

## **Tácticas fugitivas**

### **La administración del tiempo de producción y reproducción en empleados de empresas de Puerto Madero**

**Diego Szlechter<sup>1</sup>**

**Nicolás Diana Menéndez<sup>2</sup>**

Recibido: 24/11/2012  
Aceptado: 22/04/2013

#### **Resumen**

Esta investigación intenta dar cuenta de la forma en que cada sujeto interpreta su trabajo y lo valoriza frente al conjunto de las actividades cotidianas. El trabajo empírico se centr  en entrevistas a empleados de diferentes niveles jerárquicos en empresas del barrio de Puerto Madero, espacio geográfico y social caracterizado, por un lado, por la confluencia de diferentes clases sociales y por otro, por una peculiar segregación virtual del resto de la ciudad. Así, se analizaron las formas de apropiación y distribución del tiempo en torno al eje trabajo - vida fuera del trabajo. La experiencia subjetiva del intento de manejar los límites que dividen al trabajo de la vida cotidiana nos llevó a caracterizar las prácticas resistentes y las formas de evasión que los trabajadores desarrollan al interior de sus experiencias de trabajo en referencia al uso, la apropiación y la reapropiación del tiempo.

**Palabras clave:** Puerto Madero, tácticas de resistencia, tiempo de producción, tiempo de reproducción.

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de General Sarmiento – IDES. Investigador docente – Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento. Correo electrónico: [diego\\_szlechter@yahoo.com.ar](mailto:diego_szlechter@yahoo.com.ar)

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Investigador Conicet – IDAES. Correo electrónico: [ndiana74@yahoo.com.ar](mailto:ndiana74@yahoo.com.ar)

## **Fugitive tactic**

### **Production and reproduction time management in employees of companies in Puerto Madero**

#### **Abstract**

This research attempts to explain how each subject interprets his work which is measured against a set of daily activities. Empirical work focused on interviews with employees of different hierarchical levels in companies in the neighborhood of Puerto Madero, a geographic and social space characterized, on the first hand, by the confluence of different social classes and on the other hand, by a peculiar virtual segregation from the rest of the town. Thus, we analyzed the forms of appropriation and distribution of time around the axis work - life outside of work. The subjective experience of trying to manage the boundaries that divide the everyday work, led us to characterize resistant practices and fugitive ways that workers develop within their work experiences, regarding the use, appropriation and re-appropriation of time.

**Keywords:** Puerto Madero, resistance tactics, production time, reproduction time.

#### **1. Introducción a la investigación**

El proyecto de investigación colectivo<sup>3</sup> en el que se inscribe este trabajo intentó dar cuenta de la forma en que cada sujeto, ubicado en una posición social determinada, interpreta su trabajo y lo valoriza frente al conjunto de las actividades que realiza diariamente. Es así como se decidió observar las dimensiones que articulan las diferencias de puesto, de ingresos, de organización productiva, etc. en un espacio geográfico y social caracterizado, por un lado, por la confluencia de diferentes clases sociales y por otro, por una peculiar segregación virtual respecto del resto de la ciudad: el barrio de Puerto Madero en la ciudad de Buenos Aires. Este proyecto implicó, en principio, relativizar la mirada en la cual el trabajo aparece fragmentado en tantas posiciones como las que ocupan los diferentes grupos de trabajadores, para pasar a ver cómo dichos grupos articulan sus pujas de intereses alrededor del trabajo. La incorporación de dimensiones transversales tales como espacio, tiempo y saberes hizo que incluyéramos en nuestra pesquisa a grupos sociales o trabajadores no incluidos en investigaciones anteriores, como los empleados de

---

<sup>3</sup> Nos referimos al proyecto PICT 06-1892 de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, FONCYT: "Nuevas miradas en torno al mundo del trabajo: desde la fragmentación-singularidad hacia la totalidad articulada". Director: Dr. Osvaldo Battistini.

rango medio (técnicos, jefes, supervisores, etc.) y alto (gerentes, administradores, etc.) (Szlechter, 2009 y 2010).

Los análisis teóricos preliminares y las primeras inmersiones hechas en el campo nos llevó a considerar la importancia de relevar cuál es el lugar que cada grupo otorga al trabajo en su vida y, desde allí, cómo se representa en ese lugar y cómo representa a otros grupos sociales en el trabajo (subalternos o superiores). All  se pudo observar cómo las coacciones derivadas del uso del tiempo y del espacio, repercuten de diferentes formas en los casos de trabajadores asalariados, informales, e independientes (informales, cartoneros), puesto que anclan al trabajo de distinta forma en sus respectivas construcciones identitarias. De cualquier modo, los posicionamientos respecto al trabajo determinan, en los distintos grupos, valoraciones que aportan a colocar al empleo asalariado formal en el lugar anhelado, así como en el factor constructor de la dimensión identitaria ligada a los proyectos personales de cada individuo (Gorb n, 2009; Balladares, 2009; Gallinati, 2009 a y b).

### **1.1 Trabajo de campo**

El trabajo empírico se centr  en la realización de entrevistas a empleados de diferentes niveles jerárquicos en empresas instaladas en el barrio de Puerto Madero. Deliberadamente, las entrevistas giraban en torno a distintas cuestiones referentes a la vida cotidiana. Al dejar emerger « libremente » las referencias a la administración de los espacios que articulan la vida cotidiana, el trabajo se reveló como eje articulador de la vida de los asalariados. Consecuentemente, nos avocamos a analizar las formas de apropiación y distribución del tiempo en torno al eje trabajo - vida fuera del trabajo. En este sentido, indagamos acerca de la forma en que las prácticas laborales de los sujetos estudiados se erigen como referencia en la administración de las fronteras que dividen ambos “mundos” (fronteras cada vez más difusas). Subsidiariamente, la experiencia subjetiva del intento de manejar los límites que dividen al trabajo de la vida cotidiana nos llevó a caracterizar las prácticas resistentes y las formas de evasión que los trabajadores desarrollan al interior de cada una de sus experiencias de trabajo en referencia al uso, la apropiación y la reapropiación del tiempo.

Como límite metodológico al abordaje de las resistencias debemos señalar que el material de campo no pretendió indagar específicamente en ese terreno, omitiendo por ejemplo referencias profundas a los procesos de trabajo. Por esa razón, hemos decidido en este artículo centrarnos en aquellos elementos que pueden expresar aunque sea de un modo mediado o indirecto,

manifestaciones de malestar/incomodidad/sometimiento a partir de las experiencias cotidianas de trabajo.

### **1.2 Puerto Madero o la utopía del fin del trabajo**

En el Museo de arte Fortabat, en el barrio porteño de Puerto Madero, se puede observar en su fachada un mural de arte abstracto con una leyenda que explica la obra: "Fomentamos el potencial de la cultura como anclaje, no sólo en términos de las artes visuales, sino desdibujando los límites entre el ocio, la comunidad, la hotelería y lo residencial".  A qué se debe la necesidad de desdibujar las fronteras que separan los negocios del ocio? Puerto Madero parece estar constantemente ofreciendo la posibilidad de una utopía en la cual no haya diferencia entre el placer y el trabajo. Por sus calles, en pleno horario laboral, es posible ver caminando gente vestida formalmente con traje o con pollera y camisa, junto con otros en equipos de gimnasia, practicando actividades al aire libre.

Cerca del museo, en un edificio en construcción, podemos ver un cartel que promociona la venta de unidades del mismo, en el cual se seduce a los potenciales inversores/compradores: "Un lugar para combinar los negocios y el placer". El objetivo implícito se basa en el intento de invisibilizar a la "relación salarial como la que estructura en última instancia la distribución, cuantitativa y cualitativa, de los tiempos sociales en las sociedades contemporáneas, esto es, las proporciones entre los tiempos de trabajo y los tiempos de reproducción, formación y ocio de la totalidad de las poblaciones en ellas comprendidas" (Castillo Mendoza y García López, 2001: 23). A su vez, estos mensajes pueden develar la necesidad del capital por capturar expresiones comúnmente vertidas por los propios trabajadores en referencia a los vínculos que establecen en sus lugares de trabajo, basados en el desinterés y el placer.

