

Me adapto para afianzarme, cambio para no estancarme: percepciones sobre trabajo digital en Rafaela (Santa Fe) (2019 y 2021)¹

I adapt for consolidation, I change to avoid stagnation: Perceptions about Digital Labour in Rafaela (Santa Fe) (2019 and 2021)

Jimena Peñarrieta

<https://orcid.org/0000-0001-7479-9853>

Centro de Investigaciones y Transferencia Rafaela,
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas,
Universidad Nacional de Rafaela
jimena.penarrieta@unraf.edu.ar

Andreina Colombo

<https://orcid.org/0000-0003-3764-5817>

Centro de Investigaciones y Transferencia Rafaela,
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas,
Universidad Nacional de Rafaela
andreina.colombo@unraf.edu.ar

Candela Giovannini

<https://orcid.org/0000-0003-0024-8041>

Universidad Nacional de Rafaela
candegiovannini@gmail.com

Andrea Vega

<https://orcid.org/0000-0002-3892-7130>

Universidad Nacional de Rafaela
vegandrea.av@gmail.com

Fecha de envío: 28 de octubre de 2022. Fecha de dictamen: 6 de febrero de 2023. Fecha de aceptación: 1 de marzo de 2023.



Resumen

La digitalización del mundo del trabajo es una arista ineludible a la hora de acercarnos a los modos de trabajar en la actualidad. Este artículo se propone indagar las percepciones sobre trabajo digital en la ciudad de Rafaela (Santa Fe) en el siglo XXI. Desde una sociología de los cuerpos/emociones, entendemos que las percepciones son el trasfondo de las prácticas sociales y que, en los trabajos digitales, estas se reconfiguran junto a los cambios estructurales en la lógica temporal y espacial. Para ello, implementamos una estrategia metodológica cualitativa con muestreo intencional y bola de nieve, a través de la técnica de entrevistas en línea semiestructuradas.

Pudimos dar cuenta de que, con respecto a las características del trabajo digital, la relación de los/as trabajadores/as con sus clientes se ve intensificada, a veces más directamente (como jefe) y otras más indirectamente según la modalidad de ocupación. Además, valoran positivamente el trabajo como lugar de formación profesional y personal: la experiencia se mide por la diversidad de trabajos/clientes y no por la cantidad de años de actividad. Con respecto a las percepciones temporales, pudimos identificar que el tiempo productivo se prioriza sobre otros tiempos y su control se vuelve una fantasía difícil de lograr. Las variables de tiempo y espacio están íntimamente relacionadas: los/las trabajadores/as realizan su actividad en cualquier tiempo y lugar mientras haya siempre cuerpos disponibles y accesibles como una mercancía. Las percepciones de estos/as trabajadores/as digitales configuran sensibilidades sociales de adaptación y autodisciplina, que intensifican la expropiación de energías corporales/sociales.

364

Abstract

The digitization of the world of work is an unavoidable aspect when it comes to approaching the ways of working today. This article aims to investigate perceptions about digital work in the city of Rafaela (Santa Fe) in the 21st century. From a sociology of bodies/emotions we understand that perceptions are the background of social practices and that, in digital work, these are reconfigured along with structural changes in temporal and spatial logics. For this reason, we implemented a qualitative methodological strategy with purposive and snowball sampling, through the technique



of semi-structured online interviews.

We found that, with regard to the characteristics of digital work, the relationship of workers with their customers is intensified, sometimes more directly (as a boss) and sometimes more indirectly, depending on the type of occupation. In addition, work is valued positively as a place of professional and personal training: experience is measured by the diversity of jobs/clients and not by the number of years of activity. With respect to time perceptions, our findings showed that productive time is prioritized over other times, and its control becomes a fantasy that is difficult to achieve. The variables of time and space are closely related: workers carry out their activity at any time and place as long as there are always bodies available and accessible as a commodity. The perceptions of these digital workers shape social sensibilities of adaptation and self-discipline, which intensify the expropriation of bodily/social energies.

Palabras clave: trabajo digital; *freelance*; asalariados; tiempo; espacio.

Keywords: digital work; freelance; employees; time; space.

Introducción

Las relaciones entre el mundo laboral y los avances tecnológicos de cada época han sido uno de los ejes vertebradores del campo de los estudios del trabajo desde, al menos, la Revolución Industrial. De allí que la aceleración del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de las últimas décadas no haya pasado desapercibida para este campo de las ciencias sociales, sino todo lo contrario (Antunes, 2005). Desde variadas aproximaciones conceptuales han surgido denominaciones sobre este fenómeno (como capitalismo informacional, cognitivo, trabajo no-clásico, digital, entre otros) que dan cuenta de que el avance de la digitalización de los procesos productivos es una arista ineludible a la hora de observar los modos de trabajar en el presente siglo (Scribano y Lisdero, 2019).

Asimismo, se han destacado las consecuencias de esta digitalización en los vínculos laborales y, particularmente, en las condiciones en que se desarrollan. En

cuanto a la primera cuestión, las últimas décadas del siglo XX dieron cuenta de la proliferación de variadas modalidades de empleo que difieren del trabajo “clásico” predominante luego de la Segunda Guerra Mundial, evidenciado tanto en las relaciones asalariadas formales (subcontratación, *part-time*, *zero hours*, *microworkers*, mediación de empresas de trabajo temporal, entre otras) como en las no-asalariadas (cuentapropismo, *freelance*, voluntariados, prácticas/pasantías, etc.) (De la Garza Toledo, 2017). En cuanto a la segunda consecuencia, y teniendo como referencia el sistema de condiciones de empleo propio de mediados del siglo pasado, estas “nuevas” modalidades laborales no encajan en los mecanismos de regulación de los estados nacionales, encontrándose escasamente formalizados y sus trabajadores/as más desprotegidos/as en cuanto a sus derechos laborales (Riesco-Sanz, 2021; Antunes, 2019). Así, podemos tomar al sector de *software* y servicios informáticos (SSI) como ejemplo de estas transformaciones, ya que se ha documentado su alto crecimiento en términos productivos, laborales y comerciales, lo que no se refleja de la misma manera en la calidad de sus condiciones de empleo (Adamini, 2020).

En esta dirección, la realidad laboral que emergió a partir de la situación de pandemia global por Covid-19 puso en evidencia, a una escala nunca antes experimentada, la relevancia de indagar la expansión de la *lógica digital* no solamente en el mundo del trabajo sino también en las más diversas esferas de la vida cotidiana de los sujetos. La pregunta, entonces, sobre las *pre-disposiciones digitales* que se encontraban potencialmente instaladas en nuestras sociedades y que fueron *activadas* en el momento de la pandemia (Colombo y Peñarrieta, 2020) constituye un componente central para comprender la estructuración social de los espacios/tiempos en nuestra época.

Plantear la extensión de estos procesos a escala global y sus características comunes no niega que varíen las maneras en que se instancian en diferentes geografías. Por ello, recuperamos la importancia de la dimensión de análisis espacial a partir del concepto de *ciudadanización de las prácticas sociales* (Scribano, 2013). Así, la ciudad se constituye como molde/modelo de lo social y, más detalladamente, como centro de instanciación y reproducción de ciertas prácticas del sentir, que trazan zonas, muros mentales y encapsulamientos enraizados en percepciones y elementos estructurales.

Con estos elementos contextuales, en este artículo pretendemos aportar a los

estudios sociales sobre el trabajo digital observando este fenómeno desde una localidad del interior de Argentina, en el marco de investigaciones individuales y colectivas². Con una población actual estimada en 110.000 habitantes, la ciudad de Rafaela es la tercera localidad, atendiendo a esta variable, en la Provincia de Santa Fe. En cuanto a su estructura productiva, es reconocida por su sector agro-industrial (Peiretti, 2019), aunque las actividades terciarias (servicios y comercio) emplean a 7 de cada 10 personas ocupadas en la última década (ICEDEL, 2022). Asimismo, desde el Estado local se valoriza el rol estratégico de la incorporación de tecnologías para el desarrollo productivo con base en las PyMEs, plasmado en el *Plan Estratégico para Rafaela* vigente desde la década de 1990 (Departamento Ejecutivo Municipal, 2002). Concretamente, se ha hecho hincapié en el SSI a partir de un seguimiento estadístico particularizado desde 2006 que ha dado cuenta de un aumento sostenido de empresas y de personas empleadas hasta 2018 (última información disponible a la fecha): 33% y 135%, respectivamente. De esta manera, se destaca que el SSI ocupa el tercer puesto entre los sectores con mayor presencia en la industria local.

