

INVESTIGACIÓN

Trabajador y vida. Crítica ontológica al empleo a partir del Tiempo

Worker and life.
An ontological
critique to
employment
via Time

Jorge Luis Montero Rodríguez*

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, GUADALAJARA, MÉXICO

jorgelmontero86@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4711-4964

Resumen

El tiempo en el trabajo ha sido abordado conceptual, operativa y hermenéutica-mente desde las ciencias y la filosofía. Sin embargo, hoy, con los cambios tecnológicos y de modos laborales, aún es un ámbito de problematización. El presente ensayo revisa, desde la ontología del trabajo, la sustitución del tiempo de trabajo por un tiempo de sobreactividad laboral o de *laborancia*, el cual domina la vida en favor de la productividad capitalista aplastante del *producir* ontológico. La secuencialidad de actividades laborales se comprime en el proveer gobernado por el desempeño y la especialización del empleado. En consecuencia, la vida pierde nitidez, se suministra sólo al capital. La hermenéutica del lenguaje y la heurística sirven para estudiar esta hipótesis; se concluye que el trabajador difuso vive una vida alienante de su *ser productor*, ha perdido la comunicación auténtica con el *ser*.

PALABRAS CLAVE: tiempo de trabajo, capacitación, motivación, empleo.

Abstract

Time in job has been analyzed conceptually, operationally and hermeneutically by science and philosophy. However currently, due to constantly technological changes and variation of working forms, it is still an area of problematization. From the ontology of work, the current essay criticizes one of its problems: the substitution of work's time for a time of labor-overactivity or *time of laborancy* that dominates life and sustains the capitalist production instead of ontological *producing*. The labor activities sequence is compressed into provide-activity that rules over employee performance and specialization. As result, life loses its clarity, providing itself to capital. Hermeneutics of language and heuristics serve to research this hypothesis. At the end, I conclude saying that contemporary worker, alienated from his/her *producer-being*, lives an alienative life without authentic communication with *being*.

KEYWORDS: time of work, capacitation, motivation, employment.

Recepción 28-07-21 / Aceptación 25-10-21

* Arquitecto de profesión y pensador por necesidad. Estudiante del doctorado en Ciencias sociales de la Universidad de Guadalajara, maestro en Arquitectura, cuenta con un diploma en Estudios culturales cubanos. Publicaciones recientes: “El hogar: amigo o enemigo en tiempos de pandemia”, *En-claves del pensamiento*, núm. 29, año 15 (enero-junio de 2021), 30-51. “El mundo de los debilitados. La perversión del dinero”, *Sincronía*, núm. 80, año 25 (julio-diciembre de 2021), 448-475.

Introducción

En el texto: “Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo. Crítica ontológica al empleo”¹ planteé la pregunta de cómo es el ser humano trabajador contemporáneo según el espacio del trabajo donde expone su ser. En aquel momento concluí que el humano trabajador está difuso en un espacio de trabajo instrumentado y sustituible, que lo lleva a ser comunicativamente nulo, impide su realización como trabajador productor. En el presente ensayo pretendo discurrir críticamente sobre las actuales circunstancias de vida del trabajador difuso, cuyo ser es continuamente determinado y resulta determinante de cómo vive. La pregunta a investigar es: ¿cómo es la vida del trabajador contemporáneo según el tiempo de trabajo cuando despliega su ser?

Ofrezco un resumen de lo expuesto en el texto mencionado que será relevante para la actual disertación. Allí indiqué que laborar y trabajar son modos dativos de *productividad* desde el ser o actividades genéricas correspondientes al *producir* ontológico, declinado por el ser a los entes humanos (femeninos y masculinos).² Demostré que ambas actividades han sido unificadas en lo que entendemos como trabajo asalariado (*lohnarbeit, travail, job*), cuyo superlativo neoliberal lo encuentro hoy en el fenómeno complejo que denomino *laborancia*. Éste ha sido el punto álgido de la “crisis del producir ontológico”.

¹ Jorge Luis Montero, “Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo. Crítica ontológica al empleo”, *Sincronía* 24, núm. 78 (julio-diciembre de 2020), 135-170. DOI:10.32870/sincronia.axxiv.n78

² En este ensayo se usa el concepto: ser humano o ente humano —otrora hombre— como un denotativo general de entidad biológica activa en principio, por ello aludo al humano trabajador o al trabajador en sentido general. Esta generalidad no representa al sujeto humano que hoy referimos según sus registros epistémicos, sociológicos y culturales que diferencia entre mujer y hombre. Para la ontología expuesta, el ser humano es el ente orgánico, vivo y racional, de conciencia reflexiva unida al mundo, que cambia constantemente. No es el sujeto bajo estatuto civilizatorio, discernido según sexos, roles y conductas sociales; tal distinción podría ser relevante para reflexiones posteriores en las ciencias sociales, a partir de los postulados ontológicos aquí enunciados.

La laborancia refiere a un campo de realidad donde el trabajar es amplio en las actividades que categoriza, cualquier actividad puede ser adherida al sentido conductivo del trabajar remunerado en favor del capital. La acción predomina por encima del trabajador prescindible y sustituible. El trabajador debe ser competitivo y estar disponible, cual *Homo laborans*³ que lleva una vida necesariamente en sociedad y trabaja para mantenerla a flote, como modo contemporáneo de subsistencia.⁴

Por su parte, la “crisis del producir ontológico” tiene como artífices a los poderes capitalistas que condicionan el mercado y las relaciones laborales desde un dominio económico con poco contrapeso en las políticas. El predominio del capital es innegable, con ello han podido injerir fácilmente en la relación ontológica entre el trabajador y los atributivos físicos del producir en el sistema trabajo: espacio, tiempo y fuerza.⁵ Son poderes que han impuesto la relación entre trabajador y dinero como meta inamovible hacia la cual va toda actividad adscrita al trabajar, que permita agregar valor y acumular capital. Entre todo esto, “el uso capitalista del tiempo, su reducción a un tiempo real mundial, amenaza de igual modo la vida”.⁶ Por consiguiente, anticipo que la mencionada relación ontológica ha sido mutilada y, con ello, afectada la comunicación entre humano y ser;⁷ el trabajador queda enajenado del producir.

³ El *Homo laborans* es el ser humano contemporáneo, supeditado a la presión del capital y del consumo, ejecutor de cualquier actividad para satisfacer las necesidades propias y de sus allegados, y para cierto grado de ocio y ostentación mediante la adquisición del dinero (salario). Principalmente satisface las necesidades de su yo-humano y de su yo-social individualizado como fiel esclavo de sí mismo entre las cadenas del trabajo remunerado. No está definido por producir en él, sino por su energía, técnica y operatividad remunerables. Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 152.

⁴ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 159-160.

⁵ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 153.

⁶ Imanol Zubero, “La sociología y el tiempo de trabajo”, *Lan Harremanak-Revista de relaciones laborales*, núm. 1 (2012), 52.

⁷ Es necesario aclarar que, para este contexto activo del trabajo, entiendo al ser como la sistematización de activos donde las totalidades son superadas constantemente por la emergencia de nuevos activos en sistematización y pertenencia, siendo estas dos propiedades del ser. Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 143-144.

Ahora bien, en el presente ensayo me centraré en esclarecer mejor la diferencia entre el producir ontológico y la producción capitalista (en adelante: producción), pues ambos condicionan la vida humana.⁸ Problematizaré esta condicionalidad a partir de los mercados laborales y el capital humano, los cuales determinan la vinculación entre tiempo y salario dentro de dicha producción.

Para comenzar es preciso indicar que el producir ontológico conecta a los entes humanos con el ser. Todo ente humano es productor por esencia misma del ser, y luego está en condición de trabajador o empleado. Trabajar y laborar son actividades para saciar esa esencia productora que permite al ente humano producir para su ser productor. Ontológicamente, trabajar es para el ser, no puede definirse a partir del producto resultante, sino a partir del tributo que otorga a quien interesa ese despliegue: el productor humano.⁹ La producción capitalista es diferente: el trabajar es utilizado como *ductus* hacia el capital, le permite al trabajador obtener dinero en posesión de otros.

El capital también es el trabajo plasmado en las fases del ciclo de producción, pero, a la vez, el trabajo es capital cuando se utiliza para movilizar el aumento de las ganancias.¹⁰ Trabajar es posesión ontológica cedida en la renta, y el capital es posesión originalmente cultural cedida bajo contrato. Esto estructura un esquema económico que asume a las sociedades como suministros de mano de obra rentable.

⁸ Desde las épocas preindustrial e industrial, el trabajo ha sido centro de la vida individual y social. Incluso hoy, cuando se cuestiona tal centralidad, el mundo del trabajo no está disociado de otros mundos de convivencia social (la familia, los círculos de amigos, la escuela, etcétera). Enrique de la Garza, “Introducción: del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Enrique de la Garza, coord. (Ciudad de México: Anthropos/UAM-Iztapalapa, 2006), 23.

⁹ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 148-149.

¹⁰ Harry Braverman. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Gerardo Dávila, trad. (Ciudad de México: Nuestro Tiempo, 1981), 235.

La racionalidad capitalista transfiguró la idea esencial del producir ontológico en el tecnicismo de la producción, para usarlo como norma económica de la “exigencia de acumulación ilimitada de capital mediante medios formalmente pacíficos”.¹¹ A conveniencia, en dicha producción el trabajo fue aceptado como figura artificiosa del producir ontológico. El tiempo pasó a ser un factor importante, ya no sólo como recurso artificioso en el trabajo asalariado, sino como instrumento de control que impuso su dominio en la vida humana, otorgando orden y disciplinamiento en los procesos laborales.¹²

Desde los inicios del capitalismo industrial, tiempo y salario han estado proporcionalmente relacionados en lo que fue el aprovechamiento del tiempo laboral y el aumento salarial. Dicha dependencia se ha invertido en las formas atípicas de trabajo, pues el aumento del tiempo aprovechable para actividades laborales depende de si el salario es cuantitativamente amplio. Hoy las personas eligen el pluriempleo y la pluriactividad¹³ si la cantidad de salario total que reciben les es suficiente para llevar la vida estipulada. Nótese que “con la extensión del trabajo no normal y el subempleo, aumenta la presión que siente cada individuo a compensar la pérdida de ingresos con más trabajo”.¹⁴

Para el capitalismo industrial, el tiempo fue germen de la división laboral en la fábrica. Las actividades de oficios se fragmentaron en tareas puntuales y ordenadas en secuencias separadas. La total secuencia de actividades llevada por un mismo trabajador de oficio hacía perder tiempo de

¹¹ Luc Boltanski y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Marisa Péres, Alberto Riesco y Raúl Sánchez, trads.; Carlos Prieto, ed. (Madrid: Akal, 2002), 35.

