



# MÁS CONECTADAS, MÁS PREARIAS. UNA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TRABAJO ÁGIL EN ITALIA

**Sandra Burchi**

sandra.burchi@irestoscana.it

Istituto di Ricerche Economiche e Sociali IRES\_Toscana

## Resumen

El artículo propone una interpretación de los cambios que ocurren con respecto al uso del tiempo y las tecnologías durante la experiencia del encierro, y se centra en particular en el impacto de la experiencia del trabajo doméstico. Los resultados de una encuesta realizada durante la pandemia forman la base de este análisis. La hipótesis es que la práctica del trabajo a domicilio vista desde la perspectiva de los modelos organizativos de los clientes temporales, genera la percepción de mayor precariedad. La posibilidad del trabajo en conexión, pues abrió nuevas posibilidades de autogestión, generó un exceso de trabajo organizativo y determinó nuevos estándares de eficiencia a los que los trabajadores individuales debieron adaptarse, encontrando dificultades y adaptaciones ya conocidas en los ámbitos híbridos y precarios. del mundo del trabajo.

**Palabras clave:** tiempo, vida cotidiana, espacios domésticos, trabajo desde casa, capitalismo de plataformas

## MAIS CONECTADAS, MAIS PREARIAS: UMA PESQUISA SOBRE TRABALHO REMOTO NA ITALIA

### Resumo

O artigo propõe uma interpretação das mudanças que ocorrem no que diz respeito ao uso do tempo e das tecnologias durante a experiência de confinamento, e centra-se em particular no impacto da experiência do trabalho doméstico. Os resultados de uma pesquisa realizada durante a pandemia constituem a base desta análise. A hipótese é que a prática do trabalho remoto, vista sob a perspectiva dos modelos organizacionais dos clientes temporais, gera a percepção de maior precariedade. A possibilidade de trabalhar em conexão, pois abriu novas possibilidades de autogestão, gerou um excesso de trabalho organizacional e determinou novos padrões de eficiência aos quais os trabalhadores individuais tiveram que se adaptar,

encontrando dificultades e adaptações já conhecidas nas áreas híbridas e precárias do mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** tempo, cotidiano, espaços domésticos, trabalho em casa, capitalismo de plataformas

## **MORE CONNECTED, MORE PRECARIOUS. AN INVESTIGATION ON remote WORKING IN ITALY**

### **Abstract**

The article proposes a reading of the changes that occurred with regard to the use of time and technologies during the experience of confinement, and focuses in particular on the impact of the experience of working from home. The results of a research conducted the period of the pandemic furnish the backdrop of this analysis. The hypothesis is that the practice of working from home, looked at from the perspective of time patterns organizational models, creates the perception of greater precariousness. The possibility of working in connection, if on the one hand it has opened up new potential for self-management, has led to a surplus of organizational work and determined new standards of efficiency to which individual workers have had to adapt by experiencing difficulties and adaptations already known in the circuits of precarious work.

**Key-words:** time, daily life, domestic spaces, working from home, platforms capitalism

**Recibido:** 4 de junio de 2024.

**Aceptado:** 21 de noviembre de 2023.

### **La precariedad en Italia. Una genealogía diferente para hombres y mujeres**

En Italia se ha hablado mucho en los últimos años sobre la precariedad. Ha sido un debate que ha seguido, a distintos niveles, la larga temporada de transformación del trabajo y de las existencias individuales (Murgia A. 2010). No ha sido solo una parábola del derecho del trabajo (Ponterio C., Sanlorenzo R. 2014) a la que ha asistido la sociedad italiana: lo que ha tenido lugar en los últimos treinta años es un cambio en la configuración productiva descrito en un primer momento como "posfordismo" (cit) o "fin de la sociedad salarial" (Castel R. 1995, Gorz A. 1994), un conjunto de fenómenos a los que el legislador ha respondido mediante el dispositivo de la flexibilidad. Como se ha señalado (Boetti E., 2014), desde el principio este enfoque anglosajón (más flexibilidad=crecimiento del empleo), ha mostrado mucha ambigüedad y una eficacia que se ha demostrado ineficaz con el paso del tiempo (cit). Los sindicatos tradicionales respondieron con una política defensiva que no supo aprovechar la oportunidad de relanzar una nueva temporada de derechos (Ciccarelli R.2011). Ahora mismo está en marcha (con evidente retraso) una campaña para recoger las firmas necesarias para

promover referéndums abrogativos sobre la reforma laboral que más normalizó la precariedad: la ley de empleo.<sup>14</sup>

Los movimientos sociales, demostrando una gran vitalidad y capacidad de lectura y re-nominación de los fenómenos (Bruni A., Simi G., 2009), han sido capaces de crear nuevas agregaciones a pesar de la dificultad de oponer formas de resistencia concreta al agravamiento de la explotación en el trabajo (Allegri G., 2009). La capacidad de los movimientos para identificar los problemas, las contradicciones (y también algunas potencialidades) no ha impedido un deterioro progresivo de las condiciones de trabajo, no sólo en términos de estabilidad sino también en términos económicos (la cuestión de los salarios reducidos y de la pobreza en el trabajo se ha impuesto en Italia como la verdadera nueva emergencia).

Si se revisan los estudios de los últimos treinta años sobre la precariedad (Boetti E. 2014), es fácil ver que el debate se ha vuelto cada vez más crítico con las condiciones dadas y, si a finales de los años noventa la propuesta de una vida laboral más flexible, menos fija o protegida, abría una perspectiva sobre los aspectos innovadores de una posible reorganización de las existencias (Sennett R. 2001, Genovese R. 2001), en pocos años no se dudó en hablar de una precariedad cada vez más profunda, de un empeoramiento generalizado de las condiciones materiales de vida para muchos, de una explotación creciente del trabajo (Fana M., 2017, Coin F., 2017). En esta transformación, no es erróneo decir que las propias formas de trabajo han cambiado, adquiriendo nuevos significados para los individuos, alentados hacia un gasto de sí mismo y una disponibilidad ilimitada a menudo sin una consideración en términos de ingresos o seguridad (Byung-Chul 2012, Chicchi F., Simone A., 2017.). La organización de la vida cotidiana también ha cambiado, la organización del tiempo y de los espacios vitales, por ejemplo, se ha mezclado con formas de trabajo menos definidas y más intensificadas (Bazzicalupo L., 2006).