En este contexto, proponemos acercarnos a los procesos de digitalización desde la perspectiva de los/as trabajadores/as digitales que residen en la ciudad, en los modos en que perciben, experimentan y sienten sus prácticas laborales. Nuestro objetivo es indagar las percepciones sobre el trabajo digital en la ciudad de Rafaela (Santa Fe) en el siglo XXI. De esta manera, enfocamos en ciertas continuidades (antes que en diferenciaciones) en los procesos de digitalización del trabajo que preceden a los años de pandemia. En este sentido, asimismo, la selección de agentes sociales que explícitamente trabajan en/a través de entornos digitales con anterioridad a 2020 respondió a este objetivo.

Nos valemos de la Sociología de los Cuerpos/Emociones para reparar dialécticamente en lo corporal/emocional como nudo gordiano de los procesos de estructuración social de las últimas décadas. De allí que entendamos que las percepciones son el trasfondo de las prácticas sociales y que en los trabajos digitales estas se reconfiguran en relación (a veces armónica, a veces tensionada) con los cambios en la lógica temporal y espacial que instalaron las *metamorfosis del trabajo* (Antunes, 2005; Scribano y Lisdero, 2019).

Para alcanzar tal propósito, desarrollamos un diseño de investigación no experimental con perfil descriptivo e interpretativo y la utilización de métodos

cualitativos. Particularmente, la técnica de construcción de datos fue la entrevista en profundidad en línea aplicada en dos periodos temporales: el primero en 2019, las que fueron mediadas por *Skype*; y el segundo en 2021, realizadas a través de la aplicación *WhatsApp*.

El texto que sigue se articula en cuatro secciones. Comenzamos desarrollando los elementos conceptuales que guían el análisis propuesto. Luego, damos cuenta de las decisiones metodológicas y focalizamos en algunas particularidades de la técnica de construcción de datos empleada. En tercer lugar, analizamos las percepciones de los/as trabajadores/as, reparando en tres ejes emergentes de las entrevistas: percepciones sobre el trabajo digital, sobre la temporalidad y sobre la espacialidad. Finalmente, presentamos las consideraciones finales, donde proponemos reflexionar sobre los procesos en curso de digitalización del trabajo como *transición* entre dos modos de organización social que, sin embargo, continúan vertebrándose en torno a la intensificación de la expropiación de energías corporales/sociales.

Claves teóricas para acercarse al trabajo digital: trabajo, cuerpos/emociones y percepciones

368

En función del objetivo planteado, partimos de entender al *trabajo* como una actividad humana que tiene como objetivo producir bienes o servicios a través de la transformación de “un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos” (De la Garza Toledo, 2011: 54). Desde las últimas décadas del siglo pasado, los modos en que se desarrolla este trabajo han sido objeto de diversas transformaciones (Castel, 1996; Antunes 2005; Collado, 2005), por lo cual retomamos el concepto de *clase-que-vive-del-trabajo* en su concepción ampliada, diversa y heterogénea para complejizar el concepto marxiano de clase trabajadora (Antunes, 2005; De la Garza Toledo, 2017). Desde esta conceptualización, es posible incluir “a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo”: “trabajadores productivos” e “improductivos, aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio” (Antunes, 2005: 91-92).

En esta heterogeneidad incluimos, entonces, al denominado *trabajo no clásico* —más alejado del prototípico del sector industrial—, que puede implicar tanto un objeto de trabajo material como inmaterial y tiene su cara objetiva de producción y

trabajo material objetivable, de la misma manera que una cara inmaterial subjetivable. Este concepto de trabajo no clásico nos permite comprender que el producto no está separado del trabajador/a y su subjetividad, que el proceso de trabajo incluye a tres actores (empresario/*manager*, trabajador/a y cliente/consumidor), que el espacio/tiempo de trabajo es compartido con la familia o los momentos de ocio y que permanecen ciertos procesos de trabajo estandarizados (De la Garza Toledo, 2011, 2013 y 2017).

Teniendo en cuenta estas dos nociones y las transformaciones que el mundo del trabajo ha sufrido, la incorporación de la tecnología se ubica en un lugar crucial de los procesos productivos del siglo XXI. En este marco, el *trabajo digital* en su uso ampliado se basa en una división global del trabajo con una compleja red de ciclos que involucra un amplio rango de actividades (Falero, 2011), de trabajo agrícola, industrial e informacional. De esta compleja red, aquí nos enfocamos en el *trabajo informacional* que refiere a trabajadores/as digitales que crean contenido digital (Fuchs y Sandoval, 2015).

En función de los objetivos del artículo, el trabajo digital en su uso acotado es aquel basado en las TIC para la acumulación de capital e incluye actividades que crean valores objetivados en tecnologías de medios digitales, contenidos y productos generados mediante la aplicación de medios digitales (Fuchs, citado en Sevignani, 2013). Entendido de esta forma, el trabajo digital depende de la expansión de prácticas tecnológicas que implican relaciones productivas desde plataformas digitales que potencian las características colaborativas de las interacciones (Scribano y Lisdero, 2019). Aquí nos enfocamos en toda actividad humana remunerada encaminada a producir bienes o servicios digitales mediante las TIC e internet, sin analizar el trabajo digital no remunerado (por ejemplo, el realizado por los usuarios de las redes sociales).

A partir del uso de las tecnologías, las prácticas laborales se reconfiguran. Entre las características del trabajo digital podemos mencionar la exigencia de sujetos creativos con capacidad de hacer, innovar y adaptarse a los requerimientos cambiantes de las nuevas formas de trabajar (Spemolla, 2017; Arévalo Lázaro, 2021; Ventrìci y Palermo, 2021). Es decir, el cambio constante también es considerado como distintivo de este tipo de trabajos, ya que, al no detenerse la evolución tecnológica, las tareas varían permanentemente (Spemolla, 2017). De esta forma, la creatividad forma

parte del régimen de la subjetivación del *self* emprendedor (Bröckling, 2015), en tanto sujetos creativos que se mueven en contextos competitivos y poco remunerados (Zafra, 2017). Emergen, entonces, como requerimientos para la clase-que-vive-del-trabajo digital la disponibilidad continua (Antunes, 2020), la flexibilización total sin jornadas establecidas (Arévalo Lázaro, 2021) y el trabajo por objetivos, metas o medido en resultados por sobre un trabajo controlado y supervisado constante y directamente (Spemolla, 2017).

Finalmente, podemos mencionar como elementos característicos la deslocalización, que refiere a despegarse de los límites de los lugares (Ramírez Cedillo y Aguilar Trujillo, 2022), y la hiperconectividad con las demás personas, aun en un marco de hiperindividualización (Spemolla, 2017; Antunes, 2020; Arévalo Lázaro, 2021; Ventrici y Palermo, 2021). Ambos aspectos se relacionan con la precariedad. Por un lado, conectividad y precariedad están relacionadas mientras que el entusiasmo compensa esa situación a la vez que es instrumentalizado por el capital (Zafra, 2017). Por el otro, individualización y precarización configuran identidades flexibles en los trabajadores/as, quienes se convierten en auto-responsables de su condición laboral precaria (Fleming, 2017; Santos Ortega, Serrano-Pascual y Borges, 2021).

370

Si bien estos trabajos digitales pueden considerarse novedosos, desde la postura teórica que parte de los cuerpos/emociones, están inscriptos en la misma lógica de expropiación que el resto de los trabajos en las sociedades actuales (Vergara, 2018). Esto lo podemos fundamentar entendiendo que el trabajo digital no es meramente cognitivo, intelectual o inmaterial, sino más bien una actividad corporal/emocional imposible de ser pensada desde la dicotomía mente-cuerpo. Todo lo contrario, el trabajo digital reconfigura la política de los sentidos: mirar, ver, observar, tocar y oler (Scribano y Lisdero, 2019). Toda forma de trabajo, y especialmente el digital, implica determinadas formas de gestionar la producción y reproducción social en un mundo del trabajo capitalista que continúa avanzando sobre las energías corporales y sociales para asegurar su reproducción (Vergara, 2018). En este sentido, aquí se entiende que hay una “relación de coproducción entre tecnología y sociedad” (Ficoseco, 2016: 94). Las tecnologías no son neutrales y brindan “la posibilidad de optimizar los actos, anticipar nuestras aprehensiones” (Ventrici y Palermo, 2021: 208), e involucran formas y mensajes imprimiendo cambios en las

sociedades por el hecho de que “modifican las pautas y los ritmos de la experiencia, alteran la economía de los sentidos, transforman las pautas de percepción” (Valdettaro, 2011:15). Entonces, el trabajo digital produce modificaciones en la gestión de cuerpos/emociones y, por ende, de las energías vitales de los sujetos.