¹² Zubero, “La sociología”, 41-43.

¹³ Vale aclarar que puede existir una distinción jurídica en cuanto al pluriempleo y la pluriactividad según el carácter de las actividades realizadas por la persona. Jesús Gómez, “El pluriempleo y la pluriactividad vuelven a estar de moda. ¿O son una necesidad?”, *Cerem International Business School* (7 de agosto de 2015).

¹⁴ Ulrich Beck, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Bernardo Moreno, trad. (Barcelona: Paidós, 2007), 126.

fabricación e impedía añadir valor a cada fase. Con la división detallada se establecieron tareas repetitivas, ejecutadas por diferentes individuos dentro de un mismo proceso de fabricación.¹⁵

Hoy no sólo se ha reducido ese tiempo productivo con el flujo tenso, sino que, en el creciente sector de servicios, el tiempo ha sufrido un acortamiento de actividades: el servicio es consumido en el mismo acto de su generación gracias a la instantaneidad que aportan las Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones (TIC).¹⁶ El tiempo ya no es controlado por los jefes o supervisores, sino por la exigencia clientelar y las actividades correspondientes para satisfacerla.

Las plataformas digitales con empleos parciales perpetúan este dominio práctico sobre el tiempo. Ellas pagan por horas trabajadas, tal y como ocurre en la mayoría de los empleos a tiempos flexibles y variables; pero, a diferencia de éstos, dichas plataformas están volcadas hacia una “economía de 24 horas”, la cual exige una extensa disponibilidad de los trabajadores en irregulares periodos de trabajo, para cumplir las demandas clientelares.¹⁷ Con esto se logra una nueva forma de dominación temporal propulsada indirectamente por la avidez monetaria de las personas. Quienes trabajan más horas y en diversas actividades, ganan más. Las plataformas digitales permiten que los trabajadores organicen sus tiempos,¹⁸ de manera tal que puedan alternar las horas productivas entre varios empleos y cursos de capacitación y aprendizaje.

Aquí ya entramos en el campo del capital humano que acoge esas actividades realizadas en favor de nuestro desempeño laboral y de mejores

¹⁵ Adam Smith referenciado por Michael J. Piore, “Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad”, en *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, Luis Tohaira, comp.; María E. Rabasco y Luis Tohaira, trads. (Madrid: Alianza Editorial, 1983), 260-261.

¹⁶ De la Garza, “Introducción”, 20.

¹⁷ De la Garza, “Introducción”, 9.

¹⁸ Cepal y Oficina Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20 (LC/TS.2019/31)* (Santiago de Chile: ONU, 2019), 32.

salarios. Cada individuo tiene capacidades innatas y habilidades adquiridas durante la formación escolar, dentro del mundo social y dentro del trabajo. En cuanto a la capacitación laboral, ésta procede de la experiencia autónoma o de la experiencia supervisada por la empresa. Ello determina el grado de conocimientos y *expertise* con que el trabajador se desempeña y compite en los mercados laborales, generales o internos.

Se entiende que esta formación de capital humano es una inversión monetaria y de tiempo por ambas partes: la empresa y el trabajador. Becker evidenció que en el siglo xx los trabajadores percibían disminución salarial durante el periodo de formación que las empresas ofrecían en pro de beneficios futuros, los cuales tomaban caminos contradictorios. Es decir, el beneficio de una formación general de trabajadores era recibido por todas las empresas del mismo sector económico, mientras que de la formación específica sólo se beneficiaba la empleadora directa. Los trabajadores capacitados en tareas generales podían buscar mejores salarios en cualquier otra empresa, mientras que los capacitados en tareas específicas se quedaban en la empresa formadora.¹⁹

A pesar de la evidencia de estas dinámicas y comportamientos, Lazear y Oyer reconocieron la dificultad de saber con precisión si un trabajador o una empresa han pagado por la formación laboral, porque, por lo general, no es posible contrastar la información completa acerca de los arreglos de compensación luego de concluida la capacitación, así como los arreglos si la adquisición de habilidades no se hubiera concretado.²⁰ Esto demuestra que, en el contexto general del mercado laboral, la inversión en formación manifiesta una alta entropía entre empleados y empleadoras. En cambio, en los mercados internos de trabajo tiende a la baja, ya que los arreglos se ajustan según lo logrado, pues los trabajadores

¹⁹ Gary S. Becker, "Inversión en capital humano e ingresos", en *El mercado de trabajo*, 42-59.

²⁰ Edward P. Lazear y Paul Oyer, "Personnel Economics", en *Handbook of Organizational Economics*, Robert Gibbons y John Roberts, eds. (Nueva Jersey: Princeton University Press, 2012), 504.

capacitados se mantienen dentro de la unidad empresarial de formación donde, además, se les asignan tareas y salarios según la calificación y el puesto laboral²¹ dentro de redes empresariales que aceptan la movilidad interna.²²

Hoy el factor común en estos variados contextos es la perentoria inversión en capacitación y habilidades para trabajadores que deben lidiar con la aceleración tecnológica y los cambios en el mercado laboral. La OIT dejó en claro la necesidad de crear un “ecosistema eficaz de aprendizaje permanente”,²³ en donde se involucren los gobiernos, las personas, las instituciones educativas y las empleadoras. Tal parece que la actual apuesta del mercado laboral es apoyarse en las TIC y otras tecnologías de optimización laboral para preservar la flexibilización ganada décadas atrás.

Con tal flexibilización, aún se mantiene el esquema arrendatario de la fuerza de trabajo en calidad mercantil, que sirve para maximizar los beneficios capitalistas, por lo que aún persiste el crecimiento de la desigualdad laboral que impacta en la vida de los diferentes sectores sociales.²⁴ Pese a ello, quizá a futuro presenciemos nuevas modalidades temporales que se sumen a las ya establecidas desde inicios del siglo XXI (*flexi-time*, banco de horas, horarios escalonados, etcétera).

Previo a la pandemia provocada por el Covid-19, ya se estimaba que los progresivos avances tecnológicos modificarían el tiempo de trabajo,

²¹ Peter B. Doeringer y Michael J. Piore, “Los mercados internos de trabajo”, en *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, 342.

²² Yasuo Dan, “The Development of New Businesses and Quasi-Internal Labor Markets in Japanese Firms”, *Japan Labor Review*, núm. 2, año 12 (primavera de 2015): 28-48. https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR46_all.pdf Fecha de consulta: 1 de mayo de 2021.

²³ Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), 31. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

²⁴ Jürgen Weller, *La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales* (Santiago de Chile: Cepal, 2020), 15-17. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales> Fecha de consulta: 19 de abril de 2021.

propiciarían nuevos empleos pero, también, provocarían desempleo. Las competencias individuales estarían en constante amenaza, lo cual sería, en última instancia, un problema de capacidades y habilidades humanas.²⁵ Durante la pandemia varias actividades fueron parcial o totalmente automatizadas, lo cual mantuvo las tendencias de destrucción, transformación y creación de empleos.²⁶

Según Imanol Zubero, el gran objetivo del capitalismo informacional es acelerar el tiempo de trabajo, al punto de abolir cada instante de ese tiempo no dedicado a la producción o a la calificación laboral provechosa.²⁷ Los intersticios temporales que las nuevas tecnologías dejan, tras ganarle al tiempo de trabajo un tiempo libre, son conquistados estratégicamente. Hoy la organización capitalista del trabajo ha subordinado esos tiempos a la lógica del capital.

La OIT admitió la urgencia de devolverle al trabajador la autonomía sobre su tiempo de trabajo. Su objetivo es ofrecer una guía de ordenamiento temporal con equilibrio entre la productividad, la equidad y la decencia en un mismo plan. Como resultado, se logró establecer cinco dimensiones: 1) promover la salud y la seguridad, 2) aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas, 3) ser conveniente para la familia al mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, 4) promover la igualdad de género, 5) facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.²⁸

En mi opinión, dicha devolución está cada vez más lejos de lograrse, pues el mayor problema radica en la histórica tergiversación ontológica de la relación entre el trabajador y el tiempo del trabajo. Basta preguntar: ¿el tiempo invertido en capacitación, para quién es provechoso?

²⁵ Oficina Internacional del Trabajo. *Trabajar para un futuro*, 18-25.

²⁶ Weller, *La pandemia del Covid-19*, 7-13.

²⁷ Zubero, "La sociología", 47.

²⁸ Oficina Internacional del Trabajo. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2009), 1-12.

Si lo analizamos desde el capital, no es provechoso a corto plazo, pero sí a largo. Desde la perspectiva de los trabajadores, ellos sólo podrán optar por mejorías a futuro. En consecuencia, las empleadoras tendrán mayores ganancias apenas su empleado calificado produzca. No obstante, durante ese corto tiempo de formación, el trabajador se mantiene proveyendo del tiempo que ocupa en capacitación, en favor del capital. Si lo analizamos desde ese proveer, que es “conductivo” en pro del capital, ese tiempo de formación sólo es provechoso para el capital y, en consecuencia, es óptimo para el sistema empleo.

Para favorecer al capital, el trabajador dentro del sistema empleo debe “extraviar” la temporalidad de sus actividades laborales y de capacitación, debe quedar inserto en un ciclo maquiavélico de sumisión pragmática compuesto por: 1) proveer actividades rentables, 2) proveer capacidades y habilidades adquiridas, 3) ceder tiempo de actuación y 4) reponer constantemente ese proveer, cual actividad de actividades en tiempos continuos; esto le da sentido a su identidad como empleado.

