



Sobre el uso eficiente del tiempo en cuarentena

Una oportunidad para poner en cuestión la obsesión por la eliminación de los “tiempos muertos” en el capitalismo

DIEGO SZLECHTER (IDEI-UNGS/CONICET)
14 DE MAYO DE 2020

Desde los albores de la revolución industrial, el capitalismo estuvo obsesionado no sólo por sustraer los secretos del oficio por parte de artesanos y trabajadores calificados, sino por estandarizar el trabajo de ejecución. La posibilidad de compartimentar los movimientos físicos requeridos en el proceso productivo, permitió desplegar una férrea disciplina sobre la clase trabajadora. Diferentes estrategias de control del espacio de trabajo se impusieron con la finalidad de establecer mecanismos de anticipación de los conflictos. La organización racional del trabajo taylorista permitió minimizar los desplazamientos dentro de la fábrica. Sólo los capataces con sus cronómetros podían circular por los pasillos de los talleres para supervisar el trabajo. La holgazanería natural y sistemática era la causa esgrimida por Taylor para el despliegue de su estrategia de disciplinamiento. Sin

embargo, la máquina de propósitos universales utilizada en esa época permitía ciertos márgenes de libertad en la manipulación de piezas y herramientas.

Recién con el advenimiento del fordismo, la posibilidad de eliminación de la “porosidad” en el trabajo devino una realidad concreta. La máquina de propósitos especializados llevó a una mayor precisión en la fabricación de bienes al tiempo que coadyuvó a reconfigurar la organización del trabajo en los talleres. La terminal automotriz de Detroit fue testigo de la disposición del trabajo en líneas, donde el objeto de estudio ya no serán más los movimientos físicos del/la trabajador/a, sino que el ritmo de trabajo lo impondrá la cinta transportadora en la cadena de montaje. La verdadera revolución que posibilitó la producción de masas se basó en una estrategia de eliminación de los tiempos muertos en el proceso productivo que no tuvo precedentes. No fueron pocas las consecuencias que trajo aparejada esta transformación en la organización del trabajo. Enfermedades causadas por el ritmo y la férrea disciplina de trabajo generaron un alto grado de rotación de la fuerza laboral.

Henry Ford observó una línea de continuidad que iba de la casa al trabajo. Las actividades relegadas al espacio de reproducción, donde el/la trabajador/a se dedicaba a reconstituir sus fuerzas físicas para retornar al día siguiente a su puesto de trabajo, parecían tener alguna influencia sobre la productividad al interior de los talleres. No es de extrañar que este empresario haya invertido dinero en el tiempo dedicado al ocio con el fin de educar a la población trabajadora dentro de los marcos de la sociedad salarial. Cursos de inglés, de manejo del dinero, de cuidado de la familia o sobre cómo comenzar una jornada de trabajo, son sólo ejemplos de la manera en que se pensaba una sociedad cuyo eje central era el trabajo asalariado. Todas las actividades fuera del espacio de producción debían estar en función de las necesidades productivas. La estrategia de eliminación de la porosidad en el trabajo debía tener como correlato que la vida familiar y social, ámbitos destinados a la afectividad, se subordinara a una sociedad pensada para el consumo de masas.

Los hallazgos surgidos del experimento realizado por Elton Mayo en la década del 30 del siglo pasado provocaron un giro en la forma de lograr la cooperación sostenida de lxs trabajadorxs. El trabajo repetitivo del fordismo y el taylorismo generaba una conflictividad social creciente. La escuela de relaciones humanas, que surge con Elton Mayo,

descubre la importancia de los aspectos informales emergentes en el espacio de trabajo para mejorar la productividad. Características y rasgos considerados hasta el momento como parte del ámbito privado –y femenino– fueron incorporados al proceso de trabajo. La evaluación del trabajo comenzó a incluir no sólo habilidades técnicas sino sociales, relacionadas al manejo de la personalidad. Esta mutación supuso una redefinición de los espacios de producción y reproducción en tanto que el tiempo libre pasaba a constituir un ámbito propicio para invertir en cualidades valoradas para el desarrollo de una carrera profesional. En el marco de lo que la autora Eva Illouz llamó la psicologización de las relaciones laborales, una verdadera industria de cursos de desarrollo de habilidades socioemocionales comenzó a expandirse en los países centrales. La lógica eficientista relegada al espacio productivo mutó hacia distintas formas de aprovechamiento del tiempo libre para mejorar la empleabilidad.

Pero sin duda, la década del '60 fue testigo de la mayor transformación en la forma en que se materializa el consumo productivo de la fuerza de trabajo en el capitalismo. El surgimiento de la microelectrónica y el aumento de la competencia basada en la variedad –y ya no en productos estandarizados– implicó que las habilidades comunicacionales, cognitivas y afectivas no sólo sean altamente valoradas en el proceso productivo, sino que a partir de aquí devinieron centrales para mejorar la productividad y rentabilidad empresarias. Las competencias requeridas para tener éxito en las firmas ya no estaban directamente relacionadas con las características de los puestos de trabajo, sino que constituían habilidades genéricas adquiridas en procesos de socialización fuera del espacio de trabajo. La lógica capitalista logra al fin terminar de desbordar hacia la esfera íntima del hogar y los afectos. La vieja estrategia de extracción del plustrabajo, en la que la eliminación de tiempos muertos en el proceso productivo lograba extender de facto la jornada de trabajo, quedaba obsoleta.

Las preocupaciones por el work life balance, suponían, por un lado, que la lógica productivista había invadido la vida privada y por otro, que un desbalance entre la vida dentro y fuera del trabajo podría traer consecuencias negativas en las compañías. Las soluciones propuestas para mejorar el balance entre las dos vidas fueron en un doble sentido. Por un lado, comenzó a incorporarse al interior de algunas firmas de vanguardia, un proceso de ludificación de los espacios de trabajo, donde era posible desarrollar actividades vin-

culadas al ocio y el juego durante la jornada de trabajo. Un caso paradigmático de este fenómeno es la empresa Google. Por otro lado, el home office o teletrabajo permitió a algunos grupos de trabajadorxs trabajar desde su casa algunos días de la semana laboral. Estas estrategias de flexibilización de la jornada de trabajo –tanto dentro como fuera de las oficinas– supusieron a su vez un aumento “de hecho” de la cantidad de horas de trabajo semanales. Un nuevo giro en la eliminación de la porosidad en el trabajo produjo un verdadero efecto *déjà vu*, sólo que ahora el objetivo ya no está en el trabajo manual sino en el intelectual y sobre todo en el afectivo.

Los procesos descritos hasta aquí aparecen circunscriptos al ámbito productivo. Sin embargo, ya desde la década del '70 comenzó a vislumbrarse un fenómeno en el cual prácticas y discursos provenientes del universo corporativo impregnaron diversas esferas de la vida social, como el Estado, las organizaciones de la sociedad civil, el ámbito educativo e incluso la gestión del hogar. Herramientas originalmente pensadas para maximizar la productividad y la eficacia en clave económica pasaron a ser pensadas en universos ajenos a la esfera productiva. El New public management o nueva gestión pública, es un fiel ejemplo de la incorporación de lógicas empresariales en ámbitos diseñados para lograr –al menos en principio– el bienestar común. Es así que no nos sorprende encontrar vasos comunicantes entre las estrategias empresariales y las de configuraciones organizacionales “no económicas”, destinadas no sólo a lograr la “armonía” entre actores con posiciones asimétricas de poder, sino también para hacer frente a la emergencia del conflicto entre estos.

¿Cómo se vincula este derrotero de las estrategias de implicación subjetiva que desplegó el capitalismo –poniendo a disposición de la valorización del capital la totalidad del tiempo disponible– con la situación de lxs trabajadores recludxs en cuarentena frente al avance de la pandemia del Coronavirus?

Si bien los fenómenos descritos *ut supra* tuvieron como origen los centros del poder mundial, la Argentina no estuvo exenta de los flujos globales de la industria del management. La extensión a escala planetaria del coronavirus generó un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo también a escala planetaria. Una amplia gama de aplicaciones y dispositivos tecnológicos de teletrabajo preexistentes a la pandemia comenzaron a ser

utilizados de manera masiva. Innumerables firmas encararon vertiginosas transformaciones hacia el home office. En el ámbito de la educación (emulando la tendencia del ámbito empresarial), especialmente en instituciones de gestión privada pero también en las de gestión pública, se está presionando para desplegar una serie de dispositivos pedagógicos que obligan a lxs trabajadorxs de la educación a una frenética carrera para sostener de manera remota un proceso pedagógico que ha quedado suspendido desde el inicio de la cuarentena.

Padres y madres que presionan a los cuerpos de conducción de las escuelas para evitar la pérdida de contenidos de sus hijxs tienen como correlato una incesante presión sobre lxs docentes para desplegar estrategias de educación a distancia para la que no estaban preparados. En una universidad privada se estimula a sus profesorxs para que compartan con sus colegas breves videos en el que se muestran trabajando para producir algo así como un “efecto contagio productivista”. Un frenesí por mantener la productividad del trabajo docente parece pretender invisibilizar las consecuencias que el aislamiento social obligatorio genera en la vida cotidiana de lxs trabajadorxs encerrados en sus casas. Pareciera estar acechándonos un retorno de las estrategias de eliminación de la porosidad en el trabajo bajo el pretexto de una holgazanería natural de lxs trabajadorxs. La especial atención que se les presta a padres, madres y autoridades del ámbito de la educación que reclaman por la eventual posibilidad de pérdida de contenidos educativos, impone a lxs trabajadorxs docentes sostener niveles de productividad laboral mientras se hacen cargo de trabajos de cuidado, de limpieza y desinfección del hogar, de esparcimiento de lxs hijxs y, especialmente, de enfrentarse con la angustia ante el embate de un enemigo invisible.

El imperativo de la productividad, del mercado como espacio de veridicción (como diría Foucault) que nos obliga a mantenernos competitivxs y empleables, contrasta con la contemplación, el ocio o la fiaca, como mostraba la famosa película protagonizada por Norman Briski, que nos invade en esta nueva coyuntura. La perentoria necesidad de “continuidad pedagógica” parece presentarse como dispositivo que rompa con la obligada “suspensión de la vida” con la finalidad de mantenerse “en forma”, para sostener el compromiso con la organización, para no perder la “carrera”, para demostrar que nuestro compromiso moral con la institución o la firma se mantiene incólume. Pero

¿hacia dónde apunta nuestra crítica? Se trata de recuperar un verdadero “derecho a la pereza” como diría Paul Lafargue, sin rechazar al trabajo en sí mismo sino las miserias que trae aparejado producto del cumplimiento del imperativo del rendimiento. Quizás esta cuarentena nos convoque a reflexionar sobre espacios (individuales y colectivos) que no deben ser colonizados por la lógica de la eliminación de tiempos improductivos porque son esos espacios donde es posible desplegar verdaderas prácticas de libertad, sin la gramsciana acechanza de la “armadura de la coerción”.

En este sentido, el juego emerge como la forma histórica de resistencia al intento de ocupación del espacio que imponía el capital. El juego no tenía otra utilidad ulterior que el placer que encierra su puesta en acción. Lo lúdico permite expresar una interioridad auténtica diferente a la que se impuso con la psicologización de las relaciones laborales a partir de la década del 30 del siglo pasado. Frente al imperativo capitalista de mantener esa interioridad auténtica, surge el rechazo a que ésta sea colonizada por los imperativos de la productividad. El imperativo productivista del rendimiento se enfrenta a la imposibilidad de mantenerse productivo frente a este contexto. Es necesario valorizar la contemplación, el juego y el tiempo libre como tales, sin la amenaza de las consecuencias de su uso improductivo. Se trata de valorizar el trabajo de cuidado de nuestros cuerpos y del de lxs otrxs, sabiendo que la vulnerabilidad es constitutiva de nuestra subjetividad individual y colectiva. Esto implica ser sensibles a las condiciones de vida que atraviesan tanto lxs educadorxs como lxs educandxs. ¿Qué sentido tiene completar la currícula en tiempo y forma cuando la misma humanidad corre peligro? ¿Qué es lo que se pone en juego cuando se habla de la necesidad de no perder el semestre? ¿Acaso se trata de evitar el retraso de la salida al mercado?