptuales muestran su productividad en términos de la caracterización de los rasgos de plataformización y automatización, de las relaciones entre el trabajo y las tecnologías digitales en el capitalismo actual. A su vez, nos permite distinguir la complejidad de las formas laborales, sobre las cuales indagaremos con más detalles en las siguientes dos secciones. Por el momento, planteamos la relevancia de dos dimensiones de análisis: por un lado, se refieren a trabajos con fuerte contenido informacional y, asimismo, implican diversas categorías ocupacionales: propietarios, autoempleados, trabajadores precarios, en relaciones laborales estables. En cualquier caso, lo que caracteriza en términos generales, a la fase actual del capitalismo de plataformas, es, según Zukerfeld, la “tendencia hacia la informacionalización de las actividades productivas: “cada vez más trabajadores tenían como principal actividad laboral la producción de alguna forma de información digital y como principal medio de trabajo una o varias tecnologías digitales” (p.18).

En este punto, es significativo introducir la particularización que, en relación a las transformaciones operadas, proponen algunos autores (Hui 2020; Rodríguez 2012; Zukerfeld 2021). Ellos remarcan favorablemente la lógica recursiva, que suponen las tecnologías basadas en concepciones cibernéticas. Esta lógica pone de manifiesto en los ámbitos económicos y políticos, a partir de la “generalización de los algoritmos en computadoras digitales. El capital ha hecho un pasaje, así, del modelo mecanicista observado por Marx a un modelo organicista realizado por máquinas informáticas”. Además, Hui (2020: 124) advierte sobre los riesgos de una gubernamentalidad basada en la autorregulación de sistemas automáticos, y propone llevar a cabo una diversificación de tecnológicas. Continuando con el desarrollo de las características de la información digital, que como hemos expresado se ha convertido en el insumo decisivo de los procesos productivos, una de ellas es la replicabilidad de la información digital. Sin embargo, el libre acceso a los medios de producción en la fase informacional, por oposición a la prohibición de propiedad del capitalismo industrial, produce una contradicción entre el avance de las fuerzas de producción y las relaciones de producción; es decir, los avances de acceso abierto tensionan la mercantilización y apropiación de la creación de valor. Por ello, el

requerimiento del capitalismo, en todas sus fases, y la actual fase de datos no es la excepción, de protegerse frente a posibles competidores, ha hecho que se intente regular los derechos de propiedad intelectual para evitar la reproducción de los bienes del trabajo informacional, las comunicaciones, software, videos.

El código ha hecho posible no sólo la duplicación genética, sino también la reproducción de los datos en las áreas computacionales, con los efectos incrementales en los procesos de creación de valor que la automatización conlleva (Rodríguez 2012: 47). Ello resulta relevante para analizar la complejidad de los cambios de las formas de trabajo y para introducir una consideración acerca del rasgo de “multiespecialización flexible” del trabajo informacional, como lo denomina Zukerfeld (2021: 21). En oposición a la especialización del trabajador fordista, los trabajadores “informacionales” se ven presionados a incorporar diferentes tipos de conocimientos y habilidades, subjetivos y codificados. Ahora bien, estas formas de trabajo, con un acceso abierto a los medios de producción y plataformas, acentúan el rasgo de replicabilidad de los contenidos que no se remunera mercantilmente. En suma, las características materiales de las tecnologías que posibilita que los bienes digitales una vez puestos en circulación, alcancen un grado de masividad tal, comienza a plantear, en la fase actual, la necesidad de proteger los modelos de negocios que se sustentan en el trabajo informacional. No obstante, los bienes digitales, representantes de un acceso abierto sin restricciones, son percibidos, en los últimos años, como objeto de mercantilización y de apropiación, por las corporaciones, en términos de comercialización de los datos que las actividades digitales implican. Así, se recurre no sólo a la vía proteccionista de los bienes informacionales, sino que se los mercantiliza convirtiéndolos en servicios, por los cuales se debe pagar.

2. Las tendencias del trabajo en el modelo de plataformas

Los procesos que venimos detallando ponen de manifiesto la complejidad del análisis de la organización del trabajo en los escenarios actuales, donde la actual centralidad de los datos responde a los requerimientos del capital. Repasemos, brevemente, el pasaje del capitalismo industrial, con el uso de energía eléctrica para la fabricación en cadena, a un modelo de producción cuya fuente de insumo se orienta a la electrónica, que a su vez

fue profundizando los cambios vinculados a la automatización. Asistimos, así, a la fase actual, que algunos denominan sociedad del conocimiento o cuarta revolución digital, donde la transformación digital es una constante. En relación a ello, la eficiencia es una dimensión emparentada a las tecnologías digitales, so pretexto de que agilizarían los procesos con nuevos canales de distribución, mayor movilidad, más allá del tamaño que ya no tiene la importancia que tenía en las organizaciones tradicionales (Schneider, 2004). Arribados a esta instancia, debemos mencionar algunos de los avances tecnológicos, que, en el siglo XXI, impactan sobre la organización del trabajo, con el argumento de que se requiere una mayor flexibilización de los procesos. Entre estas tecnologías, se encuentran las aplicaciones de videoconferencias o las plataformas de trabajo colaborativo, las aplicaciones de gestión financiera, contable, los videos educativos, entre otros casos. Ellas han adquirido, debido a su bajo costo, una presencia importante en las actividades, en especial bajo formas de trabajo remoto, durante la suspensión de actividades presenciales, pudiendo ser aplicados en todo momento y desde cualquier lugar.

Ahora bien, el impacto del cambio tecnológico, si bien se implementa según las necesidades de las empresas, tienen sus bemoles: trastocan las tradicionales dimensiones temporales y espaciales del puesto de trabajo, a partir del surgimiento de nuevas formas laborales. En el contexto de emergencia provocado por la pandemia de COVID-19, a escala global, los países tuvieron que implementar diversas medidas, tanto para contener la propagación de la enfermedad, como para garantizar no solo el sostenimiento de las actividades productivas. En este marco, la administración pública, los servicios profesionales, las atenciones médicas y la educación han sido algunos de los ámbitos en los que se aplicaron medidas que reordenarán la organización de tiempo y espacio. En el caso específico de la educación, no sólo el estado decretó rápidamente la suspensión de las clases presenciales en todas sus modalidades y niveles, sino que se planificaron e implementaron y programas que garantizaran la continuidad del vínculo pedagógico, lo que significó, a grandes rasgos, que el trabajo docente tuviera que ser desempeñado desde sus domicilios. Así, estos cambios son promovidos, en el caso de la administración pública

(INAP, 2021: 39), con convenios flexibles que reducen costos y posibilitan la reorganización de los procesos en términos de flexibilización de las funciones.