Más allá de los trabajos digitales, esto nos habilita a pensar el mundo del trabajo en general desde una sociología de los cuerpos/emociones (Scribano, 2009), partiendo del cuerpo como soporte de procesos de estructuración social que trascienden lo meramente individual (Giddens, 1991) y como el lugar por y a través del cual conocemos el mundo, nos relacionamos con otros/as y construimos nuestra subjetividad. Además, el cuerpo adquiere centralidad como mercancía/fuerza de trabajo y, por tanto, como *locus* de conflictividad y orden (Scribano, 2007).

Desde esta condición corporal/emocional de los agentes sociales, se configuran ciertas *percepciones* sobre las características que asumen los trabajos digitales. Estas percepciones son un saber básico y elemental, el trasfondo y presupuesto de las prácticas (Merleau Ponty, 1985), en tanto maneras naturalizadas de organizar y clasificar las impresiones de objetos, fenómenos y otros agentes. Se estructuran así ciertos regímenes de sensibilidades que hacen posible la aceptación de las exigencias de las dinámicas sistémicas, que permiten la incorporación —no sin tensiones— de la dominación capitalista. Estos procesos permean prácticas y se traducen en imperativos morales en los decires y sentires de la *clase-que-vive-del-trabajo* (Lisdero y Quattrini, 2020) en un mundo laboral que fue mutando en las últimas décadas.

Por tanto, resulta oportuno indagar las percepciones sobre el trabajo digital reparando especialmente en aquellas sobre el tiempo y el espacio, en tanto han sido centrales en el desarrollo de la producción capitalista (Thompson, 1984) y en las últimas décadas se han reconfigurado de la mano de los cambios en los modos de trabajar. El análisis que proponemos aquí, entonces, se orienta a identificar las particularidades de la “expropiación de energías que realiza el capital a diario, es decir, la indisponibilidad del cuerpo y de su propio tiempo biográfico” (Vergara, 2018: 62) en el trabajo digital a partir de las percepciones de trabajadores/as digitales de la ciudad de Rafaela (Santa Fe, Argentina).

Estrategia metodológica: una forma de abordar las percepciones

Para el abordaje de las percepciones de trabajadores/as digitales de la localidad de Rafaela sobre sus prácticas laborales, elaboramos un diseño de investigación no experimental con perfil descriptivo e interpretativo y utilizamos *métodos cualitativos*. El muestreo es intencional y por bola de nieve, seleccionando trabajadores/as digitales (más concretamente, en puestos de trabajo informacional) radicados en la ciudad y que realizan este tipo de actividad desde antes de 2020.

La técnica de construcción de datos es la *entrevista en profundidad en línea*, con guion semiestructurado. Se analizaron seis entrevistas: cuatro realizadas en 2019 y dos en 2021. Las primeras fueron llevadas a cabo mediante la plataforma *Skype*, *software* de *Microsoft Corporation* que permite realizar videollamadas mediante el uso de internet. Esto permitió generar condiciones similares a una entrevista presencial, aunque siempre se debe tener en cuenta el lugar del dispositivo tecnológico como más que un mediador en la interacción (Salmons, 2012). Las segundas fueron realizadas a través de *WhatsApp*, aplicación de mensajería, utilizando mensajes de texto, de voz e imágenes proporcionadas por los/as participantes. Esta modalidad, además de sortear el obstáculo de la distancia que se impuso en el contexto de la pandemia, ofrece la posibilidad de prescindir de la presencia sincrónica de el/la investigador/a y el/la entrevistado/a (Quattrini, 2018). En ambos casos, se evaluó como pertinente el uso de esta técnica porque el grupo de personas entrevistadas hacen uso cotidiano de estas herramientas digitales, valiéndonos de esa familiaridad para generar la comodidad y confianza necesarias para entablar el diálogo³.

Al momento de realizar las entrevistas, tanto por *Skype* como por *WhatsApp*, contamos con un protocolo de acción con dos grandes etapas y una serie de pasos al interior de cada una de ellas. La primera etapa fue contactar a la persona para presentar los objetivos de la investigación y la modalidad de entrevista; una vez que la persona aceptaba participar, coordinábamos día y horario para las entrevistas mediante *Skype*, y en el caso de la entrevista por *WhatsApp*, le avisábamos que en el transcurso de las próximas 48 horas formaría parte de un grupo junto con quien conduciría la entrevista y otra persona integrante del equipo de investigación⁴.

El guion semiestructurado de la entrevista incluía tres momentos. El primero consistía en cuatro preguntas abiertas relacionadas con la identidad/autodenominación

laboral, la ocupación actual, la trayectoria y las emociones en el trabajo. La segunda etapa consistió en una instancia de captura de imágenes por parte de la persona entrevistada: una fotografía del lugar de trabajo y una explicación de lo que quiso transmitir. Por último, se propuso generar una retroalimentación de la experiencia, consultando cómo se sintió en esta instancia de entrevista. En el presente trabajo, nos centramos exclusivamente en el análisis de los datos obtenidos en el primer momento.

Asimismo, al inicio de cada entrevista informamos a los participantes sobre la garantía de confidencialidad de la información, así como la no identificación de los datos personales. En el caso de las realizadas mediante *Skype*, además, solicitamos autorización previa para grabar la conversación (no registramos ninguna respuesta negativa a este pedido). De esta manera, para todas las entrevistas contamos con grabaciones o audios que fueron transcritos y analizados a partir de la técnica de codificación temática (Cohen y Gómez Rojas, 2019).

Percepciones más acá y más allá de la pandemia: trabajo digital, tiempo y espacio

A partir del desarrollo teórico-metodológico realizado hasta aquí y en función de los objetivos de este artículo, en el presente apartado desarrollamos el análisis de los datos no sin antes caracterizar la muestra estudiada. Al respecto, cuatro se identifican como varones y dos como mujeres, mayoritariamente cercanas a los 30 años y con estudios de nivel universitario (completo o en curso). Las excepciones son un entrevistado de 23 años y otro que solamente completó el nivel secundario en cuanto a educación formal, aunque sí realizó formaciones de tipo profesional (camarógrafo y serígrafo). En este sentido, podemos plantear que estamos indagando las percepciones de trabajadores/as profesionales jóvenes. Adicionalmente, podemos identificar variedad de modalidades de ocupación: cuatro son *freelance* y dos trabajan tanto por su cuenta como en relación de dependencia. Un dato no menor es que estas últimas dos personas fueron entrevistadas en contexto de pandemia, cuando los trabajos digitales se extendieron de manera generalizada a la vez que se agudizaron las condiciones y necesidades de la clase-que-vive-del-trabajo (Colombo y Peñarrieta, 2020). Estos elementos se encuentran sistematizados en la Tabla 1.

Tabla 1. Perfil de las personas entrevistadas

Entrevista	Año	Género	Edad	Nivel educativo	Ocupación (modalidad / rubro)
E01	2019	Masculino	31	Secundario	<i>Freelance</i> / Camarógrafo, Diseñador gráfico y Serigrafía
E02	2019	Masculino	31	Universitario	<i>Freelance</i> / Animador gráfico
E03	2019	Masculino	30	Universitario	<i>Freelance</i> / Diseñador gráfico
E04	2019	Femenino	28	Universitario	<i>Freelance</i> / Diseñadora gráfica
E05	2021	Femenino	32	Universitario	<i>Freelance</i> y asalariada / Marketing digital
E06	2021	Masculino	23	Universitario	<i>Freelance</i> y asalariado / <i>Community manager</i> , redactor de periódico y DJ

Fuente: elaboración propia

El análisis de datos está estructurado siguiendo tres ejes temáticos: percepciones sobre el trabajo digital, percepciones del tiempo y percepciones del espacio laboral. A la vez, en el primer eje identificamos dos variables centrales en la caracterización que los/as entrevistados/as hacen de su trabajo: una refiere al papel del cliente en sus actividades cotidianas y la otra, a la relevancia dada a la formación en/para sus trabajos.