Esta insistencia en borrar la diferencia entre las esferas de producción y reproducción la podemos encontrar en la promoción de casi todas las nuevas construcciones que se erigen en este espacio virtualmente segregado del casco urbano de la metrópoli. Los carteles de venta de inmuebles invitan a combinar los negocios con el spa. En este esquema urbano, los locales comerciales –siempre necesarios, especialmente para satisfacer las necesidades de los que trabajan en la semana- no desentonan arquitectónicamente con las viviendas de los residentes; todo lo contrario, parecen fundirse con los edificios cuyas imágenes rememoran a los de una maqueta. La actividad comercial, los negocios, junto con los edificios, conforman una unidad. Pero es la calle, ingenierilmente trazada, la que domina al barrio y no la vivienda. Se respira la idea que las arterias fueron diseñadas para facilitar la circulación de sujetos que se acercan al barrio a

producir, intercambiar; no se admiten obstáculos. Una avenida recta, larga y desobstruida, hace circular fácilmente a las personas. El concepto de “utilidad” y “funcionalidad” es el que prima a la hora de observar la arquitectura de Puerto Madero, en un intento de oponerse incesantemente a la idea benjaminiana en la que “las cosas son liberadas de la servidumbre de ser útiles” (Ortiz, 2000: 49).

## **2. Tiempo y trabajo: una introducción a la problemática**

Una de las principales inquietudes del capital en relación al proceso de trabajo es la voluntad de transformar el tiempo de trabajo comprado al trabajador en trabajo efectivo. Es decir, convencer/disuadir/imponer a quien vendió su fuerza de trabajo, que d  lo mejor de sí mientras dure su jornada laboral, esto es, el tiempo por el que el capitalista paga para disponer de esa fuerza. Fuerza que es infungible de la persona humana que la porta y por tanto es a través de ella que el capitalista puede adquirir la maximización de su uso. Algunos autores que se han abocado al análisis de los rasgos dominantes a partir de las transformaciones de las últimas décadas en el capitalismo, tienden a complejizar la cuestión del uso efectivo del tiempo de trabajo como única medida de la creación de valor, y dan cuenta de los procesos sociales que participan como un todo en la valorización del capital. Virno denomina “tiempo de producción” a

“la unidad indisoluble entre vida retribuida y vida no- retribuida, trabajo y no-trabajo, cooperación social manifiesta y cooperación social sumergida. “El tiempo de trabajo” es sólo un componente, y no necesariamente el más relevante, del “tiempo de producción” así entendido. Esta constatación obliga a reformular, enteramente o en parte, la teoría del plusvalor. [...] No sólo cuenta el resto, inherente al tiempo de trabajo, entre trabajo necesario y plustrabajo, sino también (y quizás más) el resto entre tiempo de producción y (que incluye el no trabajo, su peculiar productividad) y el tiempo de trabajo” (Virno, 2003:119).

Asimismo, otros autores como Boltanski y Chiapello señalan la profundización y ampliación de los procesos de explotación de los trabajadores que se ven involucradas en el proceso productivo mucho más que ciertas destrezas técnicas:

“La explotación se ha reforzado porque se ha usado para sí capacidades humanas (de relación, de disponibilidad, de flexibilidad, de implicación afectiva, de compromiso) que el taylorismo, precisamente por tratar a los seres humanos como máquinas, ni podía ni pretendía alcanzar. Ahora bien, este sometimiento de las cualidades humanas pone en cuestión la separación, recogida en el derecho, entre el trabajo y el trabajador. Lo que el trabajador pone en juego en la tarea depende cada vez más de las capacidades genéricas o de competencias desarrolladas fuera de la empresa, resultado cada vez menos medible

en términos de horas de trabajo, un fenómeno éste que afecta a un número cada vez mayor de asalariados" (Boltanski y Chiapello, 2000:353).

Sin desmedro de estas interpretaciones que dan cuenta de la complejización del proceso de valorización del capital a escala social, el problema del tiempo, posee una materialidad concreta en el desarrollo cotidiano de la actividad laboral de las personas en la actual etapa del capitalismo, en donde conviven alternativamente y muchas veces de modo superpuesto, por un lado un proceso concreto de intelectualización del trabajo manual, y por otra parte y en sentido inverso, la descalificación y la subproletarizaci n, que se expresa en el trabajo precario, temporario, etc. (Antunes, 1999).

## **2.1 Las disputas en los procesos de trabajo**

Al interior de los procesos de trabajo, donde el marxismo tradicional ubicaba la creación exclusiva de valor, se expresa buena parte de la lucha en torno a la apropiación/expropiación del valor. Varias tradiciones de la Sociología y las Ciencias Sociales en general se han abocado al estudio de esta singular relación de poder entre capital y trabajo. En general, las teorías de la resistencia son las que se concentraron en el estudio de los procesos de resistencia de los trabajadores a los intentos de explotación/sobreexplotación por parte del capital, partiendo de las formulaciones de Scott (1985) y de sus continuadores y críticos (Barbalet, 1985; Abu Lughod, 1990; Tucker, 1993; Roseberry, 1994; Ortner, 1995; Sanabria, 2000; Sivaramakrishnan, 2005).

Desde el otro ángulo, y fundamentalmente dentro del marxismo, se han explorado los motivos que conducen al consentimiento de los trabajadores en su propia explotación (Burawoy, 1979; Fridman, 1977; Burawoy y Wright, 1990; Gaudemar, 1991). La mirada marxista partiendo del supuesto del antagonismo inherente a la relación capital trabajo, concluye que el consentimiento siempre es de la propia explotación. Pero la exploración y el estudio de las formas de consentimiento e involucramiento con el trabajo no es sólo patrimonio de las teorías críticas, también han dedicado múltiples esfuerzos, pero en sentido contrario, las denominadas teorías del *management*, inmersos en la búsqueda de alcanzar mayores niveles de compromiso por parte de los trabajadores en los objetivos de las empresas. Es así como exploraron prácticas de incentivos materiales positivos, nuevas tecnológicas duras y blandas, así como mecanismos psicológicos, etc.

Boltanski y Chiapello (2000) destacan los cambios ocurridos en la literatura del *management* entre los años 60 y los 90 del Siglo pasado: si en la primera década se remarcaba la necesidad de un piso de seguridad en el trabajo, amparado en un doble resorte: el contrato y el

Estado de bienestar; a partir de la última década del Siglo XX la literatura se orienta hacia una apología del cambio, del riesgo y de la movilidad. Sobre este punto Zangaro (2011) señala, siguiendo a Foucault, que las formas de gestión empresarial o *management* constituyen dispositivos articuladores de prácticas de subjetivación (de gobierno de s ) orientadas a proponer sobre los individuos modos de acción sobre sí mismos, de modo que la gestión empresarial puede analizarse como una *tecnología del yo*.

La relación entre el ejercicio del poder y la resistencia ha traído aparejada una enorme discusión en torno de este vínculo. A partir de Scott (1985), el concepto de resistencia adquirió una dimensión central en ciertos análisis en las Ciencias Sociales, llegando a independizarse del concepto de poder. Estas lecturas vinieron a problematizar los trabajos de Foucault oponiendo a una mirada centrada en el poder, otra centrada en la resistencia. El debate continu  por la vía de matizar y establecer una vinculación dialéctica entre ambos polos, dando cuenta de una relación que se imbrica mutuamente y entendiendo que tanto el ejercicio del poder como los actos de resistencia, encierran instancias tanto reproductoras de las relaciones de fuerza como productoras de alteraciones de las mismas (Mumby, 2005; Abu-Lughod, 1990; Abal Medina, 2007). Tanto el poder como la resistencia son prácticas situadas que adquieren una singularidad en el espacio y el tiempo en que son desplegadas.

El análisis que desarrollamos en este trabajo se propone una mirada exploratoria sobre prácticas mínimas en el ejercicio cotidiano del trabajo, en el marco de una investigación que buscó indagar el trabajo desde una mirada que lo descentrara. En ese sentido, si bien asumimos como postura interpretativa, que las expresiones de pequeñas “fugas” que relevamos son el emergente de una situación de sometimiento que el trabajo asalariado supone, este sometimiento inherente a la relación capital – trabajo lo analizaremos aquí a partir de una de sus posibles manifestaciones recurrentes y centrales, que coagula un punto nodal de la tensión/contradicción del vínculo: los usos del tiempo.

En efecto, lo que aparece en nuestro campo, más que actos de resistencia son pequeños relatos de sustracción de tiempo efectivo de trabajo, no siempre para convertirlos en tiempos propios, pero sí como refugio del agotamiento de la rutina, entendida ésta no sólo en su dimensión “taylorista”, sino en una más amplia que puede incluirla, pero que se caracteriza por un cierto rechazo al sometimiento que la relación salarial impone al empleado. En ese haz de sustracciones podemos encontrar elementos de problematización en los términos de “tiempo propio y tiempo ajeno” y por tanto “tiempo reapropiado”, así como elementos de naturalización de la expropiación del tiempo propio que conduce, en los extremos, a la aceptación de la dilución de la frontera tiempo

de trabajo/tiempo libre. En este trabajo nos centraremos entonces en el análisis de las *fugas mínimas* de la cotidianeidad laboral, que sin embargo dan cuenta de un malestar que se ciñe a ciertas formas del trabajo en la vida moderna.