2.1 Las complejidades del capitalismo de plataformas

En función de nuestro objeto de estudio, nos interesa en este estudio hacer referencia a la organización del trabajo, vinculada a la creciente digitalización, el trabajo intermediado por plataformas, que ha sido relevante durante el aislamiento provocado por la pandemia. Los efectos de las transformaciones digitales traen a colación un sinnúmero de cuestiones complejas que vienen siendo materia de debate, pero que deben ser redimensionadas, según nuestro enfoque, a la luz de los procesos de flexibilización. En este apartado, nos abocaremos a indagar en el comportamiento de las plataformas ya que, para nuestros intereses, es una noción que nos permite identificar un modelo donde la centralidad de los datos constituye la materia prima de los procesos productivos, al mismo tiempo que nos brinda un marco general para indagar en las particularidades de las nuevas formas del trabajo. Según la OIT (2029:4), “las plataformas digitales de trabajo son los servicios digitales (sitios web o aplicaciones informáticas) que facilitan la externalización de tareas”. Estas plataformas responden a los requerimientos económicos de brindar la infraestructura técnica y financiera para la realización de trabajos en forma no organizada ni protegida por convenios laborales. No sólo para que los trabajadores independientes, de distintas áreas geográficas respondan a solicitudes de las empresas para realización de tareas. A través de aplicaciones, “también brindan la infraestructura a los trabajadores desde una posición centralizada, un método para entregar el producto del trabajo y cobrar por la tarea terminada”.

El análisis de las plataformas, o de la tendencia al uso intensivo de ellas en las actividades laborales, presenta ciertas complejidades. En efecto, los conceptos de trabajo y de generación de valor adquieren características diferentes a las tradicionales concepciones que prevalecieron, por más de un siglo, en las formas laborales del capitalismo industrial. La expansión de las plataformas, a finales de la primera década del siglo XXI, obedeció a una orientación hacia el uso intensivo de las tecnologías digitales en los procesos, que

permitiera reducir los costos de producción. Si bien, se argumenta que la implementación de formas de trabajo flexibles constituye una necesidad, casi natural del modo de producción, evitando las referencias históricas, lo cierto es que son resultado de determinadas relaciones de reproducción. En otros términos, las explicaciones del surgimiento de las tecnologías de plataformas hay que buscarlas en los intentos, de los sectores propietarios, por achatar las estructuras organizacionales, con dotaciones más pequeñas, puestos polivalentes, tercerizados, más que en los beneficios para los trabajadores (Novarin 2020).

En su búsqueda de recomposición de los niveles de ganancias, la economía capitalista, frente a la crisis de las sub-prime de 2008, se abocó a la utilización de los avances de las tecnologías con base digital. Srnicek para referirse al surgimiento del capitalismo de plataformas (2018: 44) señala que “el registro se volvió excesivamente simple” y más rentable, al mismo tiempo que “optimiza los procesos productivos en función de la flexibilidad y la deslocalización de los trabajadores”. La importancia de este modelo de plataformas ha alcanzado ribetes significativos durante el período de aislamiento de la crisis socio-sanitaria ya que ha posibilitado que, a través de aplicaciones de internet, muchas actividades esenciales se pudieran seguir llevando a cabo, en forma remota. No obstante, no consiste sólo en infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos, intermediar, sino que la sincronización de los servicios entre oferentes y consumidores forma parte de un proceso más amplio que es el de la externalización de las actividades laborales. Nos interesa, aquí, destacar un atributo de la noción de plataformas del autor que es la gestión algorítmica, que ellas implican, ya que las interacciones están usualmente gobernadas por algoritmos que no sólo permiten rankear a los usuarios, sino también extraer y procesar información. La dimensión de gestión algorítmica de las plataformas complejiza el sentido de libertad de las tecnologías digitales con el hecho de la producción del valor trabajo, es decir de la mercantilización de actividades cuyo principal insumo es la información.

Es importante destacar que la proliferación de un modelo basado en las plataformas sucede no sin dar lugar a visiones críticas que buscan repensar la propiedad de los frutos del trabajo digital. Se cuestiona, siguiendo esta línea argumentativa, el intento de captar las

ganancias, monetizarlas, que provengan, en la fase actual de la liberalización y apertura de contenidos y bienes informacionales. Ahora bien, ello ha sido posible por una confluencia axiológica que ha dado lugar a un capitalismo de datos: esto es, rasgos organizacionales e identitarios de promoción de un aspecto del trabajo, el colaborativo, que es propiciado por las mismas plataformas y sus algoritmos. Podemos observar cómo confluyen factores relativos a las posibilidades de conexión de la infraestructura con la mercantilización de actividades de servicios, propios de una gobernabilidad algorítmica, por no hablar de vigilancia, que hemos tratado en la sección anterior. En relación a ello, son estas funcionalidades algorítmicas que posibilitan los datos lo que ha sido puesto en tensión: la extracción y procesamiento de grandes volúmenes de datos presenta aspectos de explotación y de control. Rouvray y Berns (2016: 134) han denominado, gubernamentalidad algorítmica”, para referirse al “conocimiento que pretende duplicar la inmanencia de lo real en tiempo real”.

Así, la comprensión automatizada de lo social que hasta hace poco era destacado como un aspecto positivo de las interacciones digitales, se vuelve, en el capitalismo digital, objeto de preocupación desde los enfoques foucaultianos. La expansión del algoritmo, como parte de la big data, que se lleva a cabo gracias a la tecnología de plataformas, plantea interrogantes acerca de dimensiones tales como el conflicto y los aspectos de anticipación y modulación de los comportamientos, que ella conlleva. Sadin (2020: 19) ha desarrollado la idea de un “individuo algorítmicamente asistido”, producto de la incidencia predictiva de las conductas que los sistemas informáticos posibilitan. Zuboff (2020: 21) alude, asimismo, a la problemática del control, señalando que los “datos son considerados como un excedente conductual («propiedad») de las propias empresas capitalistas de la vigilancia y (que) se usa como insumo de procesos avanzados de producción conocidos como inteligencia de máquinas”. Existe un diagnóstico coincidente en que en la economía digital hay convergencia entre vigilancia y actividad lucrativa, lo que lleva a que se pueda aludir a un “capitalismo de la vigilancia”.