Percepciones sobre el trabajo digital: el lugar del cliente. Una de las percepciones valoradas positivamente con respecto al trabajo autónomo es el hecho de no tener jefes y establecer sus propios horarios y ritmos de trabajo (Carné, 2019; Lepore y Schleser, 2006). En las entrevistas, observamos que esta idea está tensionada ya que, si bien esta valoración positiva sigue siendo relevante, se observa que lejos de desaparecer la figura del jefe, este se multiplica y se personifica en cada uno de los clientes.

“[Querer ser *freelance* tenía que ver con] no tener tantos jefes y después en realidad tenés que aprender a manejarlo, porque después... cuando empecé a trabajar empecé a tener un montón de jefes que era cada cliente”. (E03 - *Freelance*)

Esta situación de tener que lidiar con distintos clientes se observa como algo que hay que “aprender a manejar”, es decir, que es difícil de controlar. Una idea un tanto disímil se observa en el caso de quienes, además, trabajan en relaciones de dependencia, que pueden estructurar mejor su relación con los clientes: al haber una institución/empresa intermediaria entre trabajador/a y cliente, los términos de la relación están pautados de antemano, distinto a lo que sucede con los clientes “propios” con los que se trabaja de manera independiente.

“Con los clientes de la agencia tenemos estipulado ya un horario de comunicación, de atención a los clientes, de 8 a 4 de tarde y bueno... con los clientes propios, como hablan directamente conmigo, se dificulta un poco más poner ciertos límites con respecto a los horarios”. (E05 - *Asalariada y Freelance*)

Así, podemos identificar características que recuperamos a partir del concepto de trabajo no clásico, como el dinamismo y la actividad constante, que se traducen también en la relación con el cliente en ambas modalidades de ocupación. En el caso de las personas asalariadas, la interacción con clientes se percibe como más lejana ya que la relación directa es con la “agencia” (el empleador); por ende, hay mayores posibilidades de estipular ciertos límites de contacto. Mientras que en el caso de las relaciones *freelance*, el cliente a veces es jefe (establece qué trabajo hacer y en qué tiempos) y a veces compañero por la necesidad de un contacto más fluido, directo, cotidiano, sin horarios, debido al involucramiento del cliente en el proceso de trabajo, *sensu* De la Garza Toledo (2017). Además, se acentúa la percepción del cliente-jefe por la cantidad de personas (pluralidad) para las que se trabaja. Como contracara, la multiplicidad de clientes es leída como una medida de popularidad y de experiencia, que se traduciría en cierta seguridad de tener más trabajos/clientes en el futuro.

“Entonces, vos decís, ¿el *freelance* puede aspirar a algo? Y sí, puede aspirar a agarrar cada vez mejores laburos, ir haciéndose más conocido y que llegue un momento en que ya no necesitás salir a buscar trabajo y ya “sos” en el ambiente”. (E02 - *Freelance*)

Si bien la jornada laboral se extiende al tener más clientes, se observa una intención de soportar estas condiciones de trabajo en vistas de lo que se percibe como un “futuro mejor”. Esta visión esperanzadora con respecto a “lo que vendrá”, propia de los/as trabajadores/as, supone una mayor productividad en el sentido de que constantemente se busca “colaborar” con el cliente siempre que se pueda y “cumplir” con él siempre que necesite algún trabajo, ya que, al no haber un contrato fijo, la sensación de seguridad se relaciona con la productividad (entendida como entregar los trabajos correctamente y en el menor tiempo posible).

Percepciones sobre el trabajo digital: la experiencia en el(los) trabajo(s). Complementariamente al eje que acabamos de analizar, sostenemos que tener numerosos clientes y, por ende, trabajar para varios clientes dota de experiencia al trabajador/a: una experiencia ligada, entonces, al cambio de trabajo, a la variedad de proyectos y a la cantidad.

“A lo sumo, digamos, sos un diseñador con más o menos experiencia, lo que es digamos *junior*, *senior* [...] la experiencia, no sé, la verdad, cómo se mide porque si vos hace cinco años que trabajás de modo *freelance*, pero hiciste tres trabajos en esos cinco años no vas a tener la misma experiencia que uno que hace dos que trabaja y trabaja mucho más”. (E04 - *Freelance*)

“Llegué a ese punto, digo, del cambio porque ya había cumplido un ciclo en la empresa, tenía ganas de poder manejar mis horarios y empezar a hacer otras cosas”. (E03 - *Freelance*)

De esta manera, se observa que el trabajo en sí mismo se valora como ámbito de formación y aprendizaje por el constante intercambio con los clientes. De la mano del aprendizaje en el trabajo, también se identifica el goce y el disfrute.

“Y como yo siempre digo, por ahí el mayor aprendizaje lo ves en el campo de acción [...] El trabajo de *community manager* me genera goce y aprendizaje, lo disfruto muchísimo, interactúo muchísimo con la gente y aprendo además no solamente cuestiones técnicas de lo que es la manipulación de una red social, sino que se aprende también el comportamiento de las personas frente a la tecnología [...] también se aprende muchísimo porque yo ahí siento que aplico todo lo que vemos en la carrera, puntualmente, en la red social”. (E06 - *Asalariado y Freelance*)

“Lo que estoy priorizando en mi vida desde que soy *freelance* es mi felicidad. O sea, buscaría otro trabajo pensando en «acá voy a aprender, acá la voy a pasar bien»”. (E02 - *Freelance*)

En este sentido, sus experiencias laborales se evalúan en relación con su contribución (o no) a sentimientos positivos (disfrute, goce), autorrealización y crecimiento personal. Así, el trabajo es un espacio que brinda la posibilidad de aprender “de lo que se va haciendo” ya que “el mayor aprendizaje lo ves en el campo de acción”. Esto se considera fundamental para los/as entrevistados/as para evitar el estancamiento, ya que hay una constante necesidad de “hacer cosas para mejorar” en un campo en constante dinamismo. Concretamente, esta formación no se entiende como sinónimo de contenidos formales —asociados a lo que brinda una carrera universitaria—, sino de experiencias y conocimientos prácticos.

“Había hecho un curso de un año en Rosario, iba todos los jueves durante once meses para hacer un curso de Diseño Gráfico, pero no me gustaba mucho. Era sentarse en la compu y hacer *clicks*, fue lo único que hice en ese sentido [formación profesional formal]. Pero me vinculé con esta empresa [de producción audiovisual] porque me interesan las películas, el cine, la cámara, las fotos, las imágenes, yo dibujo... Simplemente seguí mi instinto, digamos, algo profesional mezclado con lo que también me gustaba hacer”. (E01 - *Freelance*)

La educación formal o los contenidos teóricos se consideran monótonos, mientras que en el trabajo encuentran mayor dinamismo si pueden elegir algo que sea de su agrado. El trabajo, entonces, se convierte en una escuela mientras se gana dinero: hago lo que me gusta, tengo un ingreso y aprendo.

Finalmente, recuperamos una cuestión que fue emergiendo transversalmente en los fragmentos de entrevistas que presentamos hasta aquí, que es la manifestación de una necesidad por cambiar de trabajos, que debemos entender, justamente, en el marco de las características del trabajo digital que venimos recuperando: expresan haber “cumplido un ciclo” en el trabajo, la necesidad de “hacer otra cosa”, de “querer irse” para “cambiar de aire” y no “acostumbrarse”. En este sentido, estas percepciones de una necesidad “individual” de cambiar para “no estancarse” las podemos relacionar con la alta rotación del personal en entornos digitales.

Percepciones sobre el tiempo en el trabajo digital. Tanto asalariados/as como *freelance* diferencian el tiempo de trabajo de otros tiempos (de ocio y de cuidados, especialmente), pero no como prácticas sociales escindidas sino como

intrínsecamente relacionadas. Así, un primer eje temático recurrente sobre este tiempo laboral lo podemos identificar en expresiones referidas a su organización (que también están presentes en fragmentos anteriores) con el fin de sacar el mayor provecho posible en términos de productividad. Para los/as entrevistados/as, la productividad se asocia a poder hacer lo que está planificado y cumplir los objetivos en tiempo/forma.