Entonces, este ciclo del proveer constriñe la mayoría de las actividades del trabajo, a partir de la concientización que los seres humanos tenemos de esas actividades derivadas del producir; para ello, reduce esa conciencia frente a la producción, de modo que sea la conducción hacia el dinero lo único importante. Los empleados actuales admiten, explícita o tácitamente, que proveer es su única tarea hacia el capital, no importan las actividades del trabajar implícitas en ello.

En consecuencia, la hipótesis latente es la siguiente: si bien el empleado contemporáneo provee mayores actividades a la conducción del capital, la secuencialidad de ellas ha sido contraída en ese proveer como actividad imperativa de productividad, con lo cual la vida pierde nitidez al proveerse a sí misma al capital.

Para argumentarlo utilizo dos métodos: 1) el hermenéutico para interpretar rastros o indicios lingüísticos sobre la temporalidad percibida, intuitiva y expresada —estos indicios los asumo como emulaciones re-

fractales de la remisión y secuencialidad entre las acciones o actividades humanas— y 2) la heurística que, al ser análogas las relaciones ontológicas entre trabajador y espacio, y entre trabajador y tiempo, me permite descubrir las características relacionales y de estados en la relación trabajador-tiempo del trabajo, cotejando las secuencias de actividades interpretadas y los principios lógicos que las estructuran con la relación trabajador-espacio del trabajo.²⁹ Con esto puedo avanzar hacia una crítica ontológica del sistema Empleo y sus consecuencias en la vida.

En los siguientes apartados explico los elementos, las características y propiedades de la relación trabajador-tiempo del trabajo, a partir de la secuencialidad de actividades que evidencian temporalidades. Luego, describo la comunicación auténtica dada en esa relación del sistema trabajo y la concatenación artificial creada en el sistema empleo, donde el *tiempo de laborancia* domina al tiempo de vida. Explico la especialización como expolio utilizado para transgredir la comunicación auténtica y sus consecuencias en la vida. Al final, detallo algunas conclusiones críticas de la vida del trabajador actual dedicado al empleo.

Relación ontológica entre trabajador y tiempo del trabajo

Para encarar la hipótesis mencionada, lo primero es saber si en el trabajo el tiempo es percibido y utilizado como un soporte de actuación o como algo entramado en la secuencia de actividades.

En la ontología del sistema trabajo, el tiempo del trabajo es el ocupado en actividades correspondientes al empleo, sean únicas o concatenadas en secuencia. Estas actividades evidencian la duración del hacer humano finalizado en resultados. La realidad de estos resultados demuestra que

²⁹ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 135-170.

“el tiempo ha pasado”, aun cuando el trabajador no sea consciente de ello; la concientización de los resultados es la evidencia de la duración práctica. Tales resultados pueden ser tangibles en los objetos producidos, o intangibles en la señal o alarma de un reloj.

Edward P. Thompson demostró cómo el tiempo de vida primitivo era cronometrado según las prácticas diarias y cíclicas; en la mayoría de las ocasiones, tales actividades estaban sincronizadas con el ritmo de los fenómenos naturales. Luego, en el capitalismo, las sociedades decantaron al tiempo como medida de ganancia, virtualmente asociada a la producción industrial. Así, el tiempo de ganancia quedó en contraposición al tiempo de ocio o descanso; se entendió que durante el trabajo había una medida de ganancia neta contraria al tiempo “no productivo”.³⁰ Empero, el trabajador hastiado del empleo tedioso y alienante, al comparar su tiempo libre con el neto de ganancia, despreciaba a este último controlado por los jefes, diferente a aquel tiempo administrado por sus deseos, voluntades y decisiones.³¹

El tiempo del trabajo no es ese tiempo economizado cual medida de utilidad y rentabilidad de la fuerza de trabajo; este segundo tiempo es el que contractual y coloquialmente aceptamos como tiempo *de* trabajo, de jornada laboral. El tiempo *del* trabajo es una propiedad productiva que capta la fisicalidad de las acciones o actividades, ejecutadas y ejecutables, pertenecientes a trabajar. Tiene ese estatus de propiedad, porque deriva, en estricta pertenencia, de la propiedad sistémica del ser.

Dígase que toda actividad del trabajar tiene a otras como antecesoras y sucesoras. Por lo general, están secuenciadas sobre la línea de la voluntad humana. Incluso dictadas por otros, el poder-hacer en los trabaja-

³⁰ Edward P. Thompson, “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”, en *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Edward P. Thompson, trad.; Eva Rodríguez (Barcelona: Editorial Crítica, 1984), 239-293.

³¹ Braverman, *Trabajo y capital*, 175.

dores permite esa ejecución secuencial. En toda actividad voluntariosa hay cierta consonancia práctica entre ciertos impulsos internos del ser humano y otros externos del entorno; de ahí podemos evaluar el desempeño mental y fisiológico de los trabajadores. A pesar de esto, el tiempo del trabajo tampoco es el tiempo subjetivo particionado en memoria, atención e intención (pasado, presente y futuro, respectivamente).³²

Aclarado esto, es primordial explicitar qué comprensiones del tiempo son incidentales en el análisis de la mencionada relación ontológica que vivimos y simbolizamos de maneras diversas.

En el mundo del trabajo asalariado, el tiempo de trabajo ha tenido diversas designaciones. Frederick W. Taylor lo abordó científicamente en el siglo xx y propuso la medición de tiempos y movimientos en las tareas industriales.³³ La regularización del tiempo asignado fue de uso corriente en la organización laboral; después Ford acuñó el concepto de tiempo impuesto.³⁴ Con la implementación del flujo tenso, el tiempo pasó a ser restrictivo. Luego, con las nuevas relaciones de servicio, el tiempo calificado fue puesto a disposición del mercado laboral.³⁵ Estos tiempos los podemos denominar como tiempos operables, ya sea desde las operaciones físicas-intelectuales del trabajador, desde la operación administrativa empresarial de la producción, o desde la operación intrínseca al proceso de flujo-tiempo apoyado en las TIC. Éstos son tiempos diferentes al tiempo invertido o de inversión que caracteriza a los aprendices y a los inversionistas.

³² José Luis Díaz, "Cronofenomenología: El tiempo subjetivo y el reloj elástico", *Salud Mental*, núm. 4, año 34 (julio-agosto de 2011): 379-380. http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/1427/1425 Fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.

³³ Braverman, *Trabajo y capital*, 111.

³⁴ Benjamin Coriat, *El taller y el robot. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. (Ciudad de México: Siglo XXI, 1992), 20.

³⁵ Jean-Pierre Durand, *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*, Luz María Sánchez y Hrindanaxi G. Villagómez, trads. (Ciudad de México: FCE/UAM, 2011), 53-154.

Para los aprendices, el tiempo invertido es de aprendizaje escolar, formación laboral y capacitación de pericias y destrezas necesarias para competir por mayores oportunidades laborales y obtener beneficios pecuniarios futuros. De forma similar, el tiempo de inversión posibilita movilizar el capital acumulado y hacer crecer la riqueza. Es irónico que a estos magnates inversores “les falta lo que les sobra a los pobres localizados y a los marginados: tiempo”.³⁶ El tiempo sobrante para unos y carente para otros lo entendemos como un tiempo libre (no-laboral, de descanso o de consunción y ocio) que, en conjunto con los demás, conforma el tiempo de vida: el tiempo de acciones que activadas ocupan la “plaza temporal” de muchas otras, siendo al instante irreversibles e insustituibles.

Lo problemático hoy es que los tiempos operables e invertidos están enlazados con el tiempo libre, no para mejorar las condiciones de vida, sino para preservar el axioma capitalista de la constante productividad. El actual tiempo flexible, parcializado y coadministrado entre los empleados y las empleadoras es la idea-fuerza de ese axioma renovado. Antes, el tiempo libre representaba desperdicio para el tiempo de producción, por tal razón los poderes capitalistas trataron de franquear ese obstáculo. El resultado fue el subempleo y el pluriempleo como caras de una misma moneda.³⁷

Todos estos tiempos tienen correspondencia con el tiempo objetivo dimensionado por la ciencia física; es decir, ese tiempo eventual y fenoménicamente relativo según condiciones gravitacionales y cuánticas, sometido a análisis matemático. En conjunto, tenemos al tiempo subjetivo o psíquico, y al tiempo social de experiencias individuales y colectivas dentro de macroestructuras sociales y conductas culturales diversas. Sociológicamente hay un tiempo sistémico, institucionalizado a nivel mundial en torno a las actividades de producción, que constriñe y acelera las

³⁶ Beck, *Un nuevo mundo feliz*, 150.

³⁷ Beck, *Un nuevo mundo feliz*, 150.

vidas personales.³⁸ Mediante la globalización de los tiempos operables y de inversión, el tiempo de vida queda traslapado al tiempo mundial.

No obstante, epistémicamente desde el pensamiento sistémico, ese tiempo mundial puede ser conceptualizado con otros matices. Por ejemplo, Niklas Luhmann presentó un enfoque teórico para la historia social donde el tiempo del mundo pasó a ser una “serie temporal de marcas sin fin [...], compatible con diferentes valores de las marcas temporales de las historias sistémicas”.³⁹ “Los sistemas sociales constituyen el tiempo, los horizontes temporales [pasado y futuro] y determinadas interpretaciones de la relevancia temporal”.⁴⁰ A razón, podemos distinguir entre un tiempo del mundo, un tiempo particular del sistema social, y un tiempo histórico general.

La idea es que el tiempo tiene presencia en modalidades temporales con sentido, para las personas que actúan y reflexionan acerca de la selección de aspectos relevantes en esas modalidades. Dicha selección no es un acto ingénito para la conciencia humana, sino sistémico, es el entorno quien ofrece al sistema social esas notas selectivas. Ergo, la experiencia —cual conciencia que accede a la autoexperiencia— es asumida distinta a la acción.