2.2 Intermediación y formas de organización del trabajo

Llegados a este punto, debemos abordar el modelo de plataformas, poniendo el foco en el rasgo de externalización del trabajo, propio de la flexibilidad laboral. Nos dedicaremos, a partir de la expansión de la digitalización de las actividades productivas, a la clasificación de las ocupaciones en las plataformas. La categoría, que hemos desarrollado en la sección anterior, de trabajo informacional, o con contenido digital, ayuda a identificar procesos de explotación e incluir actividades a las que, en una primera instancia, se les negaría la definición de trabajo. No obstante, la clasificación presenta cierta complejidad, ya que el concepto mismo de plataformas excede la división clásica entre empresas y mercados, además de las tensiones que significa la consideración, o no, como relaciones laborales de distintas actividades, asistidas por tecnologías digitales. Las clasificaciones no significan tipos puros, si bien permiten indagar en los cambios que han afectado a las categorías ocupacionales, en su organización en totalidad o en parte de las tareas. En la segunda década del presente siglo, nos encontramos con un conjunto de trabajos en plataformas, especialmente de menor calificación, caracterizado por una alta automatización, además de que persisten algunas tareas analógicas. Más aún, el impacto de los cambios se acentúa, en tanto encastran en el contexto de una flexibilidad laboral que había sido implementada décadas antes.

Aspectos que abarcan la contratación de los servicios de otras empresas o de autónomos, suponen al mismo tiempo la modificación de la distribución del trabajo y la fragmentación, en términos de nociones de tiempo y espacio. Al respecto, Subirats (2019: 39) señala que la definición del modelo de plataformas, en tanto intermediación que solo se encarga de conectar grupos y sus necesidades, esmerila las relaciones laborales que allí operan. Agrega que se produciría una combinación entre “el ideario neoliberal y la innovación tecnológica, que permitía mayor facilidad para trasladar espacios productivos complejos a países con menos costos laborales, a partir de procesos (...) labores de producción y ensamblaje que se dispersaban y fragmentaban. perjudicando a quienes ocupan las posiciones peor retribuidas”. Ahora bien, estudios recientes de organismos internacionales, entre ellos la OIT, destacan el alto nivel educativo de los trabajadores de plataformas: un 37% posee estudios universitarios, lo que indica la presencia de

clasificación en categorías laborales precarias. En efecto, la articulación de las potencialidades que generan las tecnologías, en tanto forma de organizar los procesos productivos, trae aparejado la figura de trabajadores sin cobertura social. Además, se produce una mercantilización a partir de la explotación de los datos que provienen de los movimientos generados por los usuarios de plataformas.

Lo que se conoce habitualmente como trabajadores de plataformas “de changas” (gig labour), que abarca fundamentalmente las actividades de reparto a domicilio y transporte de pasajeros, han adquirido una mayor visibilidad durante el período de aislamiento. Es el primer tipo de clasificación de la ocupación de plataformas, que se realiza bajo la intermediación de las empresas que manejan la infraestructura. La demanda de trabajo en este sector, aunque tenga como eje de búsqueda el argumento discursivo de la libertad: sé tu propio jefe es uno de ellos, no esconde la relación de dependencia que allí existe, tampoco la sub-clasificación de los trabajadores. En efecto, las situaciones de precariedad, y de tercerización, han adquirido, en países como Argentina, en contextos de pandemia, un deterioro significativo en sus condiciones de trabajo: en términos de flexibilidad horaria, cobertura social, riesgos laborales, entre otros. Ahora bien, estudios dirigidos por la OIT establecen que las condiciones de flexibilidad horaria son valoradas positivamente por los trabajadores de reparto de plataformas. En otros términos, la no remuneración monetaria de los tiempos que los trabajadores se encuentran a disponibilidad de las empresas de plataformas no constituye un elemento que los disuada para realizar este tipo de trabajo.

La segunda clasificación alude a actividades realizadas por propietarios autoempleados, que son incluidas como trabajo de plataforma. Este tipo de trabajadores refiere a actores, conferencistas y músicos, entre otros, cuyos trabajos se han reformulados en términos de lo que convencionalmente se conceptualizaba como artístico. Debido a las potencialidades de las tecnologías digitales, no dependen ya de la decisión de grandes empresas, para producir sus bienes informacionales. Así, comparten sus grabaciones en plataformas musicales o de entretenimiento en general, o a través de procesos de automatización/sustitución de ciertas tareas de masterización o producción de música y

videos. El modelo de remuneración del trabajo digital en este caso proviene, en general, de la comercialización de espectáculos por streaming. En el período de suspensión de actividades culturales, durante la pandemia, se generó un circuito de plataformas de entretenimiento, donde los trabajadores de distintas disciplinas artísticas podían comercializar sus bienes digitales.

Por último, la tipología, que aquí esbozamos, comprende un tipo de trabajo, los prosumidores, que consiste en la actividad de los usuarios, bajo la forma de producciones que se suben a las plataformas. Según Srnicek, los intercambios digitales que dejamos en las plataformas o redes sociales no constituyen un trabajo, ya que, explica, no hay tiempos preestablecidos de actividad, organización, ni siquiera todas las interacciones son mercantilizadas por los propietarios de las plataformas. Por el contrario, la figura de los prosumidores, que tanto Fumagalli, Zukerfeld como Subirats abordan, resulta productiva porque permite analizar las actividades distribuidas por medio de plataformas. Una característica significativa es la falta de separación entre tiempos de trabajo y de vida ya que, si aplicáramos una concepción tradicional de trabajo, estas actividades quedarían, probablemente, relegadas a la esfera del consumo o del tiempo de ocio. Sin embargo, en términos del mercado, se genera, en los intercambios digitales, una creación de valor, que es apropiada por las empresas de plataformas.