En el fragmento que sigue podemos identificar a un trabajador *freelance* que manifiesta esta relación intrínseca entre los tiempos de trabajo y los tiempos de cuidado:

“Durante la semana me organizo siempre teniendo en cuenta los días que tengo en mi casa a mi hijo, tiene tres años y medio... cuando lo tengo a él no puedo hacer absolutamente nada, entonces ahí pierdo un poco de tiempo laboral y productivo”. (E01 - *Freelance*)

Podemos observar cómo, frente a las características de este tipo de trabajo flexible, es posible “acumular” horas de trabajo y realizar las tareas productivas en un momento distinto al de las tareas de cuidado, aspecto más difícil de observar en el trabajo asalariado con horarios delimitados. Más que resignar horas de trabajo y productividad, el trabajador *freelance* puede intensificar la disponibilidad del cuerpo en el trabajo en determinados momentos y descomprimirla en otros. En este fragmento podemos pensar la lógica temporal propia del trabajo reproductivo de cuidados (Carrasquer Oto, 2009), que es interpretada como no realizable en simultáneo con actividades laborales, lo que se traduce en modos de distribución/organización de los tiempos. Asimismo, este entrevistado comparte con otros/as que trabajan en esta modalidad ocupacional la percepción de que *el tiempo (de trabajo) es dinero*, en tanto asocian la pérdida de tiempo con una pérdida de productividad/ingresos.

Lo mismo les sucede a los asalariados/as, aun cuando su rutina está guiada por los horarios de trabajo, las tareas reproductivas pasan a segundo plano: el cuidado de los hijos y las horas de descanso se configuran en base a las horas de trabajo.

“[Habla del *home office* en pandemia] Lo que trato de hacer es mantener la rutina que seguía cuando trabajaba en la oficina, el mismo horario de 8 a 4, corto media hora, 40 minutos para comer...Cualquier cosa que se presente trato de hacerla siempre después de las 4, tal como lo hacía cuando trabajaba en una oficina... y después, bueno, nada, por ahí lo que cambia un poco es que a veces me tengo que cocinar, pero no es mucho el trabajo que me lleva... Eh, tengo un nene, tengo un hijo, pero, bueno, tiene ya 10 años así que con él también ya estamos

organizados, él una semana va a la escuela y la semana que no va a la escuela, nos organizamos de tal manera para que él no me interrumpa en mi horario laboral". (E05 - Asalariada y *Freelance*)

"Me despierto todos los días a las 5 y media de la mañana porque entro a las 6 y estoy trabajando 4 horas en redacción, es mucho tiempo sentado enfrente de la computadora [...] Me tengo que ir a dormir muy temprano de noche porque tengo que levantarme muy temprano al día siguiente". (E06 - Asalariado y *Freelance*)

Ambas personas que mantienen relaciones de dependencia laboral (entrevistados en 2021) han mudado todas las actividades a sus casas a partir de la pandemia. En este sentido, es posible identificar un esfuerzo por mantener ciertas rutinas y horarios que permitan establecer límites entre las distintas tareas que se realizan durante el día. Justamente, una de las diferencias entre trabajar en la oficina y hacerlo desde la casa es la necesidad de realizar ciertas actividades propias del trabajo reproductivo relacionadas con cocinar y organizarse con los/as hijos/as (que también están todo el día en el espacio hogareño). De todas maneras, el cambio que produjo la excepcionalidad de la pandemia es valorado positivamente ya que ha aumentado su productividad por trabajar en soledad, sin molestias ni ruidos.

En relación con los tiempos de trabajo productivo y al lugar del cliente en los trabajos digitales, las entrevistas dan cuenta de que esto último se relaciona de manera directa con lo temporal: más clientes implica disponer de más tiempo para el trabajo. Además, se trata de una lógica temporal que conciben como desorganizada e impredecible ya que no se puede prever cuándo puede "aparecer" un cliente con un pedido urgente.

379

"Tengo clientes fijos que me permiten llevar una agenda, que son organizados, pero es imposible porque siempre está el cliente que necesita algo ya. [...] No dejan de existir esos clientes que las cosas te las pasan de... «che, necesito esto para ayer», y a lo mejor uno está comprometido con otros proyectos... Me ha pasado con una empresa que trabajo en Buenos Aires, que me pasaron a las doce de la noche una presentación que la tenían que llevar a un viaje y la presentación tenía que estar para las seis de la mañana. Así que esa noche trabajé de doce a seis de la mañana". (E02 - *Freelance*)

Así, la jornada laboral está supeditada a las demandas de los clientes a los que se quiere cuidar y, por ende, se responde a sus urgencias. Esto se plasma en una serie de tensiones en los decires/sentires de los/as trabajadores/as: por un lado, consideran que el cliente los "necesita", pero, por el otro, no tienen posibilidades de "delimitar" su

jornada para “cuidar” a ese cliente.

“Cuando vengo más organizado por lo general no trabajo los fines, pero hay momentos en que no lo puedo controlar. El problema de ser *freelance* es que por ahí se me junta mucho trabajo porque hay clientes que me gusta cuidarlos y estar ahí o tratar de responder cuando me necesitan de urgencia y se me junta todo. Trabajando solo es medio difícil de llevar, me cuesta, por lo menos a mí, controlar todo el caudal de trabajo”. (E03 - *Freelance*)

En esta línea, emerge una relación directa entre trabajo *freelance* y desorganización, a la vez que aparecen sentimientos de culpa y autorresponsabilización ante la imposibilidad de terminar un trabajo. Frente a esto, el manejo de los tiempos implica una invasión en la vida de los/las *freelance*, reconfigurando hasta sus horas de descanso.

“Me cuesta una rutina de trabajo porque me pasa que hay dos días que me los pasé ensayando y después capaz que por dos días casi que no duermo...o un día paso de largo y hago un trabajo... y en mi caso me pasa eso”. (E03 - *Freelance*)

“Yo creo que no debe haber muchos *freelancers* organizados en el mundo... Quizás sí y los envidio (risas) [...] Me gustaría ser más organizada, pero no puedo. Estoy ocupada todo el día haciendo un poquito de cada cosa... pero, bueno, por ahora lo llevo bien [...] Si me comprometo a hacer algo, lo hago, lo termino y lo entrego en tiempo y forma... si tengo que pasar la noche de largo, paso la noche de largo”. (E04 - *Freelance*)

380

Frente a la recurrencia de expresiones del tipo “manejo mis tiempos” (Vergara y Giovaninni, 2021), los tiempos laborales siguen siendo el eje vertebrador de las rutinas cotidianas, lo que implica que las actividades reproductivas queden supeditadas a lo que el ámbito productivo “permita”⁵. De la mano de esto, las jornadas laborales parecieran estar “fuera de control” ya que se sostiene que no hay horario de finalización y “no se tiene fin de semana”, es decir, quien trabaja tiene que estar siempre disponible para cuando llegue algún trabajo porque, en palabras de los/as entrevistados/as, se debe “cuidar” al cliente-jefe.

Con estos elementos es posible darse cuenta de que el tiempo del trabajo digital se percibe como dinámico, intensivo y objeto de organización/planificación, aunque se trata de una organización que consideran imposible, que nunca es completa ni suficiente. Sobre este punto, nos parece interesante interrogarnos sobre cuál sería una manera organizada de desarrollar el trabajo digital o, dicho en otras

palabras, qué significado tiene para los/as trabajadores/as entrevistados/as. Ante esto, podemos inferir que subyacen esquemas de clasificación característicos de modelos societales anteriores, los que —sin desaparecer completamente en la actualidad— no se corresponden linealmente con los modos de trabajar digitalmente. Concretamente, es bajo la lupa de la organización temporal de la sociedad industrial (tiempo mecanizado, mercantilizado y racionalizado) que estas personas perciben la actividad que actualmente realizan. Las dinámicas de sus actividades actuales los/las llevan a un tipo de organización temporal que consideran “desorganizada” desde estos parámetros, ya que no pueden —siguiendo la caracterización de Thompson (1984)— separarse completamente de los otros ámbitos cotidianos, rutinizarse, anticiparse ni mantener el mismo ritmo u horario de trabajo.