Según Luhmann, dentro de este marco historiológico de selección-presente y generalidades en los horizontes temporales, las modalidades de

³⁸ Guadalupe Valencia, *Entre cronos y kairós. Las formas del tiempo sociohistórico* (Ciudad de México: UNAM/Anthropos, 2007), 109-116. Zubero, “La sociología”, 45-48.

³⁹ Niklas Luhmann, “Tiempo del mundo e historia sistémica”, Celso Sánchez, trad. *Inguruak*, núm. 23 (1999), 30.

⁴⁰ Luhmann, “Tiempo del mundo”, 15.

⁴¹ Otra diferenciación no aceptable —quizá la más importante— es la separación entre sistema y entorno en tanto la producción de temporalidades. Por el contrario, desde la sistematicidad del ser, que ontológicamente refiere a una propiedad suya (Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 144), sistema y entorno no están separados de ningún modo, sus temporalidades se transforman según la diversificación congénita a esa sistematización, que crece en amplitud y complejidad. Me despeno de la característica independentista de la auto-experiencia respecto a la acción, pues considero que cualquier selectividad que pueda otorgar el entorno al sistema es acción en correspondencia a la existencia activa de ese sistema.

posibilidades son distintas a las temporales. Por ende, amén de que estén juntas, sistémicamente las posibilidades emergen de las compatibilidades entre estructura y situaciones de sistemas y entorno, y las temporalidades de la diferenciación entre ambos. Tal separación es útil para estudiar sus interdependencias, así como la distinción entre experiencia y acción. No obstante, considero que esas dos distinciones resultan inexactas para la epistemología derivada de la ontología del trabajo.

En la relación trabajador-tiempo del trabajo, la episteme emerge de la dialógica entre acciones y experiencias, dentro del marco de posibilidades que ontológicamente son prolíferas en sus temporalidades,⁴¹ no desde una supuesta dialéctica sistémica. Recordemos que: a mayores posibilidades en la vida (temporalidades), mayores actividades podemos ejecutar y mayores experiencias podremos tener.

Heidegger planteó el tiempo en todo su rango de posibilidades para el ser humano (*Dasein*), el cual tiene una vida en tanto haya posibilidades de actuar auténticamente antes de la muerte.⁴² El ente humano condensa su ser en el despliegue activo que el tiempo permite, siempre un presente a futuro desde el cual las personas aprovechamos y anticipamos las posibilidades. El futuro estará siempre abierto a las capacidades y actividades humanas, que convierten lo imposible en posible dentro de la permisión de la realidad que, por demás, sucumbe a la apropiación social de las posibilidades (la historia).⁴³ Éste es el tiempo de vida. Se cree que “perder tiempo de trabajo es tanto como perder tiempo de vida”.⁴⁴

Tal metáfora es tan alegórica como certera, pues la mayoría de nosotros pensamos de esta manera: subjetivamos el tiempo de trabajo en estos registros vitales impuestos por la construcción socioeconómica del

⁴² Martin Heidegger, *El concepto de tiempo*, Jesús Adrián Escudero, trad. (Barcelona: Herder, 2008), 61-108.

⁴³ Valencia, *Entre cronos y kairós*, 21-22, 137-138.

⁴⁴ Zubero, “La sociología”, 48.

tiempo sistémico (estructuralmente coercitivo) y social (históricamente selecto). Con la flexibilización del tiempo operable, donde todo minuto es productivo, el tiempo rígido de la otrora jornada laboral es puesto en la vida de las personas como un recurso dócil y maleable, que se puede administrar a conveniencia; podemos ejercer en empleos parciales y usar el resto del tiempo para la capacitación. La flexibilidad y parcialidad del empleo han invadido el tiempo libre, ocupando todo resquicio de vida e instaurando de manera tácita el tiempo de laborancia.⁴⁵

En suma, a diferentes escalas hay diversidad de conceptualizaciones ordinarias y científicas del tiempo.⁴⁶ Aludimos tanto a un tiempo general como a tiempos parciales. Gustavo Bueno distinguió entre conceptos genéricos —en este caso: tiempo— y conceptos abstractos-funcionales —los tiempos.⁴⁷ En consonancia, para la ontología del trabajo, asumo al tiempo como concepto genérico que designa la dimensión poseedora de normas de curso de las actividades en ejecución y resultado; también es un atributivo físico del producir y, dentro del sistema trabajo, tiene el tiempo del trabajo como un tiempo parcial.

Adicionalmente está la idea de la “flecha del tiempo”, constatable en la entropía que experimentamos cotidianamente; es la representación intuitiva y racional de cosas y fenómenos con los cuales interactuamos. Ella nos presenta un flujo certero de estados y cambios irreversibles a nivel temporal de vida y vivencias, por eso tenemos experiencias y expectativas en correspondencia a su causalidad eventual.⁴⁸ Así constatamos un

⁴⁵ Los tiempos parciales y flexibles que resultan de esto son variantes contractuales o de relación laboral que nada tienen de ontológico. Por ende, no me refiero a ellos, aunque vale la pena mencionarlos para futuras investigaciones en otros campos disciplinares.

⁴⁶ Valencia, *Entre cronos y kairós*, 31-32.

⁴⁷ Gustavo Bueno, *Etnología y utopía. Respuesta a la pregunta: ¿Qué es la etnología?* (Barcelona: Júcar Universidad, 1987), 75. El tiempo del trabajo puede ser entendido analíticamente como un concepto abstracto-funcional, pero, más adecuadamente, debemos aceptarlo como un elemento ontológico del trabajo que nos dota de condición humana.

⁴⁸ Valencia, *Entre cronos y kairós*, 19. Díaz, “Cronofenomenología”, 380.

determinado tiempo en el trabajar a partir de los cambios de estados. El tiempo laboral es algo entrelazado con la secuencia de actividades.

Para saber que hay un tiempo correspondiente al trabajo, debemos tener consciencia sobre las actividades que ejecutamos de acuerdo a resultados determinados —sean materiales-objetivos o simbólicos-subjetivos, pero siempre resultados de algo. Estas actividades generalmente constituyen procesos comprendidos a través de operaciones mentales que los concatenan, o que enlazan el resultado de una actividad con otra. Son operaciones mentales para advertir fenómenos secuenciales, a los cuales adscribimos duraciones diversas según la percepción o reflexión lógica que tengamos de ellos.

A partir de estas operaciones mentales, podemos expresar lingüísticamente lo siguiente: cuando observo, distingo formas, colores y materiales. Esto es posible porque en la sistematicidad del ser hay una serie de impulsos o activos, actos o acciones, que remiten directamente a otros, los cuales ejercen remisión por sí mismos. Dígase que existir remite a manifestarse y, en mayor complejidad, a vivir. Vivir remite a percibir, percibir remite a observar y este último, a distinguir. Éstas son remisiones dadas espacio-temporalmente. El tiempo es por ellas y para ellas.

A mayor detalle, se puede decir que hay actos propensos a más de una remisión, por ejemplo, vivir remite a mover y a sentir, pero también comer remite a sentir. Metafóricamente, las remisiones son activaciones similares a la refracción de la luz, cuyas ondas cambian de dirección y de velocidad cuando pasan de un medio a otro, provocando en el objeto apariencia de deformidad o duplicación. De forma similar, los actos se “refractan” en otros cuando “pasan” por los seres humanos en convivencia social. Gracias a esto podemos decir algo de los actos segundos, desde la referencia a los primeros. Ésta es una recuperación lingüística de lo que denomino: emulaciones refractales, son juegos gramaticales y semánticos. Desde ellas podemos develar la secuencialidad de las actividades del trabajar.

Primero hay que aclarar que en la sintaxis temporal del idioma español son indispensables los verbos conjugados y el adverbio relativo de tiempo *cuando* para expresar la secuencialidad y las remisiones de actos. Se podría decir que: cuando producimos, trabajamos y ofrecemos cosas, proveemos útiles y satisfactores para otras personas y para nosotros mismos, que las valoramos como bienes. Aquí se ha recuperado la emulación refractal entre producir-trabajar-proveer, donde producir remite a trabajar y a proveer, a la vez que trabajar remite a proveer.

El detalle es que, amén de que proveer y ofrecer sean actos o actividades remitidas por el trabajar, en lo axiológico son diferentes. Ofrecer refiere a dar algo benéfico para su receptor, que ha sido beneficioso para su dador o lo será al momento de darlo;⁴⁹ es algo que se hace por voluntad y decisión propia, según la valoración o juicio que tengamos de las circunstancias. En cambio, proveer es impositivo y exigente del actuar humano, pues, aunque se tenga cierto ánimo o intención de llevar a cabo la acción requerida, el mero hecho de que haya alguien a quien lo entregado le compete ineludiblemente como receptor es una exigencia meta-demandada.

Para colmo, la manipulación semántica del término ofrecer ya está bien afinada en la regla de oferta y demanda. Con ello, se le despojó de su connotación dadivosa para cargarlo con la rentable connotación reificativa del proveer, que cosifica al cliente y al trabajador desde la exigencia por demanda en la mercantilización de producción/consumo. Se consume urgentemente, sin tiempo para respetar la concatenación originaria de producir y trabajar. Cada vez en mayor medida y velocidad, consumimos bienes y servicios, por lo que los empleados proveedores deben acelerar su praxis, secuencialmente más rápida que trabajar. Un ejemplo claro son los *call centers*, donde los teleoperadores existen sólo para proveer *ipso facto* información a los clientes.

⁴⁹ Por ejemplo: te ofrezco mi cama para que duermas, te ofrezco una disculpa... etcétera.

Ya no sólo reconocemos la fragmentación de actividades complejas en sus tareas simplificadas y repetibles, sino que transigimos la cadencia temporal necesaria de esas actividades al comprimir sus secuencias en favor de la productividad.⁵⁰ Hay algunas ocupaciones laborales donde las secuencias o concatenaciones son aceleradas al punto de quedar comprimidas en una tarea definitoria. Por ejemplo, un gerente debe “gerenciar”, lo cual implica: conocer-administrar-dirigir, y un asesor empresarial debe “asesorar”: conocer-valorar-planificar-orientar.