Una consideración que señala Zukerfeld (2021: 21), en relación a que, si existe una amenaza, particularmente por el machine learning y el big data, ésta no se refiere “tanto a la sustitución de empleos como a lo que simbólicamente se considera humano”. Podríamos agregar que el reemplazo de mano de obra no es reciente, sino que ha sido una preocupación surgida al calor de la reestructuración de los procesos de “modernización” de la década del ochenta. En el caso del avance de las tecnologías algorítmicas, más allá de los pronósticos tecno-fóbicos, lo que se modificaría no se refiere a la desaparición de la ocupación, sino al reemplazo de procesos artesanales o de parte de ellos. Ello significa que tareas, en su mayor parte realizadas en forma manual, deban ahora invertir los términos de la ecuación, en favor de la flexibilización, que se traduce en una mayor presencia de tareas o conocimientos digitales. Una segunda consideración que se puede hacer, en vinculación

a la figura de prosumidores, se refiere al reclamo de un reconocimiento “mercantil”, en términos de valorización de las actividades de estos trabajadores. Este sector ha experimentado un gran crecimiento durante el período de pandemia, alcanzando presencia en diferentes actividades económicas: entretenimiento, educación, deportes, música, ecología, culturales. En cualquier caso, es relevante analizar si existen relaciones laborales, si ellas son salariales o, bien, si se llevan a cabo bajo condiciones de precarización.

Ahora bien, qué ha sucedido, durante la crisis socio-sanitaria, con otras actividades y tareas laborales que no corresponden al grupo de trabajos informales, no son trabajadores autoempleados, ni realizan tareas de baja calificación, como es el caso de la educación. La actividad educativa es un sector que, si bien había comenzado a andar el camino de la digitalización de algunas tareas, poseía la particularidad de ser una actividad “artesanal”. Esta situación en Argentina, a partir del 2020, se aceleró intensivamente, por la instrumentación, por parte de los ministerios provinciales y equipos directivos, de medidas y programas de reconfiguración del trabajo docente. Se apeló a la incorporación y uso de las aplicaciones y plataformas digitales, como estrategias favorables para la adaptación al nuevo contexto de clases no presenciales, en todas sus modalidades y niveles. En efecto, la totalidad de la ocupación docente sufrió el impacto de la transformación digital, ya que las tareas cognitivas tuvieron que ser desempeñadas, mediante aulas digitales o de videoconferencias. Ahora bien, las actividades de enseñar o transmitir conocimientos que utilizan contenidos audiovisuales o textuales, sustituyendo el trabajo analógico, plantean una generación de valor, resultado de la replicabilidad, a bajo costo, de la información digital, que debe ser tenida en consideración. Los videos y las comunicaciones conforman las rutinas de las clases no sólo virtuales, sino también presenciales, profundizando la tendencia de automatización de ciertas tareas. Cabe agregar que, en la educación superior, la modalidad virtual, excluyente durante la pandemia, continúa siendo parte de la oferta de enseñanza.

3. Las condiciones de trabajo en la modalidad a distancia

En esta sección, realizaremos un análisis más pormenorizado de la reorganización del trabajo en la forma “a distancia”, basado en el hecho de que no importará la ubicación de cada uno de los trabajadores. Esta modalidad, en el contexto de aislamiento obligatorio, tuvo un crecimiento exponencial, con el fin de que las tareas y procesos pudieran seguir siendo llevados a cabo por los trabajadores. Ello significó una reconfiguración de los procesos que fue posible por el bajo costo de la incorporación de las tecnologías digitales. La rápida adecuación de esta modalidad para el sostenimiento de las actividades ha significado que se implementaran condiciones horarias flexibles y desde cualquier lugar. Ahora bien, la modalidad de trabajo remoto era más factible en el caso de ocupaciones que no sólo no requirieran de la proximidad física, sino que se hallaran emparentadas al uso y conocimiento, previos, de las distintas aplicaciones y plataformas digitales. Como consecuencia de la crisis socio-sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 y dentro de las medidas de aislamiento obligatorio, decretadas por el Poder Ejecutivo de Argentina, la Secretaría de Gestión y Empleo Público, a partir de la Resolución 19/20 de marzo de 2020, establece en su art. 3º, “que los agentes puedan cumplir con sus tareas habituales u otras análogas desde su hogar o remotamente en un contexto de buena fe contractual”. La importancia de llevar a cabo estos procesos de organización laboral, en el nuevo contexto sanitario, supuso la introducción del trabajo remoto o a distancia, que en algunos países tenía una mayor presencia previa, pero que en Argentina su presencia era menor.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, en América Latina, para el año 2019, sólo un 5% de la fuerza de trabajo ocupada realizaba un trabajo de este tipo. Muy rápidamente, la reorganización de los procesos laborales, impulsada por la suspensión de las actividades presenciales, en distintos sectores económicos, hizo que entre un 20 y 30% tuviera que continuar sus tareas en forma remota. Ahora bien, en el 2022, estos valores pueden haber fluctuado ya que muchas tareas han vuelto a formas presenciales. De cualquier manera, el trabajo a distancia es más significativo que en la etapa anterior. Una revisión somera nos permite identificar que el trabajo a distancia se ha instrumentado en mayor medida en los sectores económicos formales y de mayor calificación profesional o técnica. Es decir, en el núcleo de los trabajadores estables, entre ellos los pertenecientes a

la administración pública, como los profesionales en relación de dependencia privada o autoempleados. Novarin (2021) especifica el cambio de paradigma que experimentó el trabajo público, tradicionalmente visualizado en tanto puestos de trabajo atados a horas y no a productividad, era, en ese contexto, instrumentado por una modalidad remota. Si bien en actividades estables o formales, el trabajo a distancia las fortaleció, no ocurrió lo mismo con el sector informal, de baja calificación: tareas operativas o de baja calificación tuvieron un impacto mayor sus condiciones de precariedad laboral o, inclusive, de desempleo.