El trabajo digital, como ejemplo de las relaciones laborales del capitalismo del siglo XXI, se constituye en una práctica social estructurada a partir de una nueva temporalidad, caracterizada por la persistencia de la *ideología del tiempo* (es decir, primacía concedida al tiempo como valor), a la vez que se flexibiliza e individualiza su gestión (que, como venimos marcando, sigue siendo el eje sobre el que se articulan los otros tiempos sociales) (Delfino, 2011). Empero, la indudable expansión de estas temporalidades en términos estructurales en el mundo del trabajo, las maneras de percibir, de valorar y de actuar que se han conformado a lo largo de la trayectoria biográfica de los/as trabajadores/as —“mirando” los trabajos del siglo XX—, no han sido completamente *actualizadas* a las nuevas condiciones en que desarrollan sus actividades⁶. Con Bourdieu (2009, 2013), podemos identificar cierta discordancia entre los *habitus* y el mundo económico en el que actúan cuando se refieren a su organización temporal como desorganizada, en tanto estarían evaluando la manera en que coordinan sus tiempos con criterios de organización propios de la temporalidad anterior. En otros términos, siguen esperando poder alcanzar cierto manejo más mecanizado y rutinizado del tiempo de trabajo, aunque las dinámicas estructurales de las relaciones laborales imprimen otras exigencias (de las que las personas entrevistadas dieron cuenta, como hemos recuperado).

En esta línea, la referencia bourdesiana a los momentos de *transición* entre diferentes modelos de organización social del trabajo (Bourdieu, 2006) es pertinente en tanto también emerge la in-corporación de la nueva temporalidad en sus disposiciones con respecto al futuro. Siendo trabajadores/as inmersos/as en relaciones

de trabajo cambiantes, diversas y demandantes, se acortan los tiempos para pensar el porvenir: “*me cuesta mucho planear así a largo plazo, tipo seis meses ya es largo plazo*” (E03 - *Freelance*). La vivencia de la imposible organización del presente cotidiano de sus actividades laborales se traslada a las expectativas y las posibilidades: la inmediatez y la urgencia se hacen parte natural y naturalizada del mundo, y diluyen los horizontes de planificación de trayectorias individuales, familiares y colectivas que primaron en el siglo pasado.

Percepciones sobre el espacio en el trabajo digital. Las personas asalariadas entrevistadas recalcan la centralidad del lugar de trabajo para diagramar la organización de sus tiempos: este organiza las labores e influye en la productividad del trabajador/a.

“En estos últimos meses estoy trabajando para una agencia que tiene una oficina y me gusta ir dos o tres veces por semana, si bien a veces hago trabajos que no son para ellos, pero voy porque está bueno por lo menos hacer presencia, además me ordena salir de casa, hace que procrastine menos”. (E03 - *Freelance*)

Esto se asocia a la idea de “trasladarse todo el tiempo de un lado al otro” al realizar varios tipos de trabajos en los que es necesario moverse. En cambio, los/las *freelance* plantean poder realizar las tareas laborales sin importar el lugar, siempre que se cuente con el equipamiento necesario.

“[...] trabajo en mi casa siempre, y bueno, por ahí yo viajo a Santa Fe, porque mi novio vive allá, así que cuando voy a pasar una semana allá, o el fin de semana, me llevo la compu, trabajo en todos lados [risas]. Soy bastante de ir y venir, pero más que nada trabajo en mi casa”. (E04 - *Freelance*).

Se observa, entonces, la relación entre el tiempo (“trabajar los fines de semana”) y el espacio de trabajo (“trabajar en todos lados”). A la vez que esto habilita en los/las trabajadores/as la confusión entre los tiempos/espacios de trabajo, ocio y de la familia, que se superponen.

Así, si el tiempo de trabajo es parcialmente diferenciable de otros usos del tiempo, para algunos/as entrevistados/as el espacio de trabajo no es diferente del espacio del hogar o, incluso, del espacio público; allí entra en juego la organización temporal que se autoimponen para diferenciar si se está trabajando o no. Empero,

esto no niega que estos/as agentes identifiquen lo inestable y cambiante de la jornada de trabajo y la inevitabilidad de que su labor se vuelva una rutina cotidiana en la casa, no entendida solamente como espacio físico sino también como espacio social del hogar y familia. De allí que expresan tener que “hacer como si” en vez de lugar de trabajo fuera realmente su casa/hogar cuando “terminan” las tareas laborales; que en efecto lo es, pero al trabajar en ella pareciera dejar de serlo.

“Con respecto al móvil de televisión nunca sé cuándo va a haber un asesinato y voy a tener que salir corriendo a cubrirlo. A lo sumo, me avisan los fines de semana cuando hay que ir a alguna cancha de fútbol y, bueno, me organizo en ese sentido [...] [Respecto de los trabajos de diseño y serigrafía] la verdad que al trabajar en el mismo lugar donde vivo, también nunca dejás de trabajar. Por ejemplo, a veces son las nueve de la noche y sigo haciendo archivos y digo «no, pará, ahora hacé de cuenta que estás en tu casa descansando». Me nace, me gusta mucho trabajar, sentirme productivo, pero a veces me obsesiono y me paso de rosca, digamos”. (E01 - *Freelance*)

Si la casa y el hogar se constituyen en espacio de trabajo, entonces es necesario arreglarla como un espacio agradable. Esto remarca la necesidad de organizar un lugar específico en la casa (aunque sea una pequeña esquina de un ambiente compartido) que tiene como “centro de operaciones” a una computadora. También durante la pandemia han incorporado elementos (sillas ergonómicas) que mitigan las consecuencias del sedentarismo: “Un trabajo bien, bien estático, no estoy haciendo actividad física, no estoy moviéndome” (E06 - *Asalariado y Freelance*).

Esta idea de “moverse” y de “trasladarse” para-el-trabajo no es percibida de igual forma en tanto cuidado del cuerpo físico de los/as trabajadores/as. En función de hacer una analogía con los fragmentos de entrevistas anteriores, podemos observar cómo hay un movimiento del cuerpo solo en/para el trabajo, es decir, un cuerpo mercancía, y un cuerpo estático y fijo en cuanto a ejercicio físico o cuidados de la salud del cuerpo.

Asimismo, se presta atención a que el trabajo permite un contacto con “el afuera”: naturaleza, luz natural y plantas. También en el caso de la mujer asalariada y *freelance* mantiene el ambiente aromatizado, el mate como compañero infaltable y un elemento emocional (un regalo de su hijo) que se convierte en un “plus” en el espacio de trabajo.

“Tengo un patio bastante amplio, lleno de plantas y no requiere de un equipo... porque yo tengo dos equipos, tengo este portátil y tengo una máquina un poco más, de escritorio, un poco más potente, por así decirlo y depende cuál es el trabajo, hay trabajos que no requieren de mucho equipo, entonces... y el día está hermoso y yo me voy a trabajar al patio, es un plus porque estás trabajando en tu patio, digamos... las plantas, está buenísimo. No sé si responde tu pregunta, yo me siento más feliz cuando estoy trabajando ahí en el patio, con un «lindo día», ni hablar que sí”. (E02- *Freelance*)

El trabajo desde sus hogares ya venía siendo cotidianeidad para los/as *freelance*. Concretamente, en asalariados/as (donde la dimensión espacial tiene más recurrencia en sus relatos) se observa que la transición al *home office* es percibida sin mayores sobresaltos al punto de que se hará definitiva.

Consideraciones finales

En función de los objetivos de este artículo y de la perspectiva teórico-metodológica desarrollada, hasta aquí hemos presentado los datos que nos permitieron analizar percepciones sobre el trabajo digital en la ciudad de Rafaela. Los/as trabajadores/as entrevistados/as expresaron un vínculo constante entre el par clientes-aprendizajes. En relaciones asalariadas se lo percibe de manera indirecta, mediada por la empresa/institución para la que se trabaja. En relaciones *freelance*, por su parte, cobra centralidad la figura del cliente como jefe y, a la vez, compañero: lejos de desaparecer, los jefes se multiplican acorde a la cantidad de clientes propios que se tenga. Además, cada pedido requiere una particular demanda de plazos, de formas de entrega y, en esta línea, de aprendizajes sobre cómo mantener relaciones “cotidianas” con el cliente-jefe. Este dinamismo y cambios constantes en las relaciones con los clientes es percibido como positivo, en tanto es una medida de popularidad y de experiencia que genera una sensación de seguridad sobre posibles trabajos futuros. Por ello, se trabaja y se “cuida” a este cliente-jefe.