Si este escenario ha parecido "nuevo" a muchos comentaristas, que lo han observado desde lo que en Europa se consideran los "treinta gloriosos años" del fordismo, a los estudiosos que adoptan una perspectiva de género e interseccional no se les escapa que la experiencia de la vida y el trabajo femeninos siempre se ha caracterizado por este tipo de incertidumbre y precariedad (Boetti E., 2014, Murgia A., 2012). Especialmente gracias al trabajo de los historiadores, sabemos que la precariedad es un fenómeno de larga data en la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, al menos desde el comienzo de la modernidad (Bellavitis A., 2017) y ciertamente también en el fordismo<sup>15</sup> (Boetti E. 2014). Por ello, la historia del trabajo femenino se revela como un observatorio privilegiado para comprender la inestabilidad y la precariedad del trabajo, pero, a pesar de este potencial de temas y elementos, la mayoría de las veces se la invisibiliza, se la mantiene a la sombra de las grandes narrativas en su especificidad o, por el contrario, se la invisibiliza, y se convierte en metáfora como ha sucedido en el enorme debate que se ha desarrollado en Europa sobre la "feminización del trabajo". Con esta expresión,

---

<sup>14</sup> Promovida y aplicada por el Gobierno de centro-izquierda (el primer ministro Matteo Renzi) entre 2015 y 2016, la reforma introdujo el contrato indefinido con protecciones crecientes en relación con la antigüedad, pero liberalizó el uso de los contratos temporales y facilitó los despidos.

<sup>15</sup> "Adoptando una perspectiva de género, sin embargo, se pone de manifiesto cómo la precariedad tiende a ser una característica continua del empleo en los países occidentales, incluso durante periodos de fuerte crecimiento como los "30 años gloriosos" del siglo XX. En estas fases del capitalismo, son los sujetos más 'marginales' en el mercado laboral, como las mujeres, a emplearse a través de formas precarias de trabajo". Boetti E. 2014, p.109

comentando la ampliación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se ha pretendido identificar como "femeninos" ciertas habilidades progresivamente requeridas por las organizaciones (Morini C., 2012), fijando la construcción sexuada del trabajo y los empleos de forma mucho más rígida de lo que la observación de campo (Poggio B., 2011) o la reconstrucción historiográfica permitirían (Bellavitis A. 2017). No solo eso, la interpretación según la cual la feminización del trabajo se realiza en última instancia sobre todo como la "masculinización de la precariedad" (Morini C. 2012) corre el riesgo de eclipsar una genealogía de actitudes y adaptaciones practicadas por las mujeres para permanecer dentro del mundo del trabajo y resistir a los desalientos que se han producido de época en época. Sacarlas a la superficie, rescatarlas de la invisibilidad o de una interpretación únicamente negativa, significa ir en búsqueda de los modos y las figuras de un trabajo menor, tal vez, pero no irrelevante, según algunos "potencialmente subversivo<sup>16</sup>" (Kergoat D. 2008). Si se adopta la perspectiva feminista de interrogar la categoría de "trabajo" por un lado mostrando sus aspectos "paradójicos" (Kergoat D. 2008), por otro ampliando su significado a otras operaciones necesarias para vivir (Weeks K. 2007), la figura de la precariedad vivida y actuada por las mujeres puede aportar elementos, temas e interrogantes con los que mirar el presente.

## **Trabajar desde casa en la era del capitalismo de infraestructuras**

Describir y analizar las formas de trabajo en/desde casa abre un abanico de escenarios que cuentan la historia contemporánea y nos abre a un panorama de estudios de diversos contextos.

El primero es el de las transformaciones del mundo del trabajo y, más en general, el de los procesos de transformación que caracterizan la fase contemporánea del capitalismo, es decir, lo que identificamos como capitalismo de infraestructuras, o capitalismo de plataformas (Borghi 2023). Se trata, evidentemente, de un enorme campo de estudios que en los últimos 30 años ha seguido a la deconstrucción del fordismo, y lo que Federico Chicchi ha denominado la "evaporación del trabajo" (Chicchi 2012), no su desaparición, sino una transfiguración, una confusión, un cambio de "estado" hacia algo mucho más difícil de identificar, circunscribir y, por tanto, regular colectivamente. La profundidad del cambio sería, en otras palabras, tan grande como para trastornar el aparato simbólico sobre el que se han organizado nuestras civilizaciones (modernas e industriales).

Los autores que hablan así son siempre un poco nostálgicos de lo que, en círculos franceses, pensemos en un autor como Alain Supiot llama la "sociedad salarial", como feministas sabemos que esa sociedad ha visto la posición de las mujeres en una posición marginal, incluso en pleno fordismo (pensemos en los trabajos de Eloisa Betti, Alessandra Pescarolo) (Betti 2019, Pescarolo 2019). El debate académico se ha centrado durante mucho tiempo en cómo los procesos de flexibilización han erosionado la "relación laboral estándar", pero sabemos que esa relación laboral ha sido estándar para un segmento de la población (tradicionalmente para un asalariado masculino, blanco y occidental) en la economía formal, con un contrato indefinido y a tiempo completo, y gozando de la plena protección de la legislación laboral y del sistema

---

<sup>16</sup> "Nous faisons donc l'hypothèse que l'indissociabilité des deux sphères d'activité (productive/reproductive) qui s'impose aux femmes est constitutive d'un rapport potentiellement subversif à la société salariale" (Kergoat D. cit. p.68)

de bienestar. Sin embargo, cada vez se pone más de relieve (por ejemplo, Lambert, Herod 2016; Routh, Borghi 2016) que esta definición se basa en un modelo laboral situado, que es el resultado de un proceso histórico en un momento y lugar determinados, es decir, la Europa Occidental posterior a la Segunda Guerra Mundial. De hecho, en muchos contextos, incluidos los países de Europa Occidental, el uso mutuamente excluyente de las categorías "informal" y "precario" eclipsa los múltiples modos de participación en el mercado laboral actual.

En la actualidad se caracterizan por el papel crucial que las infraestructuras han asumido en el capitalismo contemporáneo en relación con el proceso de organización social de la conectividad. La conectividad, de hecho, es un elemento fundamental de la configuración social, cuyas lógicas organizativas están determinadas históricamente.

Para comprender plenamente el papel de las infraestructuras en la fase contemporánea del capitalismo, debemos ampliar nuestra mirada más allá de su función más inmediatamente obvia. Además del valor por el que se las considera más convencionalmente, es decir, el instrumental, como sistemas sociotécnicos que utilizamos para hacer muchas cosas, también hay que considerarlas como dispositivos que hacen algo de nosotros mismos, que modifican profundamente nuestras formas de vida y nuestras prácticas sociales, ya que impregnan incluso los momentos más mundanos y cotidianos de estas últimas. En efecto, es a esta escala, la de las prácticas sociales cotidianas, donde se produce la soldadura entre las "infraestructuras de las cosas" y las "infraestructuras de la experiencia".

Mark Fisher (2009) lo captó lúcidamente cuando habló de la fuerza del "realismo capitalista" como arraigado en su dinámica macroestructural y en las formas de la vida cotidiana a través de las cuales todos contribuimos a su reproducción: que "debemos tener en cuenta tanto que el capitalismo es una estructura impersonal hiperabstracta como que no sería nada sin nuestra cooperación" (Fisher 2009, 15).

La conectividad es un elemento estructural de la realidad social, un elemento de carácter histórico, que ha introducido y normalizado un tipo de relacionalidad que se traduce en la realización continua, temporal y siempre actualizada de operaciones a las que todos contribuimos.

La mayoría de las personas no saben lo que es un algoritmo y, sin embargo, al interactuar en las redes sociales, hacer una compra en línea, reservar un vuelo o una cita con el médico, consultar la página web de su universidad, entrenan al algoritmo para que se vuelva inteligente, haga un trabajo digital, alimente el sistema de plataformas que luego utiliza para comunicarse, hacer una videoconferencia, asistir a una conferencia, enviar un archivo (Ciccarelli 2011).

Sin poder entender específicamente estos procesos, las personas experimentan a diario un nivel de sincronización sin precedentes entre las infraestructuras técnicas (plataformas) y las de la experiencia, una sincronización basada en la posibilidad de conectar todas las tareas, todos los actores, todos los procesos, todos los territorios y todos los hogares, por tanto, a través de una nueva materia prima de valor, a saber, los datos.

Estos procesos están en la base de una reconfiguración espacial del trabajo que avanza desenfadadamente, y que entre otros efectos está el de traer el trabajo también de vuelta a casa, por medio de fugas (como ocurrió con el smart working durante la Pandemia). Que la deslocalización del trabajo puede representar un paso más en la extracción de valor de las vidas

es evidente, sobre todo en la medida en que este proceso sigue o va de la mano de la evaporación de las condiciones de sostenibilidad del trabajo. Iba a escribir "derechos", pero me pareció exagerado y tópico.

Y esta es la otra razón por la que me parece que trabajar desde casa nos permite leer algunas de las dinámicas del trabajo contemporáneo. El trabajo a domicilio practicado en las zonas grises o híbridas del trabajo, es una modalidad que caracteriza áreas donde el trabajo se combina a través de la composición de varias actividades, respondiendo muchas veces a regímenes contractuales o legales diferentes, difíciles de encuadrar de manera rígida o nítida, pero unificadas por las condiciones de trabajo de baja definición y el bajo nivel de protección social y representación colectiva. La experimentación que se ha hecho con el trabajo ágil en los ámbitos del trabajo dependiente abre bastantes contradicciones. El trabajo dependiente se ha visto envuelto en algunas dificultades de sujeción y organización, de "captura" dirían algunos.

### **Figuras laborales "híbridas". Viejas y nuevas formas de precariedad**

En mi primera investigación sobre el trabajo a domicilio, me ocupé de mujeres con altas cualificaciones educativas que, como autónomas, se enfrentaban al mundo laboral intentando empaquetar sus competencias profesionales a través de las formas organizativas que se hicieron posibles tras las primeras reformas de apertura a la flexibilidad (notoriamente el paquete Treu de 1997), mujeres que trabajaban como colaboradoras, consultoras, autónomas o que accedían al mercado como empresarias abriendo agencias de servicios, empresas de comunicación y formación, pero también pequeñas empresas de artesanía hitech. Todo ello fijando su lugar principal de trabajo en casa, formal o informalmente, y acostumbrándose a trabajar en espacios privados y domésticos durante una larga parte de su jornada<sup>17</sup>.

"Estoy corriendo

Te veo quieto

Y te digo que estoy corriendo" (Bruno, 2013)

Uno de los participantes en la investigación de entonces había aceptado escribir conmigo un pequeño ensayo en forma de diálogo y había elegido este verso como exergo. La escena es la de un cuerpo sentado, probablemente conectado, habitado por la prisa. Un cuerpo al que no estamos acostumbrados a asociar la fatiga que, en cambio, atribuimos a trabajos que exigen esfuerzo muscular o resistencia a condiciones difíciles: demasiado calor, demasiado frío, demasiados pesos que mover o maniobrar. Me gusta, me gusta sobre todo por el tono

---

<sup>17</sup> Esta investigación se remonta a hace más de diez años y a través de las historias de trabajadoras/profesionales individuales que utilizaban el hogar como espacio en el que y desde el que trabajar, intentaba analizar un efecto de flexibilidad que hay que leer con atención, en relación con elementos innovadores pero también regresivos. En el libro que surgió de esta investigación (*Restarting from Home*, se llamaba) hablaba de una adaptación creativa intentando destacar también los aspectos de agencia, es decir, de toma de conciencia, de capacidad de intervenir sobre las contradicciones sentidas. Este es un enfoque que siempre intento hacer funcionar. Me parecía que trabajar en/desde casa era "un extraño retorno", sobre todo cuando se leía en relación con las biografías de mujeres, que desde hace más de una generación se han liberado al menos de la norma de quedarse en casa, pero también intentaba captar algunos elementos estructurales de transformación en el mundo del trabajo.

afirmativo: "y te digo que estoy corriendo" y dice algo de las dificultades de decir fatiga y esfuerzo que no se ven. La utilicé mucho porque cuenta bien, en una imagen, dos elementos que tienen que ver con el tipo de fatiga que asocio al trabajo que hice: el contraste entre el cuerpo, quieto, y la percepción, interna pero no visible, de una carrera.

En mis primeras investigaciones, me preocupaba hacer visible una condición sobre la que sentía que no se prestaba la debida atención.

Hoy en día, las formas de trabajo y las subjetividades implicadas en estos procesos de transformación laboral están mucho más vistas, identificadas e investigadas.

Existe una literatura que se ocupa de ello hablando de figuras "híbridas", difíciles de definir de forma rígida y coherente, legibles más bien en la continuidad y mezcla de caracteres aparentemente contradictorios. En el ámbito de la sociología del trabajo, Annalisa Murgia, estudiosa de la precariedad, que se ha ocupado de ella a través de un programa de investigación europeo, ha editado el último número de la revista *Rassegna di sociologia* precisamente sobre estas cuestiones, mostrando cómo este tipo de figura está siempre evolucionando, especialmente hoy en relación con el trabajo de plataforma y el trabajo digital.

Estas figuras son descritas por los estudios como protagonistas de un ámbito del mercado laboral de difícil lectura, a pesar de que su presencia es más que evidente en nuestras ciudades y redes sociales<sup>18</sup>.

Los trabajadores a domicilio que he conocido a lo largo de los años son ejemplos perfectos de estas figuras laborales híbridas, sujetos que, como resultado de los procesos que favorecen la transformación de los ciudadanos en empresarios de su propio capital humano (incluida la dificultad de encontrar trabajo en la economía formal y protegida), están dispuestos a asumir riesgos e invertir plenamente en la producción de su propia subjetividad" (Armano et al. 2022, 32-33). En medio del espíritu práctico y la fascinación por cierta retórica neoliberal que premia

---

<sup>18</sup> En Italia, a finales de los años noventa, se hablaba de "autoempleo de segunda generación" (Fumagalli, Bolonia 1999), pero se hablaba y se habla de estas figuras a través de diferentes palabras "nuevas profesiones" (sobre todo las interesadas en el reconocimiento de ciertos posibles derechos, véase Acta, pero también los sindicatos), a menudo tomando del inglés: *self-employed* tanto como *independent contractor*; *worker* tanto como *dependent contractor*; *freelance* o *prosumer*.

Al final, en Italia se decidió incluir a *tod@* en la categoría de precario, o precariado, pero es una elección que no sirve para navegar adecuadamente en lo que algunos llaman la "zona gris" del mundo del trabajo. En efecto, no son raros los volúmenes que se proponen renovar el léxico del trabajo, pero también las categorías, las narrativas, verdaderos "mapas" (Murgia) o guías (Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud, Frédéric Rey). Un ejemplo bastante reciente es el diccionario publicado en el medio francés editado por Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud, Frédéric Rey (directores) dedicado a "Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique".

En el diccionario aparece una serie de categorías recurrentes en el mundo del trabajo en la época de lo que los autores llaman en el prefacio la "metamorfosis" que se produjo tras la era de la sociedad salarial (Artiste, Auto-entrepreneur.e.s, Coworkers/Coworking, Entrepreneur-salarié, Entreprise dématérialisée, Fabriques institutantes, Figures émergentes, Frontière et statuts de l'emploi, Gouvernance biographique, Hybridation, Knowledge workers, Pluralisme des normes/pluralisme juridique, Pluriactivité, etc.). Se trata de una operación útil para hacer menos abstractas las figuras de trabajadores y trabajadoras que emergen en un mundo laboral que ya no puede definirse a partir de categorías inactuales y demasiado dicotómicas: trabajo dependiente y autónomo, trabajo estándar y no estándar, formal e informal, productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado.

los desafíos individuales, las mujeres de/en el hogar con las que me reuní me hablaron de su proyecto aferrándose al objetivo de "no dejar de trabajar", "generar ingresos", "mantener el equilibrio".

La categoría de híbrido, muy en boga en las epistemologías contemporáneas (y por tanto, reconozcámoslo, un tanto de moda) importada a los estudios laborales permite captar la coexistencia de múltiples características en una vida laboral articulada (Armano, Murgia 2017; Azaïs 2019; Murgia et al. 2020). Enmarcada en estos términos, la hibridación es un proceso que caracteriza la naturaleza fragmentada del trabajo contemporáneo, dando lugar a condiciones de trabajo heterogéneas difíciles de encuadrar, pero que pueden rastrearse en los bajos niveles de protección social y representación colectiva. Han surgido formas y figuras de trabajo como resultado de procesos que han erosionado la relación de "empleo estándar". incluyendo una localización espacial precisa.

### **Más ágil y precario. Investigación durante la pandemia**

Lo que ha sucedido durante la pandemia es que -a través de las posibilidades abiertas por una ley un tanto adormecida y la negociación de nichos- ha sido posible agilizar a los empleados, lanzando una experimentación masiva de un modelo organizativo en evolución creado para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal y aumentar la productividad, pero que ha introducido algunas formas de precarización incluso en el empleo estándar.

Entre 2020 y 2021, en plena pandemia, llevé a cabo una investigación sobre el trabajo ágil y el trabajo desde casa a través de una metodología participativa, en la que participaron más de 60 empleadas activas en la Toscana y cercanas a la organización sindical que había encargado la investigación. Los datos se recogieron a través de grupos focales en los que se pidió a las participantes que relataran su experiencia de trabajo ágil durante los periodos de reclusión de acuerdo con una breve parrilla de preguntas preparada por mí.

Acostumbradas a la vida de oficina y -por las condiciones en que se llevó a cabo la investigación, instigadas por una organización sindical- a concebir su trabajo a través de un sistema de protecciones y garantías contractuales que hay que defender colectivamente, (a pesar de la dificultad de las organizaciones sindicales para reaccionar ante las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo desde hace décadas) las mujeres con las que me reuní se encontraban en una especie de desconcierto. Aunque favorecidas por una organización del trabajo que no ahorra cargas y presiones incluso para el trabajo retribuido, las trabajadoras de este grupo tuvieron menos problemas para "contar" la fatiga generada por ese método de trabajo. Tuvieron menos problemas, por ejemplo, para reconocer el fracaso -en casa- de las normas que garantizan la salud y la seguridad en el trabajo. Durante el periodo de trabajo ágil obligatorio en Pandemia solicitaron a sus empleadores (a menudo sin conseguirlo) un sistema de normas a seguir, equipamiento tecnológico (aunque en muchos casos utilizaron el suyo propio), herramientas para organizar puestos de trabajo adecuados: sillas ergonómicas, mejores ordenadores, pero les alcanzaron las dificultades de una organización individualizada del trabajo basada en la auto activación y un uso sistemático, casi forzado, de las tecnologías digitales y de vincularse a un lugar virtual. Han experimentado una condición de trabajo que ha absorbido algunas características del trabajo independiente y precario, verificando, junto con su potencial, las condiciones de riesgo.

Y es precisamente uno de los trabajadores ágiles que participaron en la investigación llevada a cabo durante la pandemia quien pone en palabras esta diferencia. María (nombre ficticio) trabajadora conocida en la Cámara de Trabajo de Massa, uno de los más críticos con la experimentación del "falso trabajo inteligente" evocó este tema:

*"Veo la diferencia con una compañera de colegio. Yo me licencié y empecé a trabajar. Ella, en cambio, se licenció y entró en el mundo laboral cuando el mundo ya era precario. Trabaja desde casa desde la 'revolución' del cierre, pero para ella, que siempre ha sido precaria, con contrato, por proyectos, no ha habido ningún trauma. Ella es, es capaz de hacer de todo, mientras trabaja, viaja y va a todas partes. Ella es realmente "Smart", ella hace su trabajo, pero una vez que ella está en Edimburgo, o ella trabaja desde Trentino, desde la playa en Calabria. Ha sabido encontrar el lado positivo de la situación, ha nacido así, en este mundo, pero yo, que he crecido en un mundo laboral con una oficina, con una organización, con unos derechos sacrosantos ganados a base de luchas, me cuesta ver los aspectos positivos. Lo positivo que veo, y me preocupa, es que cierren mi oficina y nos pongan a todos a trabajar desde casa". (María, 40 años, empleada administrativa)*

María, además de estar preocupada y no ver lo positivo, reconoce sus dificultades para trabajar sin oficina e idealiza las habilidades de su amiga, que es capaz de trabajar en todas partes y dotarse de una organización, pero "hace falta una cierta formación, nacer con ella". También una de las más firmes opositoras a esta situación, arremetió contra la doble carga de trabajo que se le ha venido encima durante este encierro doméstico.

Debido a su firme postura, me reuní con ella dos veces, a lo largo del tiempo, pero no cambió de opinión, si acaso la reforzó. En el transcurso de la segunda entrevista (la investigación se desarrolló a lo largo de dos años y pude hacer algunas entrevistas de seguimiento), María describió exactamente su puesto de trabajo, la forma en que había cambiado con el tiempo y la sensación de fastidio que le produce esta invasión de objetos relacionados con la oficina en una parte central de su casa: "es como si nunca desconectara".

*"Antes, durante la primera fase de la pandemia trabajaba en mi habitación, ahora he trasladado mi puesto de trabajo, he tenido que ponerme en el pasillo porque entretanto tenía un problema en el codo. Quizá mi puesto de trabajo no era adecuado. Hice toda una serie de exámenes médicos y toda una serie de cambios. Ahora me pongo en el pasillo, pero es un puerto de mar, está cerca de la entrada. Si no hay nadie estoy tranquila, aunque haya animales que molesten, así como niños pequeños. La sensación es siempre la misma, incluso el hecho de ver cosas de la oficina aquí por la casa. Ahora que uso la habitación como puesto de trabajo y siempre la tengo ocupada con cosas de la oficina, es como si nunca saliera de ahí. No puedo sacar las cosas todas las noches y se quedan ahí toda la semana hasta el viernes, eso me molesta. Es como si nunca desconectara".*

Me parece interesante el hecho de que cuando el trabajo a domicilio se convirtió en una opción para las empleadas, se abrieron una serie de problemas vividos, encontrados y analizados en las zonas grises del trabajo, relacionados con el uso del tiempo, las dificultades para tomarse tiempo libre, la necesidad de ponerse límites y reconfigurar todo el sistema de normas.

*“Me resulta difícil mantener el tiempo.*

*Estoy en casa, afortunadamente una de las hijas está en la universidad en Roma, ahora sólo somos dos. Pero la pequeña me sigue obligando a hacer muchos desplazamientos, clases en casa, tengo que aprovechar las pausas para comer. Si hubiera estado en el trabajo, habría dejado a mi hija en el colegio y a la vuelta habría cogido el autobús. Ahora me apetece hacerlo, es una oportunidad de estar juntas, pero me rompe el día.*

*Trabajo más pero mal. Me interrumpen a menudo. Si vives solo en casa, no te interrumpen, pero yo tengo una hija a la que cuidar, el padre de mi hija siempre ha considerado su trabajo mucho más, 'él trabaja', el mío se considera un trabajo de segunda, así que TENGO que cuidar de mi hija. Cuando él tiene que hacer cosas, no es posible porque ÉL trabaja. Así que como yo estoy en casa mi trabajo se devalúa aún más.”*

Si en estos puntos María se queja y se resiente y sabe, además, que ha trabajado mucho, que ha sido muy productiva pero siente, precisamente a través de su cuerpo, que su condición laboral se ha deteriorado.

Cuando las prácticas laborales de una persona incluyen una modalidad como el trabajo desde casa, en realidad se invade un territorio que hay que reconfigurar, y no sólo para uno mismo. Crear un entorno de trabajo en un espacio diseñado para vivir no siempre es obvio. A menudo la superficie disponible no permite diseños geométricos e impone transformaciones diarias, de habitaciones, mesas, entradas, pasillos y puestos de trabajo que se pueden desmontar y volver a montar. Para que la casa sea habitable a diario, hay que liberarla no sólo de "cosas de oficina", sino de demasiado tiempo dedicado al trabajo, al cuidado de los niños cuando están allí, a las cosas que hay que hacer, desmontando la organización invisible de la vida de oficina para restaurar la de la familia o la propia.

Los trabajadores del conocimiento que conocí a lo largo de los años estaban acostumbrados y preparados para este trabajo de ajuste constante. Las entrevistas, por otra parte, estaban llenas de reflexiones sobre cómo organizarse en casa, cómo gestionar la vida familiar, cómo gestionar el trabajo, cómo conseguir que todo no se mezclara, pero conservando una cierta productividad. Se habló mucho del trabajo sobre el espacio, y de las entrevistas surgió una relación muy performativa con el espacio, una forma también de dar forma al trabajo, un trabajo bastante definido, pero siempre en riesgo. La habitación o el espacio dedicado al trabajo se tenía en alta estima, en cierto modo incluso los pisos se elegían en función del trabajo. Esta investigación me había permitido leer un regreso a casa del trabajo no abandonado a sí mismo, sino muy invertido y pensado, lleno de riesgos, pero también de invenciones, de estrategias.

Cuando las prácticas laborales incluyen una modalidad como el trabajo a domicilio, se invade de hecho un territorio que hay que reconfigurar, y no sólo para uno mismo. La gestión del espacio, el afán por no ceder a su presunta neutralidad, las rutinas que se establecen a diario para hacer frente a la sensación de opresión, el cierre, la mezcla obligatoria de los tiempos de vida y de trabajo en un mismo espacio, hacen que uno sea consciente de los riesgos y las

contradicciones y predisponen a construir elementos de una estrategia más articulada, de dedicación, pero también de sustracción:

*“Estar en casa te afecta psicológicamente mucho, te sientes privilegiado y, por supuesto, eres más servicial con la empresa. Lo más probable es que el ahorro haya sido tan grande que ya desde el punto de vista de la empresa las cosas cuadren. Incluso antes del cierre había muchas empresas que estaban trabajando en el trabajo inteligente, no como una concesión al empleado, sino como una nueva forma de trabajar: es rentable para la empresa. La fase pandémica aceleró este curso normal de las cosas e hizo que las empresas que no lo practicaban se dieran cuenta de que es una buena forma de ahorrar dinero.”*

Aunque haya conservado su empleo fijo y un contrato que le garantiza las protecciones de un asalariado, María se siente más precaria, se da cuenta de que la deslocalización hace que su empleo sea más inestable, que esta nueva forma de trabajar favorece sobre todo a las empresas, creando ahorros en la gestión de los lugares y del personal. Las empresas ahorran dinero teletrabajando y creando un vínculo totalmente tecnológico con los empleados que empobrece todo lo relacionado con la presencia: la cooperación con los compañeros, la participación (o al menos el conocimiento) en las estrategias organizativas, los vínculos con los directivos, etc. etc.

## Conclusión

Desmaterializado, digitalizado, realizado a distancia, lejos de las estructuras físicas que contribuyen a modelar el tiempo y la complejidad de las interacciones necesarias para alcanzar los "objetivos" (palabra clave, verdadero y problemático gozne sobre el que el *smart working* prevé un nuevo sistema de equivalencias), el trabajo ágil, al acentuar las características individuales del rendimiento invisibiliza el esfuerzo necesario para establecer rutinas organizativas eficaces y las rediseña como retos individuales, completamente confiados a la capacidad de los individuos para estar a la altura de los objetivos fijados, eludiendo posibles formas de alienación o disfrutando, cuando se supera el reto, del tiempo liberado por una buena capacidad de gestión. Lo que hay sobre el terreno -sin que se hable de ello, oculto por la practicidad de la reubicación inmediata y masiva- es una organización del trabajo que se espera que dure debido a la facilidad de las interacciones tecnológicas pero que depende, sobre todo, de la capacidad del individuo para *incorporar* -literalmente- operatividad y productividad. La "revolución" que desengancha la organización del trabajo de las medidas ordinarias de tiempo y espacio para recalibrarlas en tareas y objetivos puede liberar potencialidades no expresadas, incluso organizativas, constituir una ganancia para muchos empleados, precisamente en términos de autonomía, fomentar la gestión creativa e innovadora de, denominada por la Ley 81/2017, "conciliación", pero se consigue acentuando procesos de individualización ya en marcha, que continúan la estela de una creciente internalización de las dinámicas productivas. Incluso en su versión *más inteligente*, el trabajo deslocalizado necesita individuos de rendimiento que, a diferentes niveles, se declaren capaces de aceptar el reto. Lo que más me sigue llamando la atención, en esta práctica de escucha que ha sustentado durante años mi trabajo de investigación sobre el trabajo a domicilio, es la capacidad de los individuos para establecer prácticas organizativas intersticiales, para construir adaptaciones y soluciones cuya transitoriedad y agilidad descansan tanto en las tecnologías de la información como en las tecnologías del yo. Los modelos de organización del trabajo a los que se ha referido la modernidad se han concebido en relación con espacios precisos y en coherencia con una serie

de distinciones fundamentales sobre las que estructurar la existencia individual y colectiva. La división entre el hogar como lugar privado y otros lugares destinados al trabajo es una de ellas, al menos desde la Revolución Industrial. Sabemos que, sobre todo vista desde una perspectiva de género, pero no sólo, esta división se ha impuesto excluyendo de la definición social de "trabajo" toda una serie de actividades que nunca han dejado de producir economías al contribuir de diversas formas a la reproducción social. En otras palabras, sabemos que esta distinción ha servido para ocultar, confinar y desvalorizar el trabajo de las mujeres, así como todo lo que quedaba en los márgenes y en las aporías de esa distinción. Pero este proceso también sirvió para dar forma a una comprensión del trabajo como dimensión pública, en relación con espacios fácilmente identificables (la fábrica, la oficina, la tienda, la empresa) que servían para definir un contexto y garantizar una identidad. Sacado de esos espacios y vivido en condiciones que entrecruzan varios entornos, desde el virtual hasta el doméstico, el trabajo, incluso el que puede contar con un contrato formal y una relación de subordinación, funciona a partir de sistemas organizativos que recurren a la dimensión privada y personal de quienes lo realizan sobre la base de una autonomía que exige una mayor identificación con la propia "tarea". El trabajo por objetivos, al tiempo que promete liberarse de las fichas horarias, de la asistencia obligatoria y de las rutinas repetitivas, abre la puerta a la autoexigencia incondicional y fomenta un sistema de evaluación que recompensa los resultados. "Hay que poner estacas" es una frase que vuelve una y otra vez en las entrevistas y que señala la dificultad de poner límites a un tiempo de trabajo que se dilata y cambia de forma, alejándose de los lugares compartidos de su ejecución, para convertirse en rendimiento individual. Esas "estacas", que sirven para organizar el tiempo y encontrar una medida, hablan de un equilibrio que también se construye sobre la base de una sustracción, una tecnología del yo que hace tiempo que se salió de la norma.

## Bibliografía

Allegri G. (2009), Nuovi movimenti sociali e teorie critiche del costituzionalismo post-novecentesco oltre la New European Governance in M. Blecher et alii (a cura di), Governance, società civile e movimenti sociali. Rivendicare il comune, EdS, Roma, pp. 223-253)

Badino A. (2008), Tutte a casa? Donne fra migrazione e lavoro nella Torino degli anni Sessanta, Viella, Roma

Balbo L. (2008), Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare, Einaudi, Torino

Barazzetti D. (2007), *C'è posto per me? Lavoro e cura nella società del "non lavoro"*, Guerini e Associati, Milano

Bassanelli M. (2021), Dal domestico al postdomestico. Una riflessione sullo spazio da abitare (<https://www.machina-deriveapprodi.com/post/dal-domestico-al-postdomestico>)

Bazzigaluppo, L. (2006), Il governo delle vite. Biopolitica ed economia, Roma-Bari, La Terza, 2006

Bellavitis A. (2008), Flessibili/precarie in Genesis, VII/1-2, pp.7-15

- (2016), Il lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna, Viella, Roma

- (2016). Il lavoro delle donne nelle città dell'Europa moderna. Roma, Viella

Betti E. (2014), La precarietà del lavoro come fenomeno storico: un approccio di genere. Prime riflessioni metodologico-storiografiche, in “Memoria e Ricerca”, maggio-agosto 2014, pp. 51-71

Bologna S. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione* Feltrinelli Milano

Bruni A., Simi G., (2009) Da San Precario a Wonder Queen: rappresentazioni di genere nell'attivismo precario italiano in Atti del convegno Genere e Precarietà, Università di Trento

Bruno C., Burchi S. (2013) Da qui dentro, da qui fuori. Lavorare a casa in Burchi S., De Martino T. Come un paesaggio. Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro, Iacobelli, Roma

Burchi S. (2008), “Lavorare in casa. Racconti di uno strano ritorno”, *Genesis*, Rivista della società italiana delle storiche, Flessibili/precarie, VII/1-2, pp.87-107

- (2014). Ripartire da casa. Lavori e reti dallo spazio domestico. Milano, Franco Angeli

Burchi, S., & Samuk, S. (2022). Being a nomad in one's home: The case of Italian women during Covid19, in *Cambio. Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 11(22), 83-95

Carreri A., Dordoni A. (2020), Academic and Research Work from Home during the COVID-19 Pandemic in Italy: A Gender Perspective, in *Italian Sociological Review*, 10(3S): 821-845

Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question social. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris

Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, vol.1 di *L'età dell'informazione*, Università Bocconi, Milano

Chicchi F. (2012), *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo*, Bruno Mondadori, Milano