La legislación comparada ofrece los antecedentes para el estudio e implementación de esta modalidad. Así, el Acuerdo Marco Europeo (2002: 2), donde se establece la base para celebrar acuerdos de carácter colectivo entre empresas, considerando al teletrabajo, concepto que proviene de la sociología del Trabajo, como una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo” y por fuera de los establecimientos de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2008; 2019) define el teletrabajo en la misma línea: en tanto trabajo a distancia (incluido el a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. Se hallan en la definición, dos elementos importantes en términos de los cambios en la organización del trabajo: el lugar, distancia, es decir fuera de las dependencias del empleador, por un lado, y, por otro lado, la condición del uso de las tecnologías de la información para la prestación de servicios.

Los argumentos a favor de la implementación del trabajo remoto abarcan desde razones que favorecen a los trabajadores, en términos de oportunidades por la independencia y autogestión, a las que refieren a una mayor compatibilización con las demás actividades (de cuidado, domésticas), o por ahorro de tiempos en desplazamientos. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que el trabajo a distancia, por sus características de tener contenido digital, genera un beneficio, en términos de mayor productividad, para el sector capitalista. En efecto, en relación a los aspectos vinculados a la protección legal, se debe evitar que las formas a distancia signifiquen diferencias en las recompensas y evaluación con respecto a quienes desarrollan sus tareas en el establecimiento. Sin embargo, la definición de la jornada laboral constituye el meollo

problemático de las condiciones de trabajo bajo esta forma. Esto es así ya que la duración de la jornada puede implicar consecuencias que afecten el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, lo cual constituye un motivo de preocupación de los actores sindicales.

Las regulaciones actuales, para proteger la conciliación entre vida laboral y familiar, incorporan el derecho a la desconexión digital que “es un derecho laboral inherente a la utilización de las TIC en el trabajo para garantizar el descanso de la persona que trabaja bajo esta modalidad. Tampoco el/la empleador/a podrá exigir la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, fuera de la jornada” (Estrella 2021: 12). Haciendo foco en las premisas de que los cambios tecnológicos han provocado un dislocamiento de las dimensiones de tiempo y espacio, y de que el trabajo es un elemento rector en la vida de las personas, se requiere de regulaciones que definan, en el caso de las tareas realizadas en el espacio del domicilio, los aspectos ligados a la organización del espacio y al tiempo, para que no se produzca una interferencia o interposición de actividades, laborales y no laborales. Establecer una serie de pautas, entre ellas el derecho a la desconexión, para la realización de las actividades, -on-line/off-line, individuales/conjuntas, rutinarias/especiales- es relevante en función de la duración de la jornada en su conjunto. En cualquier caso, que no se trate de formas ilusorias que sólo busquen generar mayores niveles de productividad, sino que se implementen efectivas medidas de prevención frente a los riesgos laborales, sean por factores ergonómicos o psico-sociales.

La posibilidad de realizar las tareas en forma remota supone una utilización intensiva de las tecnologías digitales, por lo que hoy es posible tanto para las empresas, como para los trabajadores, disponer de la tecnología adecuada de forma flexible. En relación a ello, es posible organizar las tareas de manera que sean realizadas simultáneamente y desde cualquier lugar con el simple acceso a internet. En contextos de excepcionalidad como los acaecidos durante la pandemia de COVID-19, el trabajo remoto, mediado por tecnologías, ha generado la extensión de la jornada laboral en varios sectores de actividad y en cualquiera de sus formas. La aplicación de categorías de trabajo informacional, que hemos presentado, nos permite caracterizar los tipos de trabajo que utilizan, intensivamente,

conocimientos digitales que requieren de una formación específica, lo cual nos muestra las demandas de tiempo y dedicación a las que están expuestos quienes realizan estas tareas. Además, plantea cuestiones relacionadas a la dimensión de replicabilidad, en tanto información digital, de los productos de ese trabajo que son de fácil reproducción, a bajo costo. En el caso de ciertas modalidades de educación superior a distancia donde los videos o materiales, en las plataformas educativas, existe un libre acceso a una reproducción ilimitada de ellos, se plantean interrogantes acerca del trabajo digital incluido en ellos que fue remunerado en solo una oportunidad.

Las particularidades de los puestos y procesos de trabajo, en su modalidad tradicional, se han transformado significativamente, por lo cual se debe realizar el análisis de las condiciones en las que se llevan a cabo las actividades del trabajo docente, durante el aislamiento, para sostener el vínculo pedagógico. Es decir, el trabajo docente, durante la pandemia, consistió en un trabajo remoto, con alta utilización de herramientas digitales. La incorporación de contenido informacional ha sido parte del esfuerzo por encontrar estrategias para la comunicación con los estudiantes. Representa el rasgo, ya mencionado, de “multiespecialización” del trabajo digital. La exigencia de dominar distintos tipos de conocimientos, en forma simultánea, con alta utilización de conocimiento digital, a través del uso de plataformas educativas, representan una exigencia mayor, que corresponde a un trabajador polivalente. Así, según los resultados de un estudio de opinión, “Educación en tiempos de pandemia”, llevado a cabo por el Observatorio Demos¹, se ha podido observar la multiplicidad de estrategias y recursos que debieron adoptar los trabajadores docentes, para poder sostener el vínculo pedagógico. Vinculado a ello, la cuestión de la formación para la utilización de habilidades digitales, la misma es insuficiente: casi 8 de cada 10 docentes manifiestan no tener formación. Sólo un 4% declara tener la formación necesaria para el uso de tecnologías digitales educativas. La falta de formación previa redundó en una mayor dedicación horaria a este tipo de actividades.

¹ El estudio, llevado a cabo por del Observatorio Demos, encuestó a docentes de 85 localidades de toda la provincia de Santa Fe, pertenecientes a los tres niveles educativos. Se incluyó a trabajadores públicos como de educación privada; de ciudad y rurales; y con representación de edades y géneros.