El segundo eje de análisis sobre las percepciones del trabajo digital lo identificamos en relación con la experiencia. Una primera cuestión, anticipada en el primer eje, es que aquí se valora la diversidad y multiplicidad de trabajos/clientes como medida de la experiencia (no la cantidad de años). Esto implica que se concibe a la práctica laboral como espacio de aprendizaje y formación. Así, las dimensiones estudiadas son solo escindibles con fines analíticos ya que se interrelacionan: hay que aprender a lidiar con diversos jefes-clientes y con sus particularidades, y esto a la vez

genera experiencia y aprendizaje, lo que implica goce/disfrute y autorrealización. Podríamos resumir estas relaciones con la expresión “*hago lo que me gusta, tengo un ingreso y aprendo*”.

En cuanto al eje de análisis de las percepciones del tiempo, es posible identificar que el que se le dedica al trabajo sigue siendo priorizado al momento de “manejar los tiempos”. El trabajo digital ofrece nuevas posibilidades en cuanto a su gestión, que pareciera habilitar a destinar más horas a las actividades reproductivas (el cuidado de hijos/as, por ejemplo); pero esto es posible a costa de resignar tiempo que hace a la reproducción del agente (horas de descanso, de comer nutriéndose correctamente, etc.) y/o de concentrar e intensificar las tareas laborales en otros momentos. Por ende, “manejar mis tiempos” aparece como una *fantasía de libertad* (Vergara y Giovaninni, 2021), en tanto los/las trabajadores/as no se liberan de la carga laboral, sino que la intensifican en otros tiempos/espacios; no se liberan de sus jefes, sino que los multiplican en cada uno de sus clientes. En relación con esto, aparecen luego *fantasmas* (Scribano, 2008), los de la culpa y los del “no llegar” a cumplir con las metas propuestas. Así, observamos que el cuerpo ocupa un lugar primordial en los trabajos digitales ya que —aun cuando pareciera estar “inactivo”— el capital requiere de las energías corporales/emocionales para agregar valor y, por ende, obtener ganancias; es decir, mantiene su entidad como cuerpo-mercancía.

385

Complementariamente, el tiempo como objeto de organización emergió como un eje transversal a las entrevistas, aunque se trata de una organización que consideran imposible, incompleta e insuficiente. Sobre este punto, identificamos ciertos resabios de esquemas de apreciación del modelo de la sociedad industrial (tiempo mecanizado, mercantilizado y racionalizado), desde los cuales consideran “desorganizado” su manejo de los tiempos al no tener rutinas ni previsión del caudal de clientes ni del mismo ritmo/horario de trabajo.

Para estos/as agentes, la percepción del tiempo está íntimamente relacionada con la del espacio en ambas modalidades de trabajo porque se trabaja en cualquier tiempo/lugar al no tratarse de tareas “presenciales” o porque se diferencia espacial/temporalmente en dónde se trabaja y en dónde no. Así, los cuerpos están disponibles y accesibles para moverse de un lado al otro en términos de productividad, pero no en términos de cuidados del propio cuerpo. Asimismo, la escala de ciudad donde viven estos/as trabajadores/as hace accesible las posibilidades de movimiento

entre espacios de trabajo y no-trabajo en la misma jornada laboral. En este contexto de movilidad/inmovilidad, la casa se constituye simultáneamente en espacio y escenario de trabajos productivos y reproductivos por lo que debe ser acondicionado y agradable para trabajar-en-él.

Con estos elementos, podríamos pensar que las percepciones de estos/as trabajadores/as digitales están dando señales de la configuración —no sin tensiones— de ciertas sensibilidades sociales articuladas en torno a la adaptación constante y la autodisciplina (por tanto, más individualizadas) tendientes a regular sentires como la incertidumbre y el agotamiento que emergen de las cada vez más extendidas relaciones de expropiación de energías corporales en las que están insertos/as. Insistimos en este artículo en la potencialidad y en la actualidad que tiene la variable temporal para analizar las prácticas laborales, entendiendo los procesos en curso de digitalización del trabajo como *transición* entre dos modos de organización social temporal que, sin embargo, continúan vertebrándose en torno a la intensificación de la expropiación de energías corporales/sociales. En este sentido, queda abierta la pregunta sobre los modos en que la imagen-mundo de Rafaela como “ciudad industrial” opera como molde/modelo de las percepciones que identificamos en trabajadores/as digitales, y qué tipos de sensibilidades sociales se pueden configurar en el marco de las metamorfosis del trabajo del siglo XXI en ciudades intermedias del Sur Global.

386

Referencias bibliográficas

ADAMINI, Marina. (2020). “Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos de Tandil”. *Estudios del Trabajo*, 59, 1-30. Disponible en: <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/71> [consulta: febrero de 2023].

ANTUNES, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta-Taller de Estudios Laborales.

ANTUNES, Ricardo. (2019). “El nuevo proletariado de servicios”. *Revista del Observatorio Internacional de Salarios Dignos*, 1-2, 182-192. Disponible en:



<https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/OISAD/article/view/2558> [consulta: febrero de 2023].

ANTUNES, Ricardo. (2020). "¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?". *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4-1, 12-22. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5465/5706#> [consulta: octubre de 2022].

ARÉVALO LÁZARO, Mikel. (2021). *Capitalismo de plataforma: situación laboral de los repartidores de Glovo*. Tesis de Licenciatura en Sociología, Universidad del País Vasco. Disponible en:

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/52044/TFG_Arevalo_Lazaro_Mikel.pdf

[consulta: diciembre de 2022].

BOURDIEU, Pierre. (2009). *El sentido práctico*. México: Siglo XXI.

BOURDIEU, Pierre. (2013). *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BRÖCKLING, Ulrich. (2015). *El self emprendedor: sociología de una forma de subjetivación*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

CARNÉ, Martín. (2019). Cuando más no es mejor: el cuentapropismo en la Argentina de Cambiemos. En Esteban Iglesias y Juan Lucca (comps.), *La Argentina de Cambiemos*, pp. 287-306. Rosario: UNR Editora.

CARRASQUER OTO, Pilar. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis de Doctorado en Sociología, Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en:

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/5147> [consulta: noviembre de 2022].

CASTEL, Robert. (1996). "Trabajo y utilidad para el mundo". *Revista Internacional del Trabajo*, 115-6, 671-678.

COHEN, Néstor y GÓMEZ ROJAS, Gabriela. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz> [consulta: noviembre de 2022].

COLOMBO, Andreina. (2023). "Gafas violetas, pero... ¿con qué lentes? Recorridos teóricos entre la producción y reproducción del trabajo". *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 70, 115-131. Disponible en:

<https://iconos.flacsoandes.edu.ec/index.php/iconos/article/view/4365/3661> [consulta: diciembre de 2022].



COLOMBO, Andreina y PEÑARRIETA, Jimena. (2020). "De las travesías iniciadas sobre el mundo del trabajo: discusiones teóricas desde el Sur-Global en contexto de pandemia de Covid-19". *Onteaiken*, 30-5, 71-83. Disponible en: <http://onteaiken.com.ar/ver/boletin30/onteaiken30-8.pdf> [consulta: diciembre de 2022].

COLLADO, Patricia. (2009). "¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital?". *Herramienta*, 26 de mayo. Disponible en: <https://www.herramienta.com.ar/metamorfosis-del-trabajo-o-metamorfosis-del-capital> [consulta: octubre de 2022].

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. (2011). "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial". *Nueva Sociedad*, 232, 50-71. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/> [consulta: diciembre de 2022].

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. (2013). "Trabajo no clásico y flexibilidad". *Caderno CRH*, 68-6, 315-330. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3476/347632191007.pdf> [consulta: diciembre de 2022].

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. (2017). "¿Qué es el trabajo no clásico?". *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 21-36, 5-44. Disponible en: <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/283> [consulta: diciembre de 2022].

DELFINO, Andrea. (2011). "Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos". *Revista Colombiana de Sociología*, 34-1, 85-101. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551556231005> [consulta: noviembre de 2022].

DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL. (2002). *Plan estratégico para Rafaela. Informe general. Periodo 1996-2002*. Disponible en: <https://www.mininterior.gov.ar/planificacion/pdf/planes-loc/SANTAFE/Plan-Estrategico-Rafaela.pdf> [consulta: octubre de 2022].

FALERO, Alfredo. (2011). *Los enclaves informacionales de la periferia capitalista: el caso de Zonamérica en Uruguay: un enfoque desde la Sociología*. Montevideo: Ediciones Universitarias. Disponible en: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4148/1/FCS_Falero_2011-11-03_webO.pdf [consulta: diciembre de 2022].

FICOSECO, Verónica. (2016). "Mujeres y tecnologías digitales. Antecedentes del campo de los estudios de género para el análisis de esta confluencia". *Extraprensa*, 9-

2, 87-98. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.11606/extraprensa2016.107719> [consulta: noviembre de 2022].

FLEMING, Peter. (2017). "The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization". *Organization Studies*, 38-5, 691-709.

FUCHS, Christian y SANDOVAL, Marisol. (2015). "Trabajadores digitales del mundo, ¡uníos!: un marco para teorizar críticamente y analizar el trabajo digital". *Hipertextos*, 4-2, 19-70. Disponible en: <http://revistahipertextos.org/wp-content/uploads/2015/12/Trabajadores-Digitales-del-mundo-Christian-Fuchs-Marisol-Sandoval.pdf> [consulta: noviembre de 2022].

GIDDENS, Anthony. (1991). *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu.

ICEDEL (Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local). (2022). *El mercado de trabajo de la ciudad de Rafaela. Relevamiento socioeconómico 2022*. Rafaela: Autor. Disponible en: <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/MercadoRelevamientosocioeconomico2022.pdf> [consulta: diciembre de 2022].

LEPORE, Eduardo y SCHLESER, Diego. (2006). La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación. En Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Trabajo, Ocupación y Empleo. Especialización productiva, tramas y negociación colectiva*, pp. 193-226. Buenos Aires: Autor.

LISDERO, Pedro Matías y QUATTRINI, Diego. (2020). "Trabajo y sensibilidades: un análisis de la gestión de los cuerpos y las emociones en algunos espacios de trabajo". *Novos Rumos Sociológicos*, 8-13, 226-254. Disponible en: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/17875> [consulta: noviembre de 2022].

MERLEAU PONTY, Maurice. (1985). *Fenomenología de la percepción*. Barcelona: Planeta.

PEIRETTI, Diego. (2019). La creación de empresas como estrategia de desarrollo territorial: análisis del programa Rafaela Emprende. En Gabriela Andretich (comp.), *Transitar el territorio: reflexiones desde el proceso de formación en desarrollo territorial*, pp. 45-56. Donostia-San Sebastián: Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad. Disponible en: <https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/libros/colecciones->

[especiales/formacion-desarrollo-territorial.pdf](#) [consulta: diciembre de 2022].

QUATTRINI, Diego. (2018). Entrevistas por WhatsApp. Algunas reflexiones teóricas-metodológicas sobre las sensibilidades de los emprendedores dinámicos. En Claudia Gandía y Gabriela Vergara (comps.), *Metodologías de la investigación: estrategias de indagación II*, pp. 177-196. Buenos Aires: ESE Editora. Disponible en: http://estudiosociologicos.org/-descargas/eseditora/metodologias-de-la-investigacion-2/metodologias-de-la-investigacion_estrategias-de-indagacion-II.pdf [consulta: noviembre de 2022].

RAMÍREZ CEDILLO, Eduardo y AGUILAR TRUJILLO, Rocío. (2022). “El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales”. *Denarius, revista de Economía y Administración*, 43, 141-168. Disponible en: <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/531/414> [consulta: diciembre de 2022].

RIESCO-SANZ, Alberto. (2021). “Nuevas formas de empleo y transformaciones del trabajo”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 71-78. Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.94> [consulta: febrero de 2023].

SALMONS, Janet. (2012). Designing and Conducting Research with Online Interviews. En Janet Salmons (comp.), *Cases in online interview research*, pp. 1-30. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Disponible en: https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/43888_1.pdf [consulta: noviembre de 2022].

SANTOS ORTEGA, Juan Antonio; SERRANO PASCUAL, Amparo; y BORGES, Efrén. (2021). “El dispositivo emprendedor: interpelación ética y producción de nuevos sujetos del trabajo”. *RES. Revista Española de Sociología*, 30-3, 1-17.

SCRIBANO, Adrián. (2007). La sociedad hecha callo: conflictividad, dolor social y regulación de las sensaciones. En Adrián Scribano (comp.), *Mapeando interiores*, pp. 119-143. Córdoba: Universitas.

SCRIBANO, Adrián (2008). “Fantasmas y fantasías sociales: notas para un homenaje a T. W. Adorno”. *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 2-2, 87-97.

SCRIBANO, Adrián. (2009). A modo de epílogo. ¿Por qué una mirada sociológica de los cuerpos y las emociones? En Adrián Scribano y Carlo Fígari (comps.), *Cuerpo(s), subjetividad(es) y conflicto(s): hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*, pp. 141-151. Buenos Aires: CLACSO/Ciccus. Disponible en:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20160217052745/10epilogo.pdf>

[consulta: octubre de 2022].

SCRIBANO, Adrián. (2013). Ciudades coloniales: límites, márgenes y bordes. En Margarita Camarena Luhrs (comp.), *Diálogos transdisciplinarios IV. Circulaciones materiales y simbólicas de América*, pp. 127-146. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.

SCRIBANO, Adrián y LISDERO, Pedro. (2019). *Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities*. London: Palgrave Macmillan.

SEVIGNANI, Sebastián. (2013). "Review of the Book «Digital Labor: The Internet as Playground and Factory», Edited by Trebor Scholz". *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 11-1, 127-135. Disponible en: <https://doi.org/10.31269/triplec.v11i1.460>

[consulta: diciembre de 2022].

SPEMOLLA, Gerardo. (2017). "El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales". *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5-1, 8-37. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/452 [consulta: noviembre de 2022].

THOMPSON, Edward. (1984). *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica.

VALDETTARO, Sandra. (2011). A modo de introducción: un romance sobre Marshall Luhan. En Sandra Valdetaro (comp.), *El dispositivo-McLuhan recuperaciones y derivaciones*, pp. 10-22. Rosario: UNR Editora. Disponible en: https://cim.unr.edu.ar/assets/archivos/el_dispositivo-mcluhan_recuperaciones_y_derivaciones.pdf [consulta: diciembre de 2022].

VENTRICI, Patricia y PALERMO, Hernán. (2021). "La siliconvalización del trabajo. Una experiencia argentina". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 69, 201-218. Disponible en: <https://doi.org/10.17141/iconos.69.2021.4302> [consulta: diciembre de 2022].

VERGARA, Gabriela. (2018). "Cuerpos, sensibilidades y acción colectiva (Argentina, 2002)". *Revista Estudios Feministas*, 26, 1-19. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143607> [consulta: noviembre de 2022].

VERGARA, Gabriela y GIOVANNINI, Candela. (2021). "Manejo mis tiempos: sensibilidades de freelancers". Ponencia presentada en el 1st Midterm Conference of



ISA's TG08 on Society and Emotions. Porto Alegre, 18 y 19 de febrero.

ZAFRA, Remedios. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.

Notas

¹ Agradecemos a las personas que evaluaron este artículo por las sugerencias realizadas.

² Este artículo se enmarca en un proyecto de investigación colectivo más amplio, titulado "Digitalización de los trabajos en Rafaela (2021-2023): prácticas y sensibilidades sociales en experiencias paradigmáticas del mundo del trabajo en el siglo XXI", aprobado y financiado por la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf).

³ Al finalizar cada entrevista, se realizó una pregunta sobre el dispositivo usado (*Skype* o *WhatsApp*) que nos permitió corroborar estas decisiones iniciales y mantener la metodología.

⁴ El rol de este segundo integrante fue observar la entrevista prestando atención a las respuestas y sugerir por privado a quien entrevistaba alguna (re)pregunta adicional.

⁵ Aquí se abre toda una serie de interrogantes sobre las "nuevas" posibles relaciones entre la producción y la reproducción social en modalidades de trabajo individualizadas y realizadas dentro del hogar, como es el caso de las personas entrevistadas. Para una revisión teórica de estas discusiones, se puede consultar Colombo (2023).

⁶ Aquí resulta propicio el trabajo de Thompson (1984), que marca que la incorporación de la concepción del tiempo como dinero y su consecuente organización eficiente por parte de los/as trabajadores en el paso de la sociedad preindustrial a la industrial fue un proceso que llevó, al menos, tres generaciones. En este sentido, tenemos pistas para pensar que la discordancia evidenciada en las entrevistas puede ser propia de esta generación de trabajadores/as y sería enriquecedor profundizar el análisis en términos generacionales.