## **2.2 Las fugas en los espacios de trabajo de Puerto Madero**

La idea de “vida moderna” aparece en nuestro campo de variadas maneras. En primer lugar, en el espacio material y simbólico que delimita Puerto Madero como geografía, un signo por antonomasia de la modernidad neoliberal hegemónica en los años noventa, con toda una simbología de ostentación y de éxito. En ese sentido es destacable que las empresas que se instalaron en Puerto Madero por lo general son grandes compañías capaces de solventar los elevadísimos costos del barrio más moderno y oneroso de la ciudad de Buenos Aires. En segundo lugar, porque para muchos trabajadores de la zona de Puerto Madero, se vuelve muy ostensible otro de los síntomas de la vida en las urbes modernas, la relación entre la distancia y el tiempo necesario para recorrerlas, elevadísimo costo que se paga con tiempo propio. Finalmente, además de las formas de explotación modernas del trabajo (técnicas de *management*, postfordismo, neotaylorismo, etc.) sobre las que no abundaremos aquí, nos resta mencionar como aspecto y síntoma de esta “vida moderna”, las formas que muchas veces adquiere la fuga, encarnada en los recursos tecnológicos de la comunicación electrónica que aparecen como “huidas virtuales” del espacio/tiempo de la topografía laboral (redes sociales, *twitter*, *chat*).

Ahora bien, existe una clara dificultad/limitación para caracterizar estas fugas como resistencias, es decir, como formas deliberadas de oponerse a un “otro” antagónico, con la finalidad de alterar relaciones de fuerzas. En alguna medida, tomando la distinción que realiza De Certeau entre la estrategia<sup>4</sup> y la táctica, las fugas que mencionamos podemos caracterizarlas como más cercanas a éstas últimas. La táctica, por oposición a la estrategia, es definida como “la acción calculada que determina la ausencia de un lugar propio”, en ese sentido “no tiene más lugar que el del otro” y “debe actuar con el terreno que le impone y organiza la ley de una fuerza extra a”, no tiene posibilidad de constituir un proyecto totalizador que delimite y ubique al “otro” en un espacio distinto. Es la acción furtiva la que lo determina, es astucia en el tiempo, pero que no le permite acumular lo que avanza, no puede capitalizar porque no domina el tiempo (De Certeau, 2000: 43).

---

<sup>4</sup> La estrategia se define como el “cálculo de relaciones de fuerza que se vuelve posible a partir del momento en que un sujeto de voluntad y de poder es susceptible de aislarse de un “ambiente”. La estrategia postula un lugar susceptible de circunscribirse como un lugar propio y luego servir de base a un manejo de sus relaciones con una exterioridad distinta. La racionalidad política, económica o científica se construye de acuerdo a este modelo estratégico” (De Certeau, 2000: XLIX).

Este autor afirma que las mismas son eficaces en sus operaciones sobre el tiempo: la táctica debe actuar sobre el instante, asegurar desplazamientos rápido e inesperados, crear sorpresas, escabullirse. La resistencia se ejercita por la astucia del débil en sus intromisiones sobre el tiempo (Abal Medina, 2007).

Un factor que nos permite complementar la interpretación de las “fugas” son las concepciones y creencias de estos trabajadores sobre las ideas de “la fiaca” y “la vagancia”. Uno de los ejes de nuestras entrevistas apuntaba a abordar la mirada, la reflexión y (en caso de haberla) la distinción entre estas dos acciones (u omisiones). Precipitando una conclusión podemos decir que una ideología en torno al trabajo/empleo, el sacrificio, la ambición y la responsabilidad, componían la serie de carencias con que se identificó la “vagancia”; lejos de problematizaciones respecto de qué tipo de trabajo se trata y más lejos aún de la idea marxista de la realización por el trabajo como actividad humana transformadora (de la materia y del hombre). Así, la fiaca aparece como un “permitido” en una vida de sacrificios y renunciaciones, sometida a un “régimen” de tiempo “entregado”. El despilfarro de tiempo (Bourdieu, 2006) que produce la “fiaca”, aparece sólo en relación con el principio económico de productividad, eficiencia y eficacia. Es en este sentido que este derroche es a la vez condición para la aceptación de la relación de dependencia por parte de un empleado que, si “hiciera cuentas”, probablemente renunciaría.

### **2.3 Una mirada en torno a las teorías del *work life balance***

En los últimos años ha proliferado una línea de investigación que se ha dado en llamar *work-life balance* que analiza los flujos y las tensiones entre el mundo de la vida familiar y el mundo del trabajo, en procura de alcanzar una situación deseada/ideal de balance entre ambas esferas de la vida. Esta corriente edifica sus postulados omitiendo toda referencia a la relación contradictoria entre capital y trabajo, asumiendo, por el contrario, el supuesto de una posible relación armoniosa entre ambos elementos que aunque no está explicitado, subyace en la idea de lograr una mayor satisfacción en el trabajo. Si bien dentro de las discusiones en este campo pueden encontrarse posturas más críticas, el supuesto central es la posibilidad de hacer más confortables las condiciones de vida en el marco del capitalismo.

No obstante, algunas de las problematizaciones menos superficiales permiten dar cuenta de algunos de los problemas centrales de la vida (incluyendo obviamente al trabajo) en las sociedades contemporáneas, como los análisis que resaltan las desigualdades de género tanto en la esfera de la producción (el techo de cristal) como en la esfera de la reproducción (la doble jornada). Como señalamos en el apartado anterior, las transformaciones del capitalismo en las

 ltimas décadas han modificado las formas de permanecer y transitar las esferas de la producción y la reproducción; si anteriormente el trabajo articulaba y ordenaba los distintos aspectos de la vida, actualmente el trabajo, o la productividad, subsume gran parte de los aspectos de la vida más allá del tiempo efectivo de trabajo.

En el próximo apartado desarrollamos una matriz de análisis centrada en tres tipos de puntos de fuga que nos permiten diseccionar diferentes formas de acción por parte de los trabajadores frente a las circunstancias planteadas por las exigencias del trabajo asalariado, que emergen de nuestro trabajo de campo.

### **3. Los puntos de fuga como formas de la resistencia**

***a) Puntos de fuga en el trabajo: aceptación crítica de la expropiación del tiempo propio que conduce a adoptar una posición “burocrática” del trabajo cuando la dilución de la frontera tiempo de trabajo/tiempo libre parece vislumbrarse como una “batalla perdida”.***

La primera de las “tipologías” de las formas de fuga que queremos señalar surge fundamentalmente de las experiencias de fuga de un sujeto trabajador particular: el empleado asalariado que desarrolla su actividad en una empresa de cierta envergadura y ocupa cargos de los que podríamos llamar “medios” o “cuadros” siguiendo la terminología francesa.

Una de las formas de la resistencia en estos segmentos de trabajadores puede manifestarse del siguiente modo: con el fin de poner distancia a la constante demanda por parte de la empresa, se produce una suerte de “reflejo burocrático”<sup>5</sup>, por lo que los objetivos propuestos por las empresas devienen una coraza que protege a los empleados/asalariados contra la invasión de la urgencia. Esta forma de “retirada del juego” siempre se hace de forma discreta sin hacer pública la oposición a la alta dirección, simplemente estos asalariados se esconden detrás de las reglas y de los objetivos fijados en las evaluaciones de desempeño a los que son sometidos periódicamente. El trabajo convertido en una actividad ritualizada evita confrontarse a la angustia que causa el estrés. La sobreinversión de energía en el trabajo constituye un sistema de defensa contra la angustia, angustia que la empresa contribuye a generar de manera permanente (Aubert y De Gaulejac, 1991: 245).

Otra salida que puede adoptar el asalariado, en lugar de trabajar “a reglamento”, es la inmersión total en el trabajo: tal como sostiene De Gaulejac (2005), para luchar contra la angustia,

---

<sup>5</sup> Actitud que lleva a “trabajar a reglamento”, una suerte de trabajo mecánico desprovisto de iniciativa alguna y en el cual la economía del esfuerzo llega a su punto de máxima eficiencia (en el sentido de cumplir los objetivos con el mínimo derroche posible de energías).

el empleado se vuelca totalmente en el trabajo, obteniendo resultados que a su vez le generan reconocimientos pero también mayores responsabilidades, aumentándole el placer pero también la angustia. El trabajador entra en una espiral de la cual no puede salir<sup>6</sup>. Cousin (2006) llama a este fenómeno "la afirmación del trabajo", produciéndose cuando el asalariado expresa su interés y excitación al desarrollar su labor. En nombre de la capacidad de actuar de manera "autónoma", los trabajadores evocan el placer de alcanzar las metas, a sortear los obstáculos, a encontrar soluciones. Esta forma de acción es definitivamente ambigua y es por esto que el trabajo puede ser definido como alienante dado que él necesita, para poder llevarlo a cabo, una inversión de sí cada vez más fuerte. Reivindicando su capacidad de hacerlo a pesar de todo, los empleados devienen sus propios verdugos.

Entre todos los puntos de fuga, éste es el más antinómico, puesto que más que mostrar su capacidad de agencia, parece no hacer más que enaltecer su sujeción. Uno no puede escapar de un poder paradójal salvo desmontando los diferentes mecanismos que lo hacen contradictorio. Pero  c mo proceder cuando uno mismo se encuentra al interior del sistema? Es por eso que más que invocar las órdenes contradictorias (sumergirse pasivamente en el trabajo por un lado y tomando una actitud activa desafiando constantemente el status quo por otro) a las cuales el asalariado está siendo sometido, éste preferirá evocar las disfunciones del sistema, los problemas a resolver. No es la empresa la incoherente, es el individuo el que debe llevar la carga psíquica inducida por la contradicción.

Pero la inmersión en el trabajo genera sus propias resistencias, descritas por Roussel (2007) como las máscaras que uno debe mostrar al otro para que piense lo que el "enmascarado" quisiera que piense de él. Estas máscaras, sostiene Roussel, ayuda a soportar los embates cotidianos del trabajo, ofreciendo al otro el cimienta del ritual de la interacción. Pero la puesta en escena dramaturgica de una interioridad domesticada contiene las tensiones y los deseos que florecen y golpean desde dentro. Si la regularidad de relaciones impone una constante puesta en escena, esto permite que afloren diferentes tipos de máscaras como consecuencia de esto.

Retomando a De Certeau, un rasgo de lo que caracteriza como cultura de los dominados es el de la resignificación de las reglas establecidas por los dominadores, all  donde los dominados no pueden evadirse. Esta resignificación opera, en alguna medida, cortando las riendas de la

---

<sup>6</sup> Aquí radica el éxito y el fracaso de la empresa. Los conflictos se presentan cada vez menos a nivel de la organización en términos de luchas reivindicativas y cada vez más a nivel psicológico: inseguridad, sufrimiento psíquico, desarrollo profesional, problemas psicosomáticos, depresiones nerviosas. Cada uno es invitado a cultivar su autonomía, su libertad, su creatividad para ejercer un poder que refuerza su independencia, su sumisión y su conformismo. Junto con la exaltación de la subjetividad, se produce una exaltación de la alienación. El sujeto mismo es el principal motor de la alienación (De Gaulejac, 2005: 129 y 130).

dominación, aunque sólo pueda ejercerse instantánea y efímeramente. Dice De Certeau que “si es cierto que por todos lados se extiende y se precisa la cuadrícula de la vigilancia, resulta tanto más urgente señalar cómo una sociedad entera no se reduce a ella; qué procedimientos populares (también minúsculos y cotidianos) juegan con los mecanismos de la disciplina y sólo se conforman para cambiarlos; en fin, qué maneras de hacer forman la contrapartida, del lado de los consumidores (o  dominados?), de los procedimientos mudos que organizan el orden sociopolítico” (De Certeau, 2000: VLIV). Es decir, los dominados operan eufemizando el orden dominante, haciéndolo funcionar en otro registro.

En nuestro campo encontramos casos como el de Fernando, gerente del departamento laboral y de seguridad social de una consultora en temas de auditoría, impuestos y otros, de origen norteamericano, quien reconoce que la mayor parte de su tiempo la dedica a su actividad laboral. Sin embargo, esto no implica que no sea consciente del precio que debe pagar por trabajar en una empresa a la que él valora mucho. El tiempo parece ser la moneda de cambio, el valor preciado que le está siendo sustraído.

“Mi vida actualmente...la verdad que muchas cosas me gustaría cambiar sobre todo el tiempo que tengo para mí. Y la empresa donde trabajo es una empresa muy buena, pero que requiere un esfuerzo muy grande para estar y para seguir creciendo y ese esfuerzo muy grande implica dar más de uno mismo. Sobre todo hay épocas donde hay mucha producción, mucho trabajo requiere quedarse hasta cualquier hora para que te des una idea hoy desde las ocho de la mañana son siete y media estamos en la entrevista y después tengo que seguir haciendo unas cosas. Es complicado”.

Fernando reclama para sí un tiempo que parece no pertenecerle y que debe invertirlo en numerosas actividades relacionadas con su trabajo. Por otro lado, la empresa le exige que invierta en su propia formación (que capitalizar  el empleador aunque Fernando también pueda acumular en términos de empleabilidad) al imponerle realizar un posgrado que invadía su tiempo libre. La necesidad de priorizar la vida personal se expresa sólo cuando la demanda de la empresa no está presente. No se pone en cuestión el nivel de demanda en el espacio de trabajo sino que la “licencia” del reclamo se permite en determinadas circunstancias. La gratificación diferida parece erigirse como la posibilidad –siempre utópica- de retomar/alcanzar una futura “calidad de vida”.

“A mí me gusta un día donde no tengo que hacer nada, donde me dedique a mis cosas pero un día de trabajo... me levanto temprano, me vengo a trabajar, veo la agenda, veo las reuniones, coordino los trabajos trato de coordinar todo para que se cumpla todo en término. Lunes y miércoles estudio inglés, hasta hace un tiempo atrás estaba haciendo un posgrado que me estaba pagando la empresa pero requería mucho esfuerzo porque eran tres días por semana que tenía que ir a estudiar, diez horas semanales, implicaba juntarme los fines de semana también durante dos años. Y eso demanda mucho, más la tesis que

bueno ahora la estoy terminando. Lo cual te quita mucho, el trabajo, más el esfuerzo adicional fuera del trabajo que la verdad es muchísimo, llego a mi casa destrozado. **A veces con ganas de no hablar, digamos de irme a dormir.** Trato de empezar a priorizar mi vida personal cuando se puede que no siempre se puede porque obviamente los requerimientos del laburo te llevan pero cuando puedo trato de hacer cosas para mi, de salir a correr, de estar con mi novia, o irme a San Pedro a ver a mis amigos. Y yo creo que por lo menos lo que pienso yo, es que mi trabajo, lo que estoy haciendo ahora no es para toda la vida sino que es un tiempo hasta que diga: bueno, hasta acá llegué, hasta acá es lo que quería hacer y **voy a priorizar más la calidad de vida**".

El tiempo propio es experimentado por fuera del trabajo, al aludir a una racionalidad no instrumental, desinteresada, con "arreglo a valores". Este tiempo tiene una lógica del "don" contraria a los intereses de la acción estratégica que prima en el mundo empresarial. Mientras tanto, Fernando elige invertir en su carrera, sabiendo el costo que debe pagar para hacerlo. Esta actitud aparentemente esquizofrénica, lo lleva a privilegiar su carrera por encima de su tiempo libre. La apropiación de las reglas ajenas puede pensarse en una lógica temporal, en donde el uso actual reportará beneficios futuros, cuando logre acumular suficiente para salir del juego e independizarse.

"En mi tiempo... mir , los días de semana mucho mi tiempo no tengo, es la realidad. Por ejemplo: ayer sal  de trabajar ocho y media, por lo general yo estoy en inglés los miércoles, y bueno, me junt  con unos amigos que hace muchísimo que no los veía y nos fuimos a tomar algo. Hoy estaba destrozado pero bueno ese es un poco mi tiempo, pero la verdad es que se complica porque a veces tenés que viajar, te tenés que quedar toda la semana afuera y tu tiempo es más chico. **Entonces vos tenés que dos cosas: crecer en la compa a implica poner mucho esfuerzo y esfuerzo adicional, no trabajar de nueve a seis sino muchas veces requiere mucho más de trabajo o especializarte afuera de la compa a que eso te insume mucho, o quedarte en el lugar donde estas, más cómodo o menos cómodo pero sacrificar un poco la carrera.**

Fines de semana a veces trabajo, eso es verdad muchas veces me toca trabajar, últimamente estuve haciendo la tesis los fines de semana y bueno...si no tengo que hacer nada trato de no s , despejarme la cabeza, de viajar o salir con mi novia".

El trabajo parece erigirse como un fenómeno político que demanda del trabajador una inversión constante en atender las demandas de un cliente "abstracto". La imposibilidad de satisfacer estas demandas casi infinitas, hace que, junto con la inmersión en el trabajo, el empleado vea que el sacrificio produce un malestar que en cualquier momento puede estallar.

"...Yo debería estar trabajando hasta las seis pero a veces hay cuestiones adicionales o cosas que te piden los socios que no puedes decir que no, o los propios clientes, entonces ese tiempo que es tuyo lo tenés que sacrificar en el pedido de los otros que no podés decir que no y eso si que te pone un poco molesto pero eso hay que asumirlo..."

El cliente es el rey, tanto el interno como el externo. ¿Cómo resuelve el asalariado de altos puestos esta presión? Apelando al bien común. Mantener la fuente de trabajo de sus subordinados se presenta como una solución de alcance medio, parcial, que busca resolver, al menos momentáneamente, la paradoja de la gratificación material de un puesto jerárquico y los riesgos en la salud física y psíquica que esto conlleva.

“Cuando estás en otras posiciones más chicas el principal factor es el sueldo, que el sueldo es bajo o bajo para lo que pretende ese es el principal factor de conflicto y ya cuando estás en otra posición eso pasa a un segundo plano, lo que pasa a primer plano son los dolores de cabeza, las complicaciones, que tenés que dar la cara adelante de todo el mundo por cosas tuyas o cosas de gente que a veces ni conocés, y que te genera la presión de generar trabajo para dar laburo a la gente que trabaja con vos y obviamente puedan conservar su puesto de trabajo y para que la empresa crezca y vos con ella, obviamente. Entonces, eso pasa a ser un fuerte dolor de cabeza”.

Esta última reflexión de Fernando resulta muy elocuente en términos de cómo se modifican los bienes en juego a lo largo de la escala jerárquica, es decir, qué elementos se sacrifican para reproducirse en un cargo. Si la insuficiencia salarial constituye el problema de quienes se encuentran en la base de la pirámide, cuando se escala posiciones, el sacrificio pasa mayormente por el tiempo a disposición del empleador (calificada en este caso como *calidad de vida*), una suerte de plusvalía absoluta, donde se ilustra la presencia de la valorización social del capital más allá de los términos estrictos de la relación laboral; y donde paradójicamente las recompensas se postergan para el futuro. Una valorización del capital que se desmarca de la disputa “siempre ahí” del proceso de trabajo por el pago del tiempo de trabajo, en la medida en que se modifican los bienes en juego y, la mercancía que se vende, se vende integralmente en dos sentidos: como posibilidad in extremis del tiempo de uso de esa mercancía y como fuerza de trabajo que implica toda su humanidad.

El caso de Matías, estudiante universitario que trabaja en una empresa del rubro electrónico, nos permite observar algunos contrastes con la mirada y la experiencia recién analizadas de Fernando. Matías cumple con muchas de las características profesionales y aspirativas de Fernando, pero se encuentra en un tramo inicial del recorrido laboral. Su mirada podría ser la de un subalterno de Fernando que prevé en él parte de sus aspiraciones y parte de los límites que no quiere cruzar. En ese sentido, la comparación que hace Matías con su jefe, en relación al vínculo que tiene con su trabajo, es muy ilustrativa para poder develar lo que se esconde detrás de la energía que invierte en su actividad laboral. Él aún reconoce que dispone de

cierta autonomía que le permite separar la frontera que divide el trabajo de su vida privada, pero sabe que la proactividad a la que tanto alude la empresa al caracterizar al empleado ideal - comprometido con éste tanto dentro como fuera del horario de trabajo- es condición necesaria para hacer carrera.

De este modo, Matías arriesgaría hasta cierto punto, acepta pagar “el precio” de tener mayores responsabilidades en el trabajo pero hasta un límite –indefinible a priori- que él coloca en altos niveles de estrés. El “límite” está en el riesgo que correría la salud ante un aumento de la carga laboral, pero al ser imposible de ser predicha, Matías terminará aceptando las “reglas de juego”. En todo juego, cada jugador hace apuestas y ante cada apuesta, se corren riesgos. En alguna medida, pareciera que las barreras morales que impiden avanzar en la carrera poco a poco se van franqueando, traccionadas por ofertas siempre “tentadoras” de las empresas.

[...] la proactividad que es muy importante, es muy buscada, es muy deseable ese carácter así que, llego [al trabajo] y si no hubo nada me pongo a investigar o me pongo a leer cosas o bajar apuntes, por ahí de nuestros proveedores, leer un poco de tecnología o bueno, almuerzo distendido y siempre tenemos momentos para tomar algún café y quizás algunas reuniones, eso también se da por ahí, para ponernos de acuerdo con cosas que necesitan en otros sectores.

[...]

a él [refiriéndose al jefe] lo veo muy metido en el laburo, muy comprometido, muy comprometido, o sea, no sé si te puedo decir que ya el laburo es su vida, pero sí, digamos, muy metido en eso, o sea, estoy seguro que se va del trabajo y queda con cosas dando vueltas, tal vez cuando llega a la casa, eso es por ahí lo que veo, que cada vez más, a medida que vas subiendo en la pirámide en jerarquías, están cada vez más metidos con lo que hacen, totalmente metidos en eso, y eso es algo que por ahí yo todavía no me pasa, por eso que te decía ¿no?, que yo llego y tengo que abrir el mail y ver lo que pasó el día anterior. Porque me desconecto, yo me voy de ahí y quizás me desconecto, me parece que no tanto es así para los jefes

[...] a mí me gusta comprometerme con las cosas, me gusta llegar a fondo lo que hago, em...y especializarme en algo, lo cual no me molestaría, obviamente hay una cuestión ahí de, de estrés digamos ¿no? y de preocupaciones que obviamente no está bueno, eh...pero la verdad que hasta no hacerlo, digamos, no intentarlo no sé cómo voy a reaccionar, capaz que, capaz que soy bueno para eso o capaz que no soporto esa presión, pero si en principio el deseo, no me molestaría tener cosas que manejar y resolver, no me molestaría digamos eh, siempre y cuando sea sólo la ocupación intelectual por ahí y no sea tanto el estrés ¿entendés?, o sea, mientras sea un ejercicio de cabeza no me molesta que sea en mi casa, lo que sí deseo que sea sólo un ejercicio de la cabeza y no viste, estar preocupado además, no me molesta llevarme el laburo a casa siempre y cuando eso no genere un estrés y una cuestión de nervios.

Eso sí ya es una elección personal, meterse lo más que se pueda, pero siempre hay un límite que es el bienestar propio creo, además hay una cuestión, que por ahí, el día de mañana se tiene una familia o se tiene un grupo de amigos, muchas veces tenés que

empezar a dejar de lado esas cosas por lo laboral, bueno esa barrera yo no pretendo cruzarla digamos”.

Los modos de vivenciar el tiempo (propio y ajenizado), est n impregnados de la ideología del trabajo dominante, que impone una cierta “ tica del trabajo” que trae el empleado, impidiéndole en muchos casos ciertas licencias, como la de atender el llamado a la “fiaca”, las ganas de quedarse en la casa en lugar de ir a trabajar. Esa  tica va reforzada “siempre ahí” por una materialidad concreta: la amenaza de despido. La precariedad laboral no es privativa de las clases populares, si bien el caso de Juan, estudiante de ingeniería industrial que trabaja como pasante en una empresa transnacional, demuestra que los trabajadores calificados disponen de herramientas que permiten morigerar dicha precariedad, aunque pagando un alto precio: la disponibilidad total con la empresa, tanto en términos subjetivos –compromiso moral- como objetivos –disponibilidad temporal.

“Soy demasiado responsable. Decir; no tengo ganas de ir, s . Pero voy igual.

**Te entiendo. Eh...  y te parece que el tipo de trabajo que hoy...de hoy, permite que uno haga fiaca?**

Nnnno, porque lamentablemente hay poca demanda laboral. Y...uno tiene que demostrar por qué está en el puesto de trabajo. Y, si no demuestra....por qué tiene que estar en el trabajo, te pueden llegar a despedir. Y, como ya te dije, hay demasiada demanda laboral. Va a venir otro que haga el mismo trabajo que vos y con más ganas, con más entusiasmo, que pueda aportar más. Que...la empresa sienta que le pueda aportar más”.

***b)Puntos de fuga alrededor del trabajo: cuando el asalariado posee márgenes de libertad para manejar la frontera entre trabajo y vida fuera del trabajo, el tiempo es reconocido como propio y la consecuencia de esto implica que todo punto de fuga va estar orientado hacia el espacio/tiempo de reproducción.***

El punto de fuga alrededor del trabajo, deja momentáneamente al mismo a un lado y busca resquicios de liberación por fuera del proceso productivo de la organización –como ser, las distracciones cotidianas hacia cuestiones que nada tienen que ver con el trabajo, pasatiempos, charlas informales, etc.-. Ésta constituye una concepción más bien instrumental del trabajo, concibiéndolo sólo como un medio de vida. Entre las formas de rechazo que muestran los empleados en sus trabajos, Cousin (2006) da cuenta de una lógica de acción que ilustra de manera fehaciente la vía de escape alrededor del trabajo: la amortización. Dentro de esta lógica, los empleados hacen cualquier cosa menos trabajar, generando de esta manera que se abra una

brecha entre el tiempo efectivo y el tiempo declarado de trabajo. Esta lógica evoca todas las conductas que logran frenar el ritmo de trabajo logrando apropiarse, al menos momentáneamente, de la administración de un tiempo que le ha sido arrebatado al empleado. En nombre de los objetivos a cumplir, es posible resistirse a la demanda escapándose de ella, al menos de manera parcial e intermitente. Esta forma de acción puede revestir las características del “trabajo a reglamento” en el cual los actores se esconden detrás de las reglas para justamente evadirse del trabajo. En este caso, el “reflejo burocrático” mencionado en el punto de fuga en el trabajo, sirve para eludir las reglas de juego, al menos temporalmente.

Al hablar de su trabajo, Rub n, empleado administrativo en una empresa del sector agroindustrial, no ahorra palabras que diferencien las gratificaciones que éste le da –que nada tienen que ver con el proceso de trabajo- frente a sus tareas laborales cotidianas. La satisfacción está ubicada all  donde la empresa le permite “escaparse” del espacio de producción, aún quedándose en la empresa: la piscina, la m sica, tomar sol, etc. Trabajar bajo presión pareciera ser el precio que no está dispuesto a pagar si tiene que ceder a las “amenidades” ofrecidas por la empresa que justamente están dirigidas a producir sujetos más eficaces.

“S , yo hace diecisiete años que estoy acá, sí, estamos de maravillas, no nos podemos quejar, hay como en todos lados,  no?, no nos podemos quejar, yo tengo que salir, pido permiso y no tengo problemas. Y cambiar hoy en día a mi edad de trabajo, me tendría que dar más plata y más que nada comodidad. Yo si me voy a otro trabajo y me dicen vas a ganar quince mil pesos, quince lucas, pero tener que estar bajo presión... Yo acá escuchamos radio, escuchamos m sica, escuchamos esto, tenemos cocina, nosotros tenemos pileta de natación ahí, en verano estamos tomando sol, tenemos sauna, me tomo esto, es otra vida, es Puerto Madero [risas] Puerto Madero es otra vida”.

La búsqueda y la fuga de Rubén parecen constar de las actividades que –dentro de la jornada laboral- lo corren de las obligaciones, en ese sentido, el trabajo aparece como algo no satisfactorio en sí, sino como instrumento. El rol que espera cumpla la empresa –a través de la oficina de recursos humanos- es que instrumente los mecanismos necesarios para paliar la insatisfacción que produce la actividad. Las fugas se inscriben entonces como esos resquicios “oficiales” que le permitan evadirse.

En este caso la fuga constituye un resquicio de opacidad, de fuga efímera y evanescente que no cumple más rol que el de soportar lo instituido. Casi un recreo funcional al sistema de hecho, así pueden pensarse las estrategias que reclama Rub n de la oficina de recursos humanos de su empresa: apropiarse de esa necesidad y “brindar” los espacios oficiales para canalizarlo y, en última instancia, controlarlo.

“Si, no hay una guía importante de recursos humanos. Recursos humanos no existe, hay una empresa que nos liquida los sueldos pero no está relacionado con todo eso. No hay un estudio de mercado, como se dice. No hay una cosa de motivar al empleado como yo se lo dije mil veces, yo conozco empresas y yo no estudie recursos humanos, pero más o menos tengo idea de organización, a ver  qu  pasa?, los empleados est n mal,  qu  podemos hacer?... Qu  hicimos nosotros?: organizamos campeonato de truco, campeonato de fútbol, todo, la empresa lo aprobó, todo bien pero  por qué yo?,   por qué a mí se me tiene que ocurrir y no a vos?,  entend s?.  Por qué no organizan un viernes?, uh, un día viernes podemos hacer algo familiar, como hacen muchas empresas, yo lo vi en otras empresas, acerca un poco más a los empleados con la parte de recursos, de empresarios de todo. Y esto, en vez de hacer una reunión, ‘mire, gente  qu  opinan?’ , nada, nada”.

La instrumentalidad, aún más claramente que en el caso de Rubén, describe el vínculo de Tristán, psicólogo y empleado en una inmobiliaria, con el trabajo en la empresa. Los fines parecen estar restringidos a la consecución del placer y del buen vivir. Su propia autoestima no está basada en el éxito profesional sino en la posibilidad de encontrarle un sentido a su vida por fuera del trabajo. En ese sentido, Tristán descompone algunos componentes de cierta ideología dominante en torno al trabajo, desligando realización y actividad laboral:

“En realidad yo al trabajo lo tomo, eh...como parte de...digamos la importancia que le doy al trabajo en mi vida es...obviamente que es muy importante porque es...pero a lo que voy es a que yo a mi trabajo lo tomo como un medio para hacer las cosas que a mí me gustan y puedo hacer, no es que lo tomo como un objetivo ...en sí mismo, quiero decir, hay gente que le da una importancia, o sea, que en base a cómo le va en el trabajo ...este...no s , tiene su autoestima en relación a cómo le va en el trabajo. Yo al trabajo, lo tomo como un medio para hacer las cosas que puedo hacer y que me gustan hacer, obviamente que es importante en el sentido de que tengo ingresos para que me permitan vivir bien y este...disfrutar las cosas, pero yo mi vida la disfruto, en otros, más que nada la disfruto en otros lados, no en el trabajo digamos,  no?”.

***c) Puntos de fuga en contra del trabajo: cuando existe conciencia de la expropiación de la administración del tiempo, el empleado luchar  por la reapropiación del tiempo, en acciones que dan cuenta de un rechazo del trabajo asalariado.***

Nos referimos a actividades que directamente se encuentran en flagrante contradicción con el proceso productivo y que se pueden manifestar en ausentismo, parasitismo o *free riding*, pequeños actos de desobediencia, etc.-. Los puntos de fuga en contra del trabajo niegan la centralidad del mismo, por lo que se va a elegir la “salida” (una suerte de reclusión voluntaria sin necesariamente renunciar a la empresa) como la mejor estrategia emancipatoria. Sin embargo, esto no implica un rechazo al trabajo en beneficio de una reclusión hedonista. Más bien se trata de una reconstrucción del trabajo en el sentido marxiano del término. El rechazo al trabajo asalariado

nunca implicó un rechazo al trabajo en sí mismo. Nunca estuvo dirigido en contra de la actividad productiva, la creatividad o la capacidad de inventiva. En cambio, se trata de un rechazo a una relación específica entre el capital y el trabajo (Hardt citado por Fleming, 2009: 165).

En la medida en que los empleados están menos sometidos a la necesidad que los obreros, éstos pueden oponer una resistencia pasiva, comprometerse con reticencias o incluso minar el orden imperante, criticándolo desde adentro (Boltanski y Chiapello, 2000: 53). Una de las formas de resistir puede manifestarse en la capacidad de actuar sin realmente decirlo. Esta forma de acción puede adquirir dos aspectos: uno clásico, reduciendo el ritmo de trabajo, el cual nunca es evocado por estos empleados, mientras que el segundo consiste en hacer uso del derecho de reserva, en nombre de la ética o de la técnica, pero sin afirmarlo directamente (Cousin, 2008: 57).

Cinthia, politóloga que trabaja en un museo, expresa de manera transparente su angustia y malestar con su trabajo, al que considera desprovisto de sentido en relación con lo que ella estudia. Esto lo resuelve, al menos de manera parcial, dedicándose a “sus cosas” en el tiempo de trabajo, volviendo el tiempo arrebatado en tiempo para sí. Esa es su manera de resistir al trabajo asalariado monótono y de disputarle tramos de tiempo ajenizado.

“[...] lo que me pesa y mucho y cada día que pasa me pesa más es no hacer algo que yo quiero. Y estar ahí y decir, “bueno, yo ya tengo un título universitario y estoy en una galería de arte y vendo entradas y qué voy a hacer de mi vida.

**¿Vos sentís que eso es una pérdida de tu tiempo?**

Sí, sí. Sí. Decí que no tanto porque, te digo; leo, escribo, me traigo la notebook. (...)Para evadirme un poco también de ahí porque sí, a veces realmente me siento... eso es algo que últimamente me está pesando demasiado. Demasiado”.

No “sacar [obtener] la tarjeta” que controla el horario de entrada y salida de la oficina, es una forma de contradecir de forma flagrante las directivas del capital. Una relación estrecha con su jefe, le permite a Juan Manuel, estudiante de Trabajo social y empleado en la fundación de una empresa del sector de telecomunicaciones, faltar al trabajo sin que la organización se entere. De esta manera, se permite darle un lugar a la “fiaca” cuando ésta se presenta. Como señala De Certeau, la táctica “necesita utilizar, vigilante, las fallas que las coyunturas particulares abren a la vigilancia del poder propietario. Caza furtivamente, crea sorpresas. Le resulta posible estar allí donde no se le espera. Es astuta (De Certeau, 2000: 42)”, pero con un límite ostensible: la imposibilidad de acumular los beneficios.

“Yo hoy no fui a laburar, por ejemplo. Me levant  con angina, y le dije: ‘no voy a laburar’. Y no fui a laburar. [...] S , y de hecho le hago caso a mi fiaca y no voy a trabajar. Pasa que tengo una rela...llamo a mi jefe y mi jefe como yo no tengo... yo hoy en día no ficho, porque no tengo tarjeta porque nunca la saqué, la verdad...no s  si me estoy haciendo el bolu, si la empresa se hace...yo hace un año que estoy que tendría que estar fichando y no ficho porque no tengo tarjeta. Tengo una que me abre todos los sectores de la empresa. Entonces yo no ficho y el que controla mi fichaje es mi jefe por medio del sistema que entra y me pone: ‘De nueve a dieciocho. Nueve a dieciocho’ Y él siempre va a poner de nueve a dieciocho por más que yo llegue a las doce. Entonces es un convenio que yo hago con mi jefe. Pero porque es una relación que tenemos así...de laburo... eh... soy un poco privilegiado porque tengo muy buena relación con mi jefe. Es una onda...”

Juan Manuel no ahorra en apelativos para ilustrar su oposición a la empresa en general y al trabajo en particular. Ni siquiera intenta ocultar su rechazo, que no se presenta en forma de “capricho”, sino que encuentra su justificación en un sistema de valores, que le impide asumir plenamente el juego, lo que puede expresarse en no querer “llegar a ser gerente”.

“S , hago trabajos de la facultad. Hago...informes, todo, lo que tenga que hacer de la facultad lo hago en el trabajo. Aprovecho estar conectado frente a una computadora y todo...todo trabajo que tenga que hacer lo hago ahí. Leo...s , por supuesto. Tengo que bajar libros, tengo que buscar información, chateo...pero chatear, te digo, lo hago todo constantemente. Tengo abierto Facebook, Gmail, Hotmail, todo el Twitter...tengo todo abierto en la oficina y no me importa nada. Me dejo el ‘Mundo Azul Grana’ ...puesto. No me importa. Llega la directora y yo estoy leyendo P gina12 ‘s ,  Qu  pasa?’ No tengo ningún problema.

[...] porque una persona con mis valores jams podía llegar a ser gerente”.

El mismo sistema de valores al que alude en su capacidad de resistencia al trabajo es el que le permite diferenciarse del gerente comprometido con la compa a. Esta “distinción” ayuda a comprender las formas que adopta la resistencia en contra del trabajo, en el caso particular de Juan Manuel: es la racionalidad instrumental –que busca la eficacia del resultado y la eficiencia en la utilización de los recursos, incluyendo el “humano”- frente a la acción comunicativa habermasiana, que valora la espontaneidad. Este fenómeno se asemeja a la comparación a la que aludía Bourdieu en su trabajo (1979) cuando mostraba la puja entre los promotores del “arte por arte” frente a los que promovían el arte comercial, con sentido utilitarista.

[Refiriéndose a los gerentes] “S , que no se preocupan en... no s , es que no es una experiencia, una anécdota en particular. Es... ni s  cómo concretizarte el hecho del estereotipo de gerente, de cómo sería un gerente...  un garca! Te voy a describir un garca. Que va de traje, que va... qué s  yo, pero, no está mal ir de traje [...] es mi estereotipo de garca, de mentiroso, de chamuyero, de que en verdad no le importa nada de lo que estoy diciendo... si es mentira, si es verdad, le importa que vos le compres, que él pueda

vender... ¿no? que pueda él sacar... que pueda predominar su interés. Ahí va, ¿no? Que él ... su interés, o a lo que va que salga realmente... y bueno, no hay un concepto de otro, ...de con quién uno interactúa, no importa eso, importa ser efectivo, eficiente, ¿no? Estas palabras de la lógica empresarial, hay que ser eficaz, eficiente, rápido, concreto, ¿no?... las cosas así, espontáneas no sirven”.

Eliana, masoterapeuta *free lance* en diferentes hoteles, es fiel representante de una suerte de ficción de libertad por poder “manejar” los tiempos, pero esta ficción no hace sino reforzar aún más la restricción a la que está siendo sometida por las condiciones económicas y las relaciones laborales.

“Estoy muy contenta con la vida que tengo, porque trabajo, tengo tres profesionales de las cuales las tres me gustan, las tres elegí, estoy viendo cómo hago para insertarme en una y en otra y me divierte mucho ir moviéndome. Soy una persona que me gusta mucho moverme, me divierte mucho ir de lugar en lugar y no tener nada fijo. Eh, me gusta la vida que tengo, trabajo mucho para tener el bienestar que tengo así que me lo procuro. Estoy conforme con la vida que tengo, trabajé mucho para tener la claridad mental de observar la realidad tal cual es, más allá de cualquier cosa material. Me parece que lo más sabio o astuto es poder observar la realidad y poder entender qué es lo que deseo de acuerdo a lo que puedo lograr y hacerlo circular. Sería como mi concepto.

#### **Habitualmente ¿Qué haces? ¿Cómo es tu cotidianidad?**

Trabajo en dos hoteles, en el spa de dos hoteles y además hago consultorio privado. Tengo días fijos en los spa y además todos los días me voy moviendo, generalmente me encanta dormir y trato de levantarme lo más tarde que puedo y voy a un spa o voy al otro, organizo mi consultorio. Generalmente estudio bastante, ahora estoy de vacaciones. Generalmente estoy muy poco en mi casa así que voy dando vueltas con mi valija por todos lados, eh, la pregunta era cómo era mi cotidianidad, eh...”

Posteriormente, reconoce no disponer casi de días libres, incluyendo los domingos. Esto lo justifica porque es producto de su elección y es una manera de “aprovechar el tiempo”, tiempo que en realidad no le pertenece. De cualquier modo, matizando la libertad que esgrime, en alguna medida, Eliana logra evadir algunas de las reglas que se imponen en la topografía cotidiana de los espacios de trabajo vigilados directamente por el capital. No huye de la fuerza que se impone a lo largo y ancho del sistema social; pero, con un oneroso costo de tiempo paga la dilución de la figura corpórea de la opresión.

“Hace casi un mes que me estoy tomando franco los domingos, estuve como dos años trabajando de lunes a lunes, por fin ahora me tomo los domingos libres, o sea, más o menos me organizaba en la semana para que los tenga libres, pero, hace como que te diría tres años, o que no cuatro en que no tengo dos días libres, juntos. Lo elegí, lo elegí y estoy re contenta porque prefiero así las cosas para aprovechar este tiempo”.

La idea que postula Florencia, profesora de inglés en una empresa del sector de las telecomunicaciones, tiene que ver con el sentido mismo en el que está imbricada la venta de la

propia fuerza de trabajo en el mercado. Esta empleada está proponiendo la idea marxiana de recuperar el sentido del trabajo, rechazando la relación que se establece entre el capital y el trabajo dentro de la relación salarial. Florencia presenta, para retomar a De Certeau, una problematización de su imposibilidad de escapar a la lógica de la táctica.

“Hay lugares en que no los siento como m os. Cuando voy a trabajar a la empresa no la siento como mía,  qu  se yo? Pero no es que me sienta necesariamente incómoda, sino que...me siento como una, una...ext....alguien de afuera que va y le ....ofrece algo y se retira, o sea, no...no siento que estoy haciendo una construcción mía dentro de ese espacio. Si bien tengo muchísimas libertades a la hora de dar clase y con mis alumnos me llevo bárbaro, no deja de ser una empresa y no deja de ser una empresa que no es mía. Entonces no es que no me sienta cómoda sino que siento como que no es mi espacio”.

#### **4. Conclusiones**

El tiempo se revela como referencia ineludible para dar cuenta del conflicto entre el capital y el trabajo en las sociedades modernas. Administrar la frontera que otrora dividía de manera precisa el tiempo de trabajo y el tiempo de “vida”, se erige, por un lado, como símbolo de la puja entre el intento del capital por recuperar la lógica del mundo doméstico e incorporarla en forma de valor al proceso de trabajo y por otro, la necesidad por parte del trabajador, de reapropiarse de un tiempo que le ha sido sustraído. Esta lucha desigual no implica que el desenlace se encuentre definido de antemano. Las prácticas resistentes, las formas de evasión y de fuga que los trabajadores desarrollan en el seno mismo de la experiencia de trabajo, pueden adoptar figuras “funcionales” a las políticas empresariales, pero también pueden ser capaces de minar la correlación de fuerzas, aún sin alterarla del todo. Esto se debe a que el terreno de disputa está predefinido por el poder y el trabajador sólo posee la opción de actuar en ese terreno.

El barrio de Puerto Madero se revela como el promotor de la dilución de las fronteras que dividen los negocios respecto del placer, con el puro objetivo de apropiarse de los recursos más profundos de la experiencia libidinal y tornarlos en beneficio de la acumulación capitalista. La potencia simbólica de esa imagen desdibuja los diferenciales de significación para propietarios y asalariados. Si negocios y placer pueden conformar una integralidad en la aspiración genuina de los capitalistas, estalla como contradicción en la lógica de quienes est n despojados del capital, así ocupen posiciones de privilegio dentro del mundo empresarial como hemos abordado en este trabajo.

El objetivo implícito es el de invisibilizar el poder: Éste se niega a sí mismo para ser más eficaz. Pero la relación salarial es la que en última instancia estructura y distribuye los tiempos de producción y de reproducción de la fuerza de trabajo. Ante este embate, el intento por la

reapropiación del tiempo que le ha sido sustraído al asalariado, toma cuerpo en un rechazo más o menos solapado de la relación salarial en beneficio de una gratificación que siempre se ve postergada. La tensión fuga hacia delante y proyecta su “resolución” como futuro.

Mientras tanto, el sujeto hace uso de las armas que tiene a su disposición, con el objeto de defender un tiempo propio. La fiaca, siempre permitida en su “justa medida” (siempre y cuando no se contamine con la “vagancia” -fenómeno más sistemático y socialmente más estigmatizado-), pervierte al tiempo despilfarr ndolo. Si bien es cierto que este derroche aparece sólo en relación con el principio económico de productividad, eficiencia y eficacia, no menos válido es que éste es a su vez condición para la aceptación de la relación laboral. La utopía de mejorar la calidad de vida se encuentra así en un terreno donde el tiempo queda suspendido “ahí” para ser apropiado en forma de una racionalidad no instrumental, desinteresada, con “arreglo a valores”.

El consentimiento de las reglas ajenas puede pensarse en una lógica temporal, en donde la aceptación actual reportará beneficios futuros, cuando el sujeto logre acumular lo suficiente como para salir del “juego” e independizarse. Si bien es cierto que la experimentación del tiempo se maneja en referencia a la valorización capitalista del mismo -que se mide en términos de eficacia y eficiencia- esto de ninguna manera implica que la hegemonía en la concepción del tiempo no deje grietas o que no tenga correlatos de resistencia. La táctica –furtiva y fugitiva, argumento y dispositivo al alcance de la subalternidad-, tan magistralmente descrita por De Certeau -por oposición a la noción de estrategia que despliega el poder-, ubica las fallas del sistema e irrumpe de manera inesperada, sin acumular los beneficios que puede cosechar, para poner en cuestión, al menos “temporalmente”, el orden establecido.

Una potencia y un límite se verifican en el despliegue de la morfología y cronología laboral que hemos descrito en estas páginas. Las fugas dan cuenta de las múltiples manifestaciones del malestar en que sistemáticamente encierra el capital al trabajo, las formas de su procesamiento y su resolución, forman parte de la historia –en última instancia- de la lucha de clases, y su despliegue es multiforme, contradictorio y ambivalente. Pero es en ese malestar que se encierra la potencia insuturada de lo social, imposibilidad de lo social (en palabras de Laclau), que huye, que fuga, incluso en el seno mismo del poder, donde la dominación es –parece- armoniosa. El límite fuertemente expresado en este recorte de trabajadores que hemos analizado, se encuentra en la imposibilidad de acumulación de estas fugas, en su dispersión, en la ostensible dificultad de articulación contrahegemónica que aquí se manifiesta como debilidad pura.

### **Bibliografía**

- Abal Medina, P. (2007): *Notas sobre la noción de resistencia en De Certeau*. KAIROS, revista de temas sociales. Año 11, n  20, Universidad Nacional de San Luis. URL: <http://www.revistakairos.org/>
- Abu Lughod, L. (1990): *The romance of resistance: tracing transformations of power through bedouin women*. American Ethnologist 17.
- Antunes, R. (1999): *La metamorfosis y la centralidad del trabajo hoy*. En Castillo, J. J (Editor), *El trabajo del futuro*. Madrid: Editorial Complutense.
- Aubert, N. y V. De Gaulejac (1991): *Le cout de l'excelence*. París: Éditions du seuil.
- Balladares, C. (2009). *Sobre la idea de familia como símbolo dominante en el proceso de toma y recuperación de una fábrica*, ponencia presentada en la VIII Reunión de Antropología del Mercosur, organizada por la RAM, IDAES/UNSAM, Ciudad de Buenos Aires.
- Barbalet, J.M. (1985): *Power and Resistance*. En The British Journal of Sociology. 36(4):531-548.
- Ortiz, R. (2000): *Modernidad y espacio. Benjamin en París*. Buenos Aires: Norma.
- Boltanski, L. y E. Chiapello, (2000): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (2006): *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Burawoy, M y E. Olin Wright (1990): *Coercion and consent in contested exchange*. In *Politics and society* vol. 18, n  2, 251-266.
- Burawoy, M. (1979): *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: MTYSS.
- Castillo Mendoza, C.A. y J. García López (2001): *Marx, entre el trabajo y el empleo*; Documento de Trabajo 2001-23, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense, Madrid.
- Cousin, O. (2006): *Face aux incoh rences du modèle productif: du retrait a l'affaiblissement de l'organisation du travail*. En Cahier du GDR n  12, 15 de diciembre.
- Cousin, O. (2008): *Les cadres à l'épreuve du travail*. Rennes: Presses universitaire de Rennes.
- De Certeau, M. (2000): *La invención de lo cotidiano. Tomo I Artes del Hacer*. México DF: Universidad Iberoamericana.
- De Gaulejac, V. (2005): *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Par s:  ditions du seuil.
- Fleming, P. (2009): *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. Oxford: Oxford University Press.

Friedman, A. (1977): *Industry and labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*. Londres: Macmillan Press.

Gallinati, C. (2009a). *Ciudadano e inmigrante: la permeabilidad de las fronteras clasificatorias en la construcción de un sujeto entre fronteras*. International Congress Latin American Studies Association, 11 a 14 junio 2009. Río de Janeiro

Gallinati, C. (2009b). *Organización y participación en Villa Fátima: notas etnográficas sobre inmigración y política*. VIII Reunión de Antropología del Mercosur, 29 septiembre a 2 de octubre de 2009. Buenos Aires.

Gaudemar, J. (1991): *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina en la fábrica*. Madrid: Trotta.

Gorb n, D. (2009). *Restituyendo tramas: cuando la carreta es mas que la última opción*. VIII Reunión de Antropología del MERCOSUR, Diversidad y Poder en América Latina, IDAES- UNSAM, Buenos Aires.

Mumby, D. (2005): *Theorizing resistance in organization studies. A Dialectical Approach*, Management Communication Quarterly, vol. 19, n  1, Londres.

Ortner, S. (1995): *Resistance and the problem of ethnographic refusal*. In Comparative studies in society and history 37 (1).

Roseberry, W. (2000): *Hegemonía y lenguaje de la contienda*. En: taller interactivo: Prácticas y representaciones de la Nación, el Estado y la Ciudadanía en Perú. Instituto de Estudios Peruanos, Lima. Traducción de Pablo Send n.

Roussel,  . (2007): *Vies de cadres: Vers un nouveau rapport au travail*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Sanabria, H. (2000): *Resistance and the arts of dominations: Miners and the bolivian state*. En Latin American perspective, vol 27, n  1.

Scott, J. (1985): *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*. México: Era Ediciones.

Sivaramkrishnan, K. (2005): *Some intellectual genealogies for the concept of everyday resistance*. En American Anthropologist, vol 107.

Szlechter, D. (2009). *La empresa soy yo. El sentido del trabajo de los m nagers de empresas transnacionales en la Argentina*. 9no. Congreso de ASET (Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo). Facultad de Ciencias Económicas –UBA. 5 al 7 de agosto.

Szlechter, D. (2010) *Los sentidos del trabajo de los gerentes de empresas transnacionales en la Argentina*. 6to Congreso de ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo) México D.F., Universidad Autónoma Metropolitana, 20 al 23 de abril de 2010.

Tucker, J. (1993): *Everyday forms of employee resistance*. En Sociological forum. Vol 8, n  1.

Virno, P. (2003): *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*. Buenos Aires: Colihue editorial.

Zangaro, M. (2011): *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaltiana del management*. Buenos Aires: Editorial Herramienta.