3.1 La extensión de la jornada laboral docente en Argentina

Los procesos de reorganización del trabajo tienen como particularidad, a partir de los cambios tecnológicos y de gestión del capitalismo digital, la flexibilización. Esto es posible, en muchas ocasiones, debido a las modificaciones en las contrataciones y en las relaciones laborales. Así las modificaciones en las formas de trabajo tuvieron como corolario la precarización y el deterioro de las condiciones laborales, entre ellas la fragmentación de tareas, que en el caso de la actividad que analizamos es un rasgo central. En relación a ello, vamos a analizar los resultados arrojados por una Encuesta nacional de CTERA² (2020), referida al impacto de la crisis socio-sanitaria del COVID-19, en las condiciones de trabajo docente en Argentina. Profundizaremos, de este modo, en las particularidades que las tareas docentes adquirieron, en el período de ASPO-DISPO, a partir de la indagación de las opiniones de los trabajadores. En efecto, las formas de trabajo y contratación muestran que la mitad del colectivo docente trabaja en más de una escuela: en nivel primario, el 41% está trabajando con 3 cursos o más. En el nivel secundario, el porcentaje de quienes trabajan en 3 escuelas o más asciende al 41% y el de quienes trabajan en una única escuela se reduce al 28%. Por otro lado, la mitad de las/os docentes de nivel secundario están trabajando actualmente con 8 cursos o más, estos datos refieren a las condiciones de fragmentación, propio de la flexibilidad laboral implementada en la década del 90, en las que se desarrolla el trabajo docente.

Es importante, en este punto, hacer foco en la duración de la jornada laboral, en tanto dimensión vinculada a los procesos de flexibilización, ya que plantea ambivalencias para su análisis: la reducción de su duración es un reclamo de sectores del capital, pero desde las últimas crisis, también de los del trabajo³. Recordemos que la flexibilidad horaria

² La encuesta nacional "Salud y Condiciones de trabajo docente en tiempos de emergencia sanitaria Covid-19" de CTERA fue completada por 15000 docentes de las 24 provincias. Se realizó cuando habían transcurrido más de 80 días de trabajo docente a distancia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo lo que permitió indagar en el impacto los factores laborales y profundizar en la problemática de la actividad, realizada en forma remota, en un contexto inédito.

³ En Argentina, es que en el parlamento se trate este año la duración de la jornada laboral. Los dos proyectos, que hay en danza, proponen el acortamiento de la semana de trabajo a 4 días o, bien, reducir la jornada a seis horas. No obstante, los fundamentos se basan, principalmente, en el aumento de la rentabilidad empresarial vía una mayor productividad. Las consideraciones acerca de la reducción de exposición a riesgos laborales psico-sociales que los horarios largos conllevan no ocupan el primer puesto de motivos.

es una característica de los procesos laborales en el capitalismo digital, más aún lo fue durante la suspensión de las actividades presenciales. Se argumenta, como también se ha hecho en las etapas del capitalismo desregulador, que la flexibilización es uno de los aspectos positivos del trabajo a distancia, ya que permite, a los trabajadores, una mayor compatibilización de actividades laborales y extra-laborales. Sin embargo, sectores académicos y sindicales advierten que “la jornada laboral debe estar establecida en el contrato de teletrabajo que se formalice por escrito y respetar los límites legales y convencionales. (...). Las plataformas o softwares utilizados por el empleador deben ser acordes con la jornada establecida y, para asegurar el descanso” (Estrella 2021: 12).

Ahora bien, ¿bajo qué formas se ha organizado el trabajo docente, en relación al tiempo, durante el período de crisis socio-sanitaria? La reorganización de los espacios tradicionales escolares, por la instrumentación de programas educativos, donde se implementaba la modalidad a distancia, tuvo un efecto de “virtualización” de las tareas. Esto significó una exigencia mayor en cuanto a la carga de trabajo: un aspecto que es percibido negativamente por más de 90% de los trabajadores. Antes de la pandemia, un tercio de los casos trabajaba más de 35 horas semanales, cifra que se incrementó notablemente. Ello se explica por el hecho de que quienes están frente a un curso realizan, además del dictado de clases, actividades de planificación, corrección, preparación de materiales, y administrativas. Cabe agregar que todas estas actividades, durante el aislamiento, han demandado una mayor dedicación, debido a las dificultades en el uso de las tecnologías digitales. Asimismo, esto ha significado un tiempo de trabajo adicional, superpuesto a los tiempos de vida, que no se remunera. Mientras que en el modelo fordista, la separación tajante entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio era el denominador común, en la etapa actual, las fronteras entre ambos se han debilitado. Más aún, producto de los avances tecnológicos que han dado lugar a una integración de funciones en el mismo dispositivo, el incremento de los tiempos de trabajo, por sobre los tiempos de vida de los trabajadores que no es sencillo de cuantificar. En otros términos, se produce una ruptura en esa asociación mecánica entre actividad productiva-trabajo-empleador-tiempo que había caracterizado a las actividades de enseñanza, durante un largo tiempo, que eran

fijadas de manera heterónoma al trabajador. La evidencia indica que ello genera tensiones ya que el dislocamiento de las nociones de tiempo, sumado a las de espacio, redobló la superposición de tareas y, por ende, las exigencias en términos de sobrecarga laboral. En relación a ello, el aislamiento constituye una amenaza para las condiciones de trabajo en la modalidad a distancia: la mayor parte de los docentes calificaron negativamente esta organización espacial y temporal, solicitando que se implementen espacios institucionales de trabajo para la comunicación e intercambio con pares.

3.2 La multiplicidad de tareas del trabajo remoto

La actividad que más tiempo les ha requerido a los docentes, dada lo nuevo de la situación de las clases no presenciales, fue la preparación de los materiales didácticos, debido a la escasa trayectoria y formación, previas, en trabajo remoto. La segunda actividad que más dedicación les demandó fue la comunicación con los alumnos para poder sostener las tareas pedagógicas, lo que demuestra la complejidad en términos de formación y especialización que requirieron estas tareas. Estos datos muestran la gran diversidad de estrategias que han desplegado las y los docentes que están frente a grupos de estudiantes para llevar adelante las propuestas pedagógicas, buscando adaptarse a los recursos propios y a los estudiantes. Así, un 86% (dato consistente no sólo con los dos trabajos empíricos analizados aquí, sino con otros estudios en la materia) utiliza como medio principal la aplicación whatsapp y, en segundo lugar, se ubican las aulas digitales como herramientas de comunicación.