Chicchi F., Simone A., (2017), *La società della prestazione*, Ediesse, Roma

Ciccarelli R. (2011), “La vita indipendente. Sul contratto intimo e altre schiavitù del lavoro della conoscenza” in *Laboratorio Verlan*, a cura di, *Dire, fare, pensare il presente*, Quodlibet, Macerata

- (2011), *La furia dei cervelli*, Manifestolibri, Roma

Coccia E. (2021), *Filosofia della casa. Lo spazio domestico e la felicità*, Torino, Einaudi

Coin F., (2017), *Salari rubati. Economia, politica e conflitto ai tempi del salario gratuito*, Ombrecorte, Verona

Collins C., Landivar L. C., Ruppner L., Scarborough W. J. (2020), COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours, in *Gender, Work & Organisation*, 1(12): 1-12

De Michele B. (2020). Il futuro dei luoghi di lavoro, in <https://www.ingegnere.it/articoli/il-futuro-dei-luoghi-di-lavoro>

Federici S. (1976). Salario contro il lavoro domestico, Collettivo femminista napoletano per il salario al lavoro domestico. Napoli

Fiorillo I. (2022), Altri spazi per il lavoro immateriale, in Bassanelli M. Abitare oltre la casa. Metamorfosi del domestico, DeriveApprodi, Roma

Fullin G. Pacetti V. Pacetti (2020), Il lavoro da casa durante l'emergenza. Tecnologie, relazioni, controllo in L. Cigna (a cura di) Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della Pandemia, Fondazione Feltrinelli, Milano

Gherardi, S.; Murgia, A.; Poggio, B. "Donne, genere e lavoro" in G. Gosetti, M. La Rosa (a cura di), Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento, Milano: Angeli, 2011, p. 164-176

Gissi A. (2013), "Il lavoro che non esiste. Cittadine/lavoratrici tra marginalità e diritti nell'Italia repubblicana", in Burchi S., Di Martino T., a cura di, *Come un paesaggio. Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro*, Iacobelli, Roma, pp. 79-90

Gorz A. (1994) Il lavoro debole. Oltre la società salariale, Edizioni Lavoro  
Leccardi C. (2005), "La reinvenzione della vita quotidiana" in Bertilotti Teresa, Scattigno Anna, a cura di, *Il femminismo degli anni Settanta*, Viella, Roma

Leccardi C. (2009), Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione, Laterza, Roma

Macherey P. (2013), Il soggetto produttivo. Da Foucault a Marx, Ombrecorte, Verona

Mandich G. (2010), Culture quotidiane. Addomesticare lo spazio e il tempo, Carocci, Roma

Mezzadra S., Neilson B., (2014). Confini e frontiere. La moltiplicazione del lavoro nel mondo globale, Il Mulino, Bologna

Morini C. (2010) Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo, Ombrecorte Verona 2010

Murgia A. (2010) Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro, I libri di Emil, Milano

Murgia A., Poggio B. (2012), "La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani *highly skilled* in Italia, Spagna e Regno Unito", in Cordella G., Masi S.E., a cura di, *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Carocci, Roma, pp. 105-123

Pasquinelli C. (2004), *La vertigine dell'ordine*. Il rapporto fra il sé e la casa, Baldini Castoldi, Milano

Pateman C. (ed.it. 2015). *Il contratto sessuale*. I fondamenti nascosti della società moderna. Roma, Moretti e Vitali

Pellegrino (2011), « Nuove domesticità. La casa connessa e le tecnologie pervasive per la mobilità » in Brancato M., a cura di , *Mappe domestiche : la casa e le sue memorie, M@gm@*, vol.9, n.3, settembre-dicembre

Ponterio C., Sanlorenzo R., (2014) *E lo chiamano lavoro*, Edizioni Abele, Torino

Sarti R. (1995), “Spazi moderni e identità di genere tra età moderna e contemporanea” in Gagliani D., Salvati M., *Donne e spazio nel processo di modernizzazione*, Clueb, Bologna, pp. 13-41

- (2008), *Vita di casa*. Abitare, mangiare, vestire nell'Europa moderna, Laterza Roma

Sarti R., Bellavitis A. & Martini M. (2018), *What is work ? Gender at the crossroads of home, family, and business from the early modern era to the present*, New York/Oxford, Berghahn

Toffanin T. (2016), *Fabbriche invisibili*. Storie di donne lavoranti a domicilio, Ombre Corte, Verona

Weeks K., (2007) *Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics*, [www.ephemeraweb.org](http://www.ephemeraweb.org) volume 7(1): 233-249.

## **Semblanza**

### **Sandra Burchi**

Investigadora independiente, ha realizado actividades de investigación y docencia en la Universidad de Pisa. Actualmente colabora con el IRES TOSCANA para una investigación sobre las condiciones laborales de los trabajadores con salarios bajos. Ha escrito sobre las formas y experiencias del trabajo de las mujeres, en particular sobre la experiencia de trabajar en casa o desde casa. Ha publicado "Ripartire da casa. Lavoro e reti dallo spazio domestico" para Franco Angeli (2014), « Sin cuerpo. Le travail de la connaissance et les effect de dématérialisation de l'expérience » en Cahier du género ( 2020), *Non c'è più un tempo fuori*". *Accelerazione del tempo e listeninge dello spazio nell'esperienza del lavorare da casa durante la pandemia*", *SocietàMutamentoPolitica*, 13(26), 73–81 (2023), Burchi, S., & Samuk, S. (2022). *Being a nomad in one's home: The case of Italian women during Covid-19* *Cambio*. *Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 11(22), 83-95. Se interesa por los lenguajes de las artes visuales y escénicas, cura líneas de investigación multidisciplinares y expositivas.

**Organismos colaboradores:** IRES Toscana

**Disciplina académica y subdisciplinas:** Sociología - Sociología del Trabajo.

**Tipo, método o enfoque del estudio:** investigación cualitativa.