Todas las ocupaciones laborales dentro del sistema empleo, sometidas a sus regímenes salariales, se enfrentan a esta compresión y ya no necesitan de la concatenación entre producir-trabajar-proveer si se trata de capital, sino de la compresión en el proveer. Ni siquiera las concatenaciones derivadas o secundarias salen ilesas; por ejemplo, la concatenación artificial: gestionar-cotizar-comprar queda dentro del proveer. La estrategia es hacer temporalmente más rentables las secuencias originales y artificiales.⁵¹ Proveer queda establecido como actividad imperativa de la productividad.

Este imperativo indica que cada empleado concentra su atención e intención en el salario como fin último de su desempeño, haciendo que el futuro recale en el presente a modo de presente-futuro, con anticipación y provecho de una sola posibilidad en clave de oportunidad: la remuneración por desempeño. Así, los empleados se someten a la compresión en el proveer, porque les conviene para poseer el capital lo antes posible.

⁵⁰ Esta compresión de las actividades de trabajar es heredera de la fragmentación de tareas durante el capitalismo industrial, el taylorismo y el fordismo, donde la administración científica del proceso de trabajo controló a punta de cronómetro la secuencia de tareas. Con la separación entre tareas de concepción y de ejecución se agilizó el proceso de trabajo y se aumentó la rentabilidad de la compra de fuerza laboral. Al final, tanto estas estrategias de administración como la automatización de los procesos de trabajo permitieron reducir costos del pago por tiempo efectivo.

⁵¹ Asumo como secuencias originales aquellas siempre necesarias para producir (talar-cortar-cepillar-ensamblar) y artificiales aquellas inventadas y establecidas en los sectores de producción capitalista (planificar-gestionar-cotizar-vender).

La concatenación de actividades inicia con el proveer, instaura un tiempo acelerado con consecuencias físicas y psicológicas, pues los trabajadores están siempre abocados y exigidos. Desde luego, sólo se considera trabajar como remitente del proveer; producir queda desechado. Proveer es preponderado como anclaje temporal de cualquier concatenación correspondiente o ajustable a la remisión con trabajar. Con ello, se arroja al producir fuera del tiempo del trabajo y se deja al trabajar en remisión, pero a la deriva, ya que sólo importa proveer.

Cabe señalar que las empleadoras ya no abogan por trabajar dentro del tiempo operable, sino que los empleados entreguen, proporcionen o suministren los artículos y servicios para los clientes/consumidores. Para una fábrica de automóviles, no importa cuánto dura el trabajo de sus obreros, sino cuánto les demora entregar los artículos necesarios para las siguientes fases. Para un asistente de *marketing* es relevante la cantidad de servicios que brinde, no lo que necesita hacer para ello. La evidencia es contundente y la sentencia, aún más: las estrategias de empleo buscan optimizar el tiempo, forzando a que los empleados provean en vez de que trabajen.

Con esta comprensión en proveer, el capital gana velocidad. Proveer es un principio estratégico del proceso de producción globalizado, apoyado en conveniencias y beneficios de la cadena global de valor. La fragmentación de la producción corresponde a un proveer productivo que va proveyendo valor a medida que conduce hacia las siguientes etapas de ganancia.

Incluso en una fábrica automatizada y algorítmica, proveer es inicial y comprime, en cada sección del proceso, el conjunto de acciones que las máquinas deben realizar para proveer recursos a las siguientes secciones. Los algoritmos proveen información a los operarios y personal de administración. De haber una comunicación infalible entre la máquina y lo fabricado, el operario sólo tendría que proveer asistencia técnica para que la maquinaria sea eficiente, concretando así los “sistemas de producción

flexible que facilitan la elaboración de bienes y servicios personalizados [que] son la contracara de las nuevas necesidades de consumo”.⁵²

Una vez más, proveer es un anclaje temporal que preserva esa connotación reificativa que no sólo cosifica al cliente y al trabajador desde la exigencia por demanda, la cual mercantiliza la relación entre ambos, sino que también reifica las actividades del trabajar extirpadas a los entes humanos en favor del capital. Por consiguiente, el tiempo de laborancia es tanto ese tiempo operable flexibilizado en los empleos, como el invertido en ganar calificaciones laborales. Es decir, ese tiempo de laborancia es la “sombra” del tiempo de vida, que intenta engullirlo en todo tiempo libre; parece estar cargado de todas las posibilidades, pero las disfraza con el eufemismo capitalista de las oportunidades, de modo que cualquier tiempo es “bueno” para el trabajo.⁵³

La concatenación artificial del proveer y sus consecuencias

Con el tiempo de laborancia, cualquier tiempo de vida es puesto a disposición del empleo flexibilizado y parcializado, que acepta la pluralidad de uso; el pluriempleo y la pluriactividad lo caracterizan. Cualquier concatenación de actividades puede utilizarse en el sistema empleo en favor

⁵² Oficina Internacional del Trabajo y Unión Industrial Argentina. *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*. (Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2020), 13. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf Fecha de consulta: 9 de abril de 2021.

⁵³ Al respecto pondré dos ejemplos. Uno es el eslogan de Uber: “gana dinero en tu tiempo libre”, y otro son las sugerencias de cómo responder, en una entrevista laboral, a la pregunta por la disponibilidad: *I'm flexible and available just about any time you need me to work* (Alison Doyle, “How to Answer Interview Questions About Availability for Work”, *The balance careers*, 31 de marzo de 2020. <https://www.thebalancecareers.com/what-days-hours-are-you-available-to-work-2062746>).

del capital. Como dije antes, ya no es rentable el arcaico tiempo rígido; hoy ha sido actualizado a un tiempo operable con mayores posibilidades, aún limitadas. Dicha actualización ha sido lograda desde el discurso capitalista neoliberal que encubre estas limitaciones con el eufemismo de las oportunidades.

Un ejemplo de ello es lo apuntado por Uber en su sitio web oficial:⁵⁴ “tienes motivación, nosotros, oportunidades laborales”. Aquí se resemantizó, en clave de oportunidades, el sentido positivo de las posibilidades. Empero, se ha registrado que los socios conductores dedican gran parte de su tiempo libre para obtener un salario que les permite cubrir sus gastos básicos, no para progresar económicamente y facilitar sus tiempos de vida.⁵⁵ Ésta es una consecuencia sociológica, provocada por la conducción que cualquier actividad correspondiente a trabajar pone entre trabajador y dinero en el sistema empleo. Además de esto, también hay consecuencias ontológicas.

Primero, podemos advertir que la relación entre trabajador y tiempo del trabajo tiene dos alcances similares a la relación trabajador y espacio del trabajo:⁵⁶ uno efectivo y otro comunicativo. El efectivo refiere a la permisión en el tiempo del despliegue de actividades productivas, posibilita aprovechar sus concatenaciones en la concreción del producto final. De suyo son la planificación y el diseño de procedimientos con un fin productivo específico, lo cual podemos denominar técnica.⁵⁷ El alcance comunicativo se evidencia en el desarrollo práctico e intelectual que todo trabajador va logrando en favor de su ser productor y del ser.

⁵⁴ <https://www.uber.com/mx/es/about>

⁵⁵ Carolina Salazar, “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado”, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, núm. 10, año 5 (enero-abril de 2021), 1-22. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/815>

⁵⁶ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 163.

⁵⁷ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 152-153.

En el sistema empleo esto ya no es así. El trabajador no está relacionado con el tiempo como atributivo físico del producir, sino con el dinero y hacia éste se conduce. Dicha conducción es más veloz cuando el trabajar cede su rol de *ductus* al proveer. Este último funge como superconductor; el tiempo es artificiado como un factor discrecional que “acerca o aleja” dicha relación, ya sea por compresión o por dilatación, al incluir otras actividades. Esto describe la estructura actual en la cual el empleado provee mayores actividades a la conducencia hacia el capital y evidencia la trasmutación del aspecto de la hipótesis antes abordado, pues en el empleo el tiempo se utiliza como soporte de actuación, ya no como algo entramado en la secuencialidad de actividades.

A diferencia de la nulidad del espacio en el empleo,⁵⁸ el tiempo persiste en el tiempo de laborancia como espectro de toda oportunidad dentro de las limitaciones de posibilidades dadas por los denotativos del proveer; éstos son: 1) el ofrecimiento en notas de calidad y cantidad y 2) la demanda en notas de conformidad y satisfacción. Si ambos no son logrados, no habrá un proveer remunerable, por lo que el empleado acepta entregar las actividades del trabajar, además del resultado de ellas, con requisitos de calidad y cantidad, según las exigencias impuestas por otros (clientes consumidores, empleadoras y el mercado). Del otro lado de la cadena están las empleadoras, cual heraldos del mercado, que demandan lo trabajado en registros diferentes de conformidad y satisfacción. Asimismo, los clientes obtienen lo que piden y las empleadoras, la plusvalía. Hoy se trata de proveer enajenables, pues el empleado provee artículos, servicios y tiempo operable que no le pertenece.

Con esta diferencia entre sistema empleo y trabajo, podemos decir que, mientras la comunicación entre trabajador y tiempo del trabajo es auténtica “porque todo lo que del ser humano está implicado en el producir responde a la veracidad sistémica del *Ser* que, en su dinamismo, le

⁵⁸ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 164.

ha producido como *ser* productor”;⁵⁹ la comunicación en el empleo es artificial e inauténtica, dada por y para el capital.⁶⁰ Así, la transmisión, que es la figura comunicativa entre trabajador y tiempo del trabajo, es diferente entre trabajador y dinero.

La transmisión es la permisibilidad ontológica, por naturaleza propia, que todo activo, acto, acción o actividad tienen en remisión previa y posterior, en favor de la producción ontológica que acerca al ser humano hacia el ser. El trabajador se identifica como productor a medida que es capaz de ejecutar las nuevas actividades concatenadas para producir. Nos hemos identificados como “más humanos” desde que hemos podido diseñar aquello que deseábamos producir.