En vistas a poder evitar la prolongación del tiempo de trabajo, en los niveles iniciales y primarios, en especial, se decidió el establecimiento de un horario de trabajo para organizar la jornada por parte de las autoridades. Los datos muestran que, en niveles primarios y secundarios, una alta proporción de docentes, 46%, respondió que, a pesar de que se estableció un horario, no se logró cumplir. En los niveles superiores la flexibilidad horaria afectó aún más a los trabajadores ya que no se logró establecer un horario que pautara la jornada de trabajo. Esto obedece a la organización del trabajo en los niveles secundarios y superiores, donde la característica predominante es la fragmentación de los puestos de trabajo en un sistema de horas cátedras, como señala Claudia Romero (2020).

En la etapa actual, y con el retorno a las clases presenciales, no parece que vaya a revertirse la fragmentación de las tareas docentes ya que es un rasgo que forma parte del proceso de descentralización propio de la flexibilidad laboral de la educación, iniciado en la década del ochenta.

El 84% de los encuestados en este estudio son mujeres que son quienes tienen a su cargo la mayor parte de las tareas de cuidado, realizando al menos las dos terceras partes del trabajo doméstico. Situación que se agrava cuando en el hogar hay niños y niñas que requieren, además, asistencia en sus propios procesos de aprendizaje escolar. En efecto, la compatibilización entre las tareas domésticas y familiares con las del trabajo pedagógico, del trabajo virtual en domicilios, es la problemática principal mencionada por los encuestados. Estas exigencias son el corolario de la superposición y multiplicidad de tareas, rasgos que hemos caracterizado, en las secciones anteriores, del trabajo informacional. Luego, le siguen los problemas de conectividad y de comunicación con estudiantes, lo que brinda un panorama completo de la complejidad de este trabajo dominado por el uso intensivo de las tecnologías digitales en el contexto de crisis socio-sanitaria y de las plataformas.

En relación al impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de trabajador docente en forma remota, el 56% manifestó haber comenzado a sufrir estrés o, incluso, que ese malestar ha aumentado durante el período de aislamiento social. Ello es explicable en función de las exigencias del trabajo virtual que al tener que desarrollarse en el espacio físico hogareño, que en ocasiones no se contaba con el espacio físico adecuado, sin separación entre tiempos de vida y de trabajo, configuró una nueva organización del trabajo. Si se tienen en cuenta las demandas de formación en el manejo de las habilidades digitales, las tensiones resultan aún mayores. Consistentemente con ello, un 67% declaró sentir una mayor sobrecarga de trabajo que en el período presencial. Es muy importante, en este sentido, que la legislación haya recogido el reclamo del derecho a la desconexión que, acompañado de la contemplación de los tiempos para tareas domésticas o de cuidados, se traduce en contemplar condiciones de trabajo adecuadas para hacer frente a la reconfiguración laboral en función del tiempo y espacio.

Algunas consideraciones finales

No podemos predecir, a ciencia cierta, el alcance efectivo del trabajo a distancia en un escenario complejo. Lo que sí es evidente que, en algunos sectores, las modalidades a distancia van a permanecer ya sea, en la totalidad o sólo para ciertas funciones o actividades, dando surgimiento así a formas híbridas combinadas con el trabajo en el establecimiento. Es importante que las nuevas formas de organización sean materia de análisis, negociación y legislación para establecer las pautas, protecciones y obligaciones. Entre los principios que son materias insoslayables, se hallan el de la voluntariedad y acuerdo entre las partes, la organización y tiempo del trabajo, la seguridad y salud con la regulación de la jornada laboral, la distribución equitativa de responsabilidades domésticas y el derecho a la privacidad de los trabajadores. Con respecto a la tendencia de plataformización, ella podrá sufrir algunos ajustes, pero en términos de intermediación, pero este modelo de negocios continuará incidiendo en la organización del trabajo y los procesos laborales ya existentes o nuevas formas de creación de valor que puedan surgir. Por lo que es recomendable, no dejar de evaluar los riesgos de multiespecialización y de sobrecarga, así como el deterioro de las condiciones salariales o, incluso, de falta de remuneración

La reorganización de las formas laborales ha significado cambios no sólo de las tareas, sino también de las identidades, subjetividades y valores. En relación a ello, es importante visibilizar los rasgos de flexibilidad laboral, externalización y digitalización como un continuum que debe ser analizado bajo la lupa de la actual fase del capitalismo de plataformas y de los procesos de precarización laboral instalados en las economías de América Latina. Así, durante el aislamiento provocado por la pandemia, han sido materia de discusión no sólo las particularidades productivas de la problemática, sino que también que se ha podido contextualizar los procesos de sustitución del trabajo humano o la eficiencia maquínica, en tanto construcciones discursivas que responden a una razón individual, más allá de la técnica. Una perspectiva de estudios sociales de la tecnología debe cuestionar la difusión de sentidos comunes que se han instalado y entre los que se

encuentran los alusivos a la inexorabilidad de la gestión del algoritmo, la figura del emprendedor, entre otros.

Las ocupaciones y procesos de trabajo se han hallado en estrecha vinculación con el desarrollo de las innovaciones tecnológicas, a lo largo de las distintas fases del capitalismo, y, a un ritmo más intenso. Nos encontramos, en las dos primeras décadas del siglo XXI, con una intensificación en el ritmo de los cambios, donde el trabajo digital y sus particularidades, que hemos estado desarrollando, han adquirido una relevancia central. Ello, en el marco de la crisis socio-sanitaria iniciada en 2020, cobra un interés mayor de ser analizado, dado el contexto de flexibilidad laboral en el que se desenvuelven. En otras palabras, la externalización, que en clave del capitalismo actual se presenta como la intermediación que define al modelo de plataformas, genera una profunda reconfiguración, fragmentación y precarización de las actividades. La comprensión, en términos de reorganización de las formas de trabajo, requiere de un análisis reflexivo sobre los efectos en las ocupaciones y procesos, lo cual representa un desafío para la preservación y protección del trabajo humano y creativo. En efecto, consideramos que no podemos negar el hecho de que las dinámicas puedan sufrir cambios organizacionales, vis a vis los requerimientos productivos, pero deben ser implementados desde un enfoque de protección de las relaciones laborales y del trabajo humano.

Bibliografía

- Bauman, Z. 2003. "Acerca de escribir, acerca de escribir Sociología.", pp. 213-226. En *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Benanav, A. 2020. "La automatización y el futuro del trabajo". En *New Left review*, noviembre - diciembre 119, pp. 7-44.
- Bhattaque, T. 2018. "Reproducción social del trabajo y clase obrera global." En *Vientos del Sur*, N° 33.
- CTERA-CTA. 2020. *Salud y condiciones de trabajo docente en tiempo de emergencia sanitaria COVID-19*. Buenos Aires

- Blossfeld, H., Buchholz, S., Bukodi, E., Ebralidze, E. y Kurz, K. 2005. "Flexibility processes and social inequalities at labor market entry and in the early career.", FlexCareer Working Paper nº1, Faculty of Social and Economic Science, Otto-Friedrich-University Bamberg.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. México: Akal.
- Catanzaro, G. 2021. "Inflexiones del neoliberalismo y triunfo de la imaginación punitiva.", pp. 37-54 en *Espectrología de la derecha. Hacia una crítica de la ideología liberal en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Las cuarenta.
- Costa, F. 2017. "Omnes et singulatim en el nuevo orden informacional. Gubernamentalidad algorítmica y vigilancia genética." En *Poliética. Revista de Ética e Filosofía Política*, vol. 5. En Internet: revistas.pucsp.br/index.php/PoliEtica/article/view/36356
- CTERA. 2020. Encuesta nacional "Salud y Condiciones de trabajo docente en tiempos de emergencia sanitaria Covid-19".
- Davies, W. 2016. "El nuevo liberalismo." En *New Left review* (Nº101), noviembre – diciembre.
- Estrella, M. J. 2021. "Los desafíos del teletrabajo". En *Sin digital*, junio, Friedrich Ebert Stiftung.
- Frey, C. y Osborne, M. 2013. "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation". Oxford Martin School En Internet: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Fumagalli, A. et al. 2018. "El trabajo digital en la economía de plataforma: el caso de Facebook." En *Hipertextos*, Buenos Aires, Enero/Junio, vol. 6, pp. 12-40.
- García Linera, Á. 2020. "Fin de ciclo" Pp. 187-223 en *Posneoliberalismo. Tensiones y complejidades. ¿Fin de ciclo progresista o procesos por oleadas revolucionarias?* Buenos Aires: Prometo Libros.
- Gago, V. 2014. *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.

- Goos, M. y Manning, A. 2017. "Lousy and lovely Jobs: The Rising of Polarization of Work in Britain." En *The review of Economics and Statistics*, 89, pp.118-133.
- Hui, Y. 2020. *Fragmentar el futuro. Ensayos sobre la tecnodiversidad*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Instituto Nacional de Administración Pública. 2021. *Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional*, N° 55. Buenos Aires: Cuadernos del INAP.
- Kabat, M., Harari, I., Egan, J. 2014. "Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad." En *Revista Mundos do Trabalho*, vol. 6, pp. 273-297.
- Katz, C. 2015. *Neoliberalismo, neodesarrollismo, socialismo*. Ciudad de Buenos Aires: Batalla de Ideas.
- Laval, C. y Dardot, P. 2013. *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Introducción. Barcelona: Gedisa.
- Lechner, N. 1977. "La crisis del estado en América Latina" *Revista Mexicana de Sociología* 39, pp. 389-426.
- Novarin, S. 2021. Teletrabajo en la Administración Pública Nacional, una deuda pendiente en la gestión de los recursos humanos que se debe instrumentar en el escenario más difícil. En *Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional* (N° | 55). Buenos Aires: Cuadernos del INAP.
- Marx, K. 2002. *El capital*, Tomo I/Vol.1. Buenos Aires: Siglo XXI Ediciones.
- Observatorio Demos. 2020. "Educación en tiempos de pandemia".
- Organización Internacional del Trabajo. 1986. Labour market flexibility: report of an experts group meeting. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. 2008. Tesouro. 6ta edición. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. 2019. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra.

OIT-Eurofound 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. *Informe de Investigación*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Pinch, T. J. y Bijker, W. E. 2008. "La construcción social de hechos y de artefactos: o acerca de cómo la sociología de la ciencia y la sociología de la tecnología pueden beneficiarse mutuamente" en *Actos, actores y artefactos. Sociología de la tecnología*, compilado por H. Thomas y A. Buch. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes.

Rial, N. 2017. "La flexibilidad laboral y sus consecuencias". En *Pensar en derecho*, 11, pp. 23-32. Buenos Aires. Obtenido el 35 de julio de 2022 <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>

Rodríguez, P. 2012. *Historia de la información. Del nacimiento de la estadística y la matemática moderna a los medios masivos y las comunidades virtuales*. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Romero, C. (2020). Notas para pensar la escolaridad a partir de la escolaridad bajo confinamiento. *Dossier La Mesa*. En internet: <https://lamesa.com.ar/dossier/notas-para-pensar-a-partir-de-la-escolaridad-bajo-confinamiento/>

Rouvroy, A. y Berns, T. 2016. "Gubernamentalidad algorítmica y perspectivas de emancipación. ¿La disparidad como condición de individuación a través de la relación?". En *Adenda filosófica* (N°1) Santiago de Chile, Doble Ciencia.

Sadin, E. 2020. *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical*. Buenos Aires, Caja negra.

Schneider, B. 2004. *Outsourcing: La herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*. Grupo Editorial Norma.

Schwarz, R. 2014. "Las ideas fuera de lugar". En *MERIDIONAL Revista Chilena de Estudios Latinoamericanos*, (N° 3):183-199.

Secretaría de Gestión y Empleo Público. 2020. Resolución 2020-19-APN-SGYEP. Obtenido el 20 de junio de 2022

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-19-2020-337868/texto>

- Smith, J. 2016. "Imperialismo en el siglo XXI." *Estudios críticos del Desarrollo*. volumen VI, primer semestre. Este trabajo fue publicado en inglés como Imperialism in the 21st Century. *Monthly Review*. Traducido por Mateo Crossa Niell.
- Srnicek, N. 2018. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Subirats, J. 2019. "Del poscapitalismo al postrabajo?". En *Nueva Revista Socialista*, 279, pp. 34-48.
- Unión Europea. 2002. *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Bruselas.
- Zuboff, S. 2020. *La era del capitalismo de la vigilancia*. Barcelona: Paidós.
- Zukerfeld, M. 2020. Bits, plataformas y autómatas. "Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional". En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7, pp. 1-50.