No obstante, en esta transmisión, donde el trabajador se va identificando, no llega a reconocerse como productor hasta que el producto de su trabajar sea logrado e integrado en su ser, por medio de la acción en el espacio. Tiempo y espacio están unidos en este sentido. A medida que ejecutamos las actividades del trabajar o laborar, nos identificamos como entes activos. Sólo si prosiguen secuencialmente con su activación, llegaremos a reconocernos como productores de cosas concretas en espacios diversos, ya sea físico-material o psíquico-inmaterial, los cuales nos pertenecen en el ser productor. Mientras el trabajador alcanza la realización en ese reconocimiento brindado por el espacio del trabajo, también consolida el desarrollo como un segundo estado humano de productividad.⁶¹

⁵⁹ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 162.

⁶⁰ La comunicación es inauténtica porque, primero, no hemos integrado la naturaleza a nuestro ser productor por medio de trabajar (transformar) sus elementos, sino que la hemos destruido a partir de su homologación en valor al capital; en verdad no pertenece a ningún individuo ni sociedad, sino a la entidad ficticia del mercado (una persona puede poseer o acumular capital, pero la pertenencia la ostenta el mercado). Segundo, dentro de este mercado, nada transformado o creado por el trabajador le pertenece como ser productor, sino que “le llega por conducción” al convertirlo en factor de la dinámica entre creación de valor y consumo.

⁶¹ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 163.

“El desarrollo es el despliegue de las actividades productivas que deviene en la fertilización de capacidades y habilidades de hacer a medida que el proceso productivo comienza, culmina y vuelve a comenzar a modo de entrenamiento”.⁶² Dicho estado humano de productividad nos indica que la comunicación es auténtica y que la relación entre trabajador y tiempo del trabajo es prolífica. Lo es porque suma remitentemente actividades a la secuencia productiva para alcanzar la perfectividad del producir que nos acerca al ser.

La ejecución de una actividad con remisión anterior y posterior hace que el tiempo del trabajo gane posibilidades, así, el trabajador perfila sus capacidades hacia el desarrollo. Siempre es una perfilación adquisitiva entre capacidades y posibilidades que trae, a la luz de nuestro ser productor, dicha perfectividad. A medida que mejoramos nuestras capacidades, se amplían las posibilidades, ello es una certeza en la vida cotidiana. Con el trabajar y el laborar esto se logra directamente en favor del ser, pero también es aprovechado por los poderes capitalistas en favor del capital. Aquí volvemos a las cuestiones del capital humano.

Braverman ofreció explicaciones al respecto. Resaltó que durante el siglo xx la cualificación laboral estuvo sintetizada por las especialidades técnicas, gestionadas por la administración patronal como parte del control del trabajo.⁶³ Asimismo, en el contexto económico del siglo xxi, la OIT resaltó que, como parte de la gestión de las empresas, ellas disponen de trabajadores cada vez más calificados, porque así lo exigen los recurrentes cambios tecnológicos. En consecuencia, la cualificación laboral adquiere la exigencia de ser simultánea a tales avances.⁶⁴ Esto ya no es asunto sólo de las empleadoras, sino también de una amplia red de insti-

⁶² Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 163.

⁶³ Braverman, *Trabajo y capital*, 264.

⁶⁴ Oficina Internacional del Trabajo. *Informe V: Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008), viii-ix.

tuciones que gestiona la relación del trabajo con la calidad de vida (desde la familia y las escuelas, hasta los Estados).

La cualificación está direccionada a “encaminar las economías hacia actividades con mayor valor añadido y sectores de crecimiento dinámico”.⁶⁵ Las economías locales se apoyan en ella para participar en las cadenas globales de valor y suministro, que favorecen el empleo, pero no siempre ofrecen una mejoría salarial.⁶⁶ Dentro de ellas, hay empresas que apuestan por los mercados internos de trabajo, donde la calificación está relacionada a la asignación de salarios y otros beneficios. Ahí los “puestos de trabajo de las jerarquías subsecuentes a las más bajas son cubiertos por personal interno”.⁶⁷ O sea, según la cualificación y antigüedad, los empleados pueden aspirar a mejores pagos y a elegir mejores puestos laborales.

Usualmente en estos mercados, la capacitación beneficia de forma interna a la red de empresas asociadas, lo cual les permite disminuir los costos de selección, reclutamiento y formación general de los empleados. Hacen uso de los “puestos de entrada” para la contratación inicial y luego aplican la transferencia interempresarial. Con esto, el empleo vitalicio queda asegurado, pero a cambio de una alta competencia y fidelidad de los trabajadores.⁶⁸

⁶⁵ OIT, *Informe V*, viii.

⁶⁶ Takaaki Kizu, Stefan Kühn y Christian Viegelahn, “Linking Jobs in Global Supply Chains to Demand”. *ILO Research Paper N° 16*. (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016), 17. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_512514.pdf Fecha de consulta: 18 de abril de 2021.

⁶⁷ Rubén Chavarín y Gerardo Ríos, “Mercados internos de trabajo en los grupos económicos de México. Un estudio de caso”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 1, año 14 (2017), 64. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.01.03>. Fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.

⁶⁸ Dichas transferencias se dan con mayor frecuencia en la economía japonesa, que posee un mercado laboral cuasi-interno para la red corporativa compuesta por empresas principales, subsidiarias y afiliadas. Los trabajadores capacitados pasan de una empresa a otra sin abandonar la red, lo cual constituye un permanente incentivo para mejorar sus desempeños a largo plazo. A veces las transferencias ocurren a modo de transmisión de *expertise* entre trabajadores. Dan, “The Development of New Businesses”.

A pesar de esta centralización empresarial, investigaciones recientes han demostrado cómo la formación general ha sido ofrecida a personas de las cuales no se espera su incursión a la empresa. Tampoco las otras empresas dejan de pagar los salarios a sus empleados que se capacitan fuera.⁶⁹ El arrollador avance tecnológico que permea todo el sector empresarial y económico justifica este comportamiento. Se espera que a futuro los empleos exijan mayores habilidades informáticas, lo cual traza desde ya una especialización acumulativa que sea requisito de competitividad. En pocas palabras: aquellas personas que acumulen competencias y calificaciones acordes a la novedosa productividad aprovecharán mejor las oportunidades. Aquí vuelven a mostrar su vitalidad los postulados de Adam Smith que Piore recuperó: la productividad del trabajador es “una función de su destreza, de su capacidad para innovar, del tiempo perdido pasando de una tarea a otra y de las ventajas comparativas aprovechadas mediante la especialidad del trabajo”.⁷⁰

Queda claro que la especialización, generadora de ventajas productivas, está en función de la capacidad-capacitación y del tiempo operable e invertido. Pero, ¿puede haber también una especialización en función de la exigencia de competencias y del uso del tiempo de vida? A esta especialización surgida en el sistema empleo, con exageración en el tiempo de laborancia, la considero un expolio constantemente repuesto por los empleados.

Brevemente explicaré que, en este marco de sentido, un expolio es la extracción impuesta en el sistema empleo sobre los empleados; representa el robo violento de sus actividades que deben ser repuestas. Esto lleva al exceso de laborancia.⁷¹ La especialización es un expolio derivado del desarrollo —estado humano—, “alude a la contracción ventajosa del proceder factible del trabajador en un reductible tiempo para beneficio

⁶⁹ Lazear y Oyer, “Personnel Economics”, 504-505.

⁷⁰ Piore, “Los fundamentos tecnológicos”, 263.

⁷¹ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 165.

del capital”.⁷² Ella no apunta al mejoramiento de capacidades y habilidades para bien propio y plenitud personal, más bien refiere al precepto: “más en menos tiempo”. Denota la necesidad de más recursos cognitivos, prácticos, materiales y emocionales para lograr mayor cantidad y calidad de actividades.

También sería necesario tener actitudes, pericia y disponibilidad suficientes para encarar las exigencias laborales. Se debe saber-hacer varias cosas a la vez y utilizarlas eficientemente. Es un saber-hacer consustancial al poder-hacer y al aprendizaje; un comportamiento adquirido, puesto al servicio de las empleadoras.⁷³ Esta especialización configura al trabajador competente, habilidoso, multifacético, expedito y proactivo que toda empleadora desea en su plantilla, también reconfigura al trabajador en disposición de aprendizaje.

Con dicha especialización, las empleadoras y los poderes capitalistas se adueñan del capital y del tiempo operable, invertido y libre del trabajador. En este sentido, ella refiere a la sumatoria, por acoplamiento y ajuste, de la mayor cantidad de actividades que de manera concatenada puedan comprimirse en el proveer. Para ello es factible el aprendizaje que configura comportamientos idóneos para someter a contracción el proceso de trabajo, a partir de la reducción del tiempo operable.⁷⁴ Por tanto,

⁷² Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 165.

⁷³ Aquí concuerdo con la noción experiencial y mnemónica de Paul Ricoeur acerca del aprendizaje definido como: “la adquisición, por un ser vivo, de comportamientos nuevos que no forman parte del repertorio de los poder-hacer o de los poder-saber heredados, programados genéticamente, o que son propios de la epigénesis cortical”. Paul Ricoeur, *La memoria, la historia, el olvido*, Agustín Neira, trad. (Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2004), 84. Con esto por delante, las empleadoras logran incorporar y acoplar en los empleados nuevas acciones o actividades que originalmente no les eran propias, pero que pueden admitir para sí a modo de comportamientos. Gracias a esto podemos decir que un operario incorpora las funciones de las máquinas en su comportamiento laboral, de modo que no recibe lo que las máquinas dan, sino que él provee ese resultado, el cual aporta la máquina bajo su supervisión.

⁷⁴ Recuérdense cómo, durante el capitalismo industrial, el adiestramiento de los artesanos de oficio para la industrialización supuso la incorporación de nuevas actividades y conocimientos referentes al

en la especialización, el tiempo invertido y el operable están imbricados para formar un solo mecanismo de control del tiempo de vida desde las pautas productivas del tiempo de trabajo (utilidad y rentabilidad de la fuerza de trabajo).

En consecuencia, el tiempo libre es puesto a disposición del pluriempleo y de la capacitación, mientras que el tiempo subjetivo y el tiempo social se emulsionan en el tiempo mundial que fija, desde las macroestructuras, al ahora como lapso del presente-futuro, donde las actividades aprovechan las oportunidades. Si a este condicionante ajustamos las distinciones temporales subjetivas dadas por Díaz,⁷⁵ diríamos que la praxis de atención e intención es una exigencia perpetua en favor de los beneficios económicos, relegando la memoria al plano cultural de las sociedades. Por esta separación es que hoy el movimiento anti-laborista (*anti-work movement*)⁷⁶ se yergue desde valores culturales y morales en contra de los económicos.

El compromiso con el capitalismo secreta un comportamiento social coherente al orden capitalista, justificado y reafirmado por una visión de mundo ideológicamente dominante en los beneficios del capital.⁷⁷ Las sociedades forman y moldean las subjetividades de sus individuos desde las premisas del trabajo, el emprendimiento y las oportunidades dentro del tiempo de vida. Resalta la idea del progreso individual que conserva conexión con el imaginario social del beneficio y la mejoría de vida, por medio del uso productivo del tiempo en actividades productivas. De esta

funcionamiento maquinal. El obrero fue acoplado a la máquina. También hoy, en la mayoría de los puestos laborales, se exigen habilidades informáticas en favor de acelerar los procesos de servicios, concentrando múltiples actividades humanas y acciones cibernéticas en una sola tarea laboral.

⁷⁵ Díaz, "Cronofenomenología", 380.

⁷⁶ Andy Beckett, "Post-Work: the Radical Idea of a World without Jobs", *The Guardian*, 19 de junio de 2018. <https://www.theguardian.com/news/2018/jan/19/post-work-the-radical-idea-of-a-world-without-jobs>

⁷⁷ Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu*, 41-42.

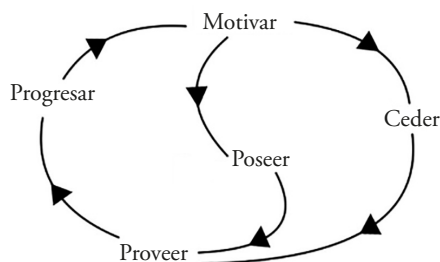


Figura 1: Concatenación artificial del proveer.
Fuente: Elaboración propia.

manera, progresar queda adosado al proveer, connotando entonces ese mejoramiento y crecimiento laboral socialmente aceptado.

Una nueva concatenación adquiere forma. El proveer es enlazado al progresar cual actividad repetida que busca perfeccionar las capacidades y habilidades en pro de mejoras operacionales que el trabajador da a la empleadora y al sistema económico en general. Hoy la adquisición de altos niveles académicos ya es un requisito para muchos empleos que antes lo veían como excepción.

A la vez, motivar, remitido desde el progresar, es adosado. La motivación laboral se convierte en una estrategia de perpetuidad para proveer. Luego, la dupla dialéctica: poseer y ceder, también es adosada. Así queda conformada la concatenación artificial del proveer (ver figura 1), no constituida por remisiones ontológicas del trabajar ni del producir, sino a partir de una lógica circular de remisión, al proveer para mantener vitalicio —perpetuo y dentro de la vida— ese compromiso con el capitalismo.

La motivación laboral condensa en una acción las pautas temporales del capitalismo, socializadas intersubjetivamente en la praxis de atención e intención. Refiere al conjunto de procesos internos y externos a una persona que determinan su intención de asignar o proveer ciertos recursos personales para realizar actividades posibles dentro de un contexto

contingente de relaciones recíprocas. En este sentido, la motivación implica una cualificación del desempeño en correspondencia con el ajuste y crecimiento de las funciones laborales de individuos y grupos.

Kanfer, Chen y Pritchard expusieron que la motivación laboral mira hacia el desempeño práctico y contextual de tareas y metas determinadas. Se compara el desempeño típico respecto al máximo y se toman en cuenta el agotamiento y las renunciaciones. Esta motivación abarca la sistematicidad entre la condición individual, la organización de las empresas y los progresos sociales, de modo que entenderla permite a las empleadoras gestionar mejor los cambios de desempeño en favor del éxito empresarial. Por ende, les conviene someterla a diseño y administración cada vez más eficientes.⁷⁸

Según la OIT, la motivación laboral beneficiaría a las empresas si éstas logran ordenar saludablemente el tiempo de trabajo. La devolución a cada empleado del control de su tiempo para realizar labores, “genera efectos motivacionales en los trabajadores para que utilicen su energía de forma más eficiente”,⁷⁹ con esto las empleadoras disminuirían los problemas de tardanza y ausentismo, propiciaría la contratación y permanencia del personal.

Pilligua y Arteaga demostraron cómo la motivación endógena está relacionada con la autoconfianza profesional, mientras que la motivación bidireccional está dada por la sinergia entre deseos de empleados y empleadoras. Las estrategias empresariales pueden construir un ambiente laboral de motivación saludable y satisfactorio, pero también apelar a políticas de presión y miedo basadas en penalizaciones.⁸⁰ Una de las manifestaciones más escurridiza de esta presión es la “confianza” que la

⁷⁸ Ruth Kanfer, Gilad Chen y Robert D. Pritchard, eds. *Work Motivation: Past, Present, and Future* (Nueva York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2008), 1-16.

⁷⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Guía para establecer una ordenación*, 10.

⁸⁰ Cristhian F. Pilligua y Flor M. Arteaga. “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda”. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, núm. 28, año 15 (enero-junio de 2019), 4-8. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686> Fecha de consulta: 11 de mayo de 2021.

empleadora pone sobre sus empleados, sobrecargándolos de obligaciones según son sus competencias.⁸¹ Ellas saben que el salario no es motivación suficiente para saldar el tiempo cedido por los trabajadores.⁸²

A partir de estos argumentos se puede afirmar que motivar ha sido colocado estratégicamente en la concatenación para afianzar el proveer como signo de efectividad e idoneidad laboral, es fuente de aceptación social intralaboral y motor de compromiso y fidelidad a la empleadora. Todo esto es logrado a través de la adecuación del ambiente laboral, de presión y miedo, de incentivos pecuniarios y de flexibilización horaria, así como mediante la apertura a oportunidades de capacitación, superación y ascenso laboral. No obstante, estructuralmente esto se consigue por medio de la concatenación artificial que ceder y poseer concretan.

Nótese que la motivación laboral guarda un vínculo directo con el convenio salarial y los beneficios sociales. El trabajador cede mayor o menor tiempo a la empleadora según el grado de motivación pecuniaria que obtenga. Por lo tanto, según sea la evaluación del desempeño y compromiso del empleado, será el dinero que cederá y que admitirá como posesión propia. Asimismo, puede considerar como posesiones no pecuniarias el reconocimiento social, el éxito profesional y las conexiones laborales, como capitales sociales.

Las empleadoras, por otro lado, logran poseer la fuerza de trabajo de los empleados en cada actividad que ellos ejecutan; pero más que eso, toman posesión del tiempo que ellos ceden en la ejecución. A esto hay que sumar los imperativos socio-laborales que llegan con el reconocimiento, el éxito y la lealtad empresarial, que mantienen la eficiencia e idoneidad del personal para proveer.

⁸¹ Leonardo Schvarstein, "Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización", en *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, comps. (Buenos Aires: Paidós, 2005), 42.

⁸² Kanfer, Chen y Pritchard, *Work Motivation*, 41.

En tales términos, podemos aceptar que ceder y poseer son actividades concatenadas por remisión a motivar. Éstas no varían; lo hacen sus sentidos pragmáticos según la proyección del agente respectivo, a saber: empleado y empleadora. Las empleadoras se atribuyen la facultad de acelerar y contraer ese tiempo cedido desde el anclaje temporal del proveer. Con esto se renueva la limitación temporal que el trabajo asalariado puso sobre los obreros en la industria; una limitación que refiere a la restricción de posibilidades en el tiempo, delimitando así la vida. Primero fue la implantación de los horarios de trabajo, luego, la regla del “justo a tiempo”, y hoy tenemos el anclaje temporal del proveer, que sirve de estimulante para abarcar las oportunidades que el tiempo de laborancia encuadra.

El tiempo del sistema empleo es hoy el tiempo de laborancia, dispositivo dominador del tiempo de vida desde las pautas productivas del tiempo de trabajo. Con ello, el tiempo del empleo siempre es veloz y acelerado, porque proveer recibe arranque doble desde poseer y ceder, que lo impulsan. Esto quiere decir que todas las actividades laborales dedicadas a proveer son aceptadas con velocidad inherente, incluso, pueden superponerse en la multitarea simultánea. Son actividades exigentes de renovación y perfeccionamiento, cada vez más apremiantes por los cambios tecnológicos.

Así, se limitan las posibilidades concretas de vida. Por un lado, con la capacitación-aprendizaje se saldan urgentemente esas elevadas tasas de tecnologización y, con ello, el tiempo libre es convertido en tiempo invertido, esto limita las posibilidades negativas de vida. Por otro lado, la expectativa de mejora laboral siempre está lanzada al presente-futuro y, junto a ella, está la motivación como afanosa fuente de impulso, que deja poco rango de libertad a la contrariedad y al desafío como posibilidades positivas de vida. El compromiso del empleado no será otro que ser siempre capaz y eficiente, seguirá proveyendo mercancías, servicios y tiempo a costa de sus posibilidades abstractas de vida.⁸³

⁸³ Las posibilidades abstractas son aquellas logradas por los entes humanos gracias a la amplia permisibilidad de acción en el tiempo para preservar, promover y mejorar sus condiciones particulares de

El principal estímulo del empleado es el número de consumidores, siempre presente y creciente; en ello está implícito que, ante una perenne masa de clientes, siempre habrá puestos de trabajo y salarios. Proveer, y todo lo que implica, será constante. No importa la promesa de un jefe entusiasta de subir los salarios si la empresa registra pérdida de clientes. En cambio, si hay cierta seguridad de mercado, entonces el aumento salarial es posible. Además, el reconocimiento social puede menguar cuando no hay escenarios laborales donde mostrar las competencias. Sin empleo, no hay éxito laboral.

Vale considerar que no es el dinero cedido por la empleadora lo que estimula la cesión del tiempo para el trabajo, sino la certeza de una constante remuneración si se está siempre empleado —el dinero como capital ficticio. Esta certeza radica en el proveer, pues mientras haya consumidores y necesidad de ofertas, habrá empleos. Esto no es tan evidente a simple vista, más bien subyace tácitamente en el mecanismo temporal elaborado por los poderes capitalistas con legitimidad en el mercado laboral.

Con el proveer desenlazado del producir se transgrede la comunicación entre trabajador y tiempo del trabajo, y se establece una entre el empleado y el dinero cuya transmisión está tan desfasada, que las actividades laborales apenas provienen o llevan al ser antes de provenir y llegar al capital. Esa relación prolífera del sistema trabajo es restrictiva en el sistema empleo; aumenta la permisibilidad de actividades sometidas a rentabilidad y lógica de oferta-demanda, pero disminuye la permisibilidad que toda actividad tiene en remisión dentro de la producción ontológica que acerca al ser humano hacia el ser.

Las remisiones inician y terminan en proveer. Se dinamiza una circularidad centrípeta que atrae y coteja dentro de su concatenación a cualquier actividad en favor de la generación, regeneración, centralización y acumulación del capital. El tiempo de laborancia es el mejor factor discrecional que acerca con eficacia al trabajador hacia el capital, a partir de la compresión de todas las actividades humanas en el proveer.

Conclusiones

Hoy, el tiempo de laborancia ha dominado al tiempo de vida, pues la mayoría de las actividades del vivir han sido sometidas a la lógica laboral de remuneración. Esto no indica que el tiempo libre haya desaparecido, pero sí que ha sido reducido al mínimo. Si bien las conductas temporales pueden ser diversas, la generalidad de dominación del tiempo de laborancia caracteriza la existencia y la importancia de la misma para el sistema empleo. Es una generalidad que tiene relatividad fenomenológica, pues cada persona asume el tiempo libre con mayor o menor cuantía, pero siempre considerará que dispone de él de algún modo.

La generalidad de un tiempo de laborancia dominante es tal porque éste mueve ininterrumpidamente ese círculo centrípeta del proveer, incorporando nuevas actividades antes no laborales y, con ello, mantiene vitalicio ese compromiso con el capitalismo que se afianza en el orden y la ideología del beneficio a costa del tiempo de vida. La especialización, por su parte, conserva esa concatenación artificial de proveer desde la permanente contracción de la unidad entre tiempos operable, invertido y libre que todo trabajador contemporáneo asume como actitud y disposición a la flexibilidad y competencia laboral. Este expolio hace de la vida un vivir en laborancia caracterizado por la prolongación práctica de las oportunidades, contraria a la vida en producción que acoge las posibilidades de acciones en favor del ser.

Aprovechar esas oportunidades es condición ética del modo de vida tecnológico, programático y acucioso. La producción y la mercantilización están bajo la medida del tiempo global cronometrado por un mercado mundial deslocalizado, que engulle los tiempos locales. La vida deja de ser medida según los tiempos vivenciales, sino según el tiempo productivo de laborancia que lega una vida gastada.

La superación compulsiva emergida como patología del empleo es indicio de esa vida gastada. En tal superación, el empleado busca mantener

su especialización a cualquier costo. Su sintomatología correspondiente es el autorreproche caracterizado por el sentimiento de ineptitud y culpabilidad al no lograr la especialización requerida,⁸⁴ ni la hiperactividad exigida a esa “única vida” que posee. Así, los efectos psíquicos, biológicos y socioculturales van siendo visibles.

Administrativamente, el problema ha superado a la esfera empresarial, y por más que se promueva el tiempo de trabajo decente, el equilibrio temporal entre trabajo y vida no se obtendrá mientras se promueva también el aumento de la productividad.⁸⁵ Asimismo, no será posible alcanzar una política justa que libere el tiempo de trabajo según principios de justicia,⁸⁶ si la cuestión del trabajo sigue siendo asumida en su funcionalidad económica, social y de bienestar, en vez de una relación ontológica que condiciona al ser de los humanos con base en su esencia productora. La

existencia, según las circunstancias relativas y determinantes de esa permisibilidad. Con el constante proveer, los trabajadores no podrán lograr nuevas posibilidades como sí las lograron con el paso de la artesanía a la industria. Las posibilidades negativas son las conseguidas para abrir a beneficios las trabas de permisibilidad (por ejemplo, hay mucho que podemos hacer con la informática, pero para acceder a sus beneficios, necesitamos capacitarnos en la técnica, lo cual abre nuevas posibilidades de acción). Con el tiempo libre convertido en tiempo invertido, no logramos otras posibilidades beneficiosas, porque el tiempo es usado en la capacitación con propósitos y fines específicamente económicos.

En este sentido, las posibilidades abstractas sólo pueden ser negativas, no positivas. Las posibilidades positivas son aquellas que admiten la acción humana en la apertura a todo beneficio, ya sea del ente humano o para el entorno (la construcción de un invernadero permitida por las condiciones naturales existentes; el clima frío que afecta a ciertas plantas, no impide que se edifique y se utilice la luz solar como calentador; se benefician los horticultores y ciertas plantas e insectos. Es un claro desafío humano admitido por las posibilidades). En el ámbito laboral existe la permisibilidad de la contrariedad, pero ésta es aminorada o eliminada desde las estrategias motivacionales.

Por último, las posibilidades concretas son aquellas que sincronizan coherentemente las condiciones y el actuar de los agentes del entorno con el de los entes humanos, en beneficio de ambas partes, en circunstancias relativas y determinantes de permisibilidad. Éstas pueden ser positivas o negativas, de modo que si están limitadas, las concretas también lo están.

⁸⁴ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 167.

⁸⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Guía para establecer una ordenación*, 1-12.

⁸⁶ Zubero, “La sociología”, 51-52.

justicia debe ir hacia las actividades del trabajar con remisión a producir que nos hace más humanos, no a las relaciones laborales de producción. Adicionalmente, es necesario prestar atención a la conformación de subjetividades dentro de la vida, donde las actividades suceden en los mundos de convivencia social;⁸⁷ mundos dominados por un tiempo que no es de vida, sino de laborancia, determinante de las posibilidades de vivencias y del sentido de vida. Las subjetividades resultantes son las que fluyen con el *ethos* de que el tiempo de trabajo perdido es igual a perder vida.

La vida no es una cosa tal y como lo son los entes vivos. En esta ontología del ser sistémica, ella es un estado complejo dado por activos, acciones o actividades, y por sentidos intuitivos o semióticos que de aquellos tienen las entidades orgánicas. Es un estado positivo que pasa a negativo cuando en la muerte no es posible ejecutar ninguna acción, o cuando las actividades pierden todo sentido. Este estado positivo es nítido, en tanto que todo lo que hacemos tiene su sentido práctico y temporal, por realidad y expansión hacia otras actividades y sentidos; por tanto, cuando las múltiples posibilidades en la vida pierden su sentido posible en la practicidad de lo oportuno, contraído además en el proveer donde rondan las otras tantas actividades no laborales, entonces mengua ese estado positivo hacia la reducida posibilidad práctica del estado negativo, y la vida pierde nitidez.

La cronofagia llevada a cabo por el trabajador del sistema empleo no le hace perder tiempo, sino nitidez de vida entre la especialización y la laborancia. La vida, en todas sus dimensiones, se vuelve dispendiaría de su propio tiempo, y el ser humano no encuentra otra salvación que la idílica promesa capitalista de oportunidades y éxito. Es clara la paradoja: hay suficiente tiempo de vida para cuestiones laborales, pero es escaso para vivir. Esto quiere decir que la vida, en la provisión de sí misma al capital, queda opacada en el proveer y el vivir.

⁸⁷ De la Garza, "Introducción", 23-24.

En general, el trabajador difuso, irrealizado en un espacio del trabajo nulo, incomunicado ontológicamente y enfermo,⁸⁸ provee vidas individuales y vive para proveer. Así, la vida que antes fue positiva y nítida a la luz de la supervivencia y la civilización —insegura e impredecible, pero llena de posibilidades— hoy es lo contrario. Si antes todas las actividades fueron por y para la vida, hoy sólo son para el capital y, con ello, el tiempo dedicado a la vida misma va perdiendo posibilidades en la usurpación del eufemismo de las oportunidades capitalizables. El ser productor queda incomunicado del ser, convertido cada vez más en un trabajador difuso de vida alienante.

⁸⁸ Montero, “Trabajador y espacio del trabajo”, 164-169.

Referencias

- Beck, Ulrich. *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Traducido por Bernardo Moreno. Barcelona: Paidós, 2007.
- Becker, Gary S. “Inversión en capital humano e ingresos”. En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, Luis Tohaira, compilador. Traducido por María E. Rabasco y Luis Tohaira. Madrid: Alianza, Editorial, 1983. 39-63.
- Beckett, Andy. “Post-Work: the Radical Idea of a World without Jobs”. *The Guardian*, 19 de junio de 2018. <https://www.theguardian.com/news/2018/jan/19/post-work-the-radical-idea-of-a-world-without-jobs>
- Boltanski, Luc y Eve Chiapello. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Traducido por Marisa Péres, Alberto Riesco y Raúl Sánchez. Editado por Carlos Prieto. Madrid: Akal. 2002.
- Braverman, Harry. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo xx*. Traducido por Gerardo Dávila. Ciudad de México: Nuestro Tiempo, 1981.
- Bueno, Gustavo. *Etnología y utopía. Respuesta a la pregunta: ¿Qué es la Etnología?* Barcelona: Júcar Universidad, 1987.
- Cepal y Oficina Internacional del Trabajo. *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20 (LC/TS.2019/31)*. Santiago de Chile: ONU, 2019.
- Chavarín, Rubén y Gerardo Ríos. “Mercados internos de trabajo en los grupos económicos de México. Un estudio de caso”. *Revista de Economía Laboral*, núm. 1, año 14 (2017), 60-92. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.01.03> Fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.

- Coriat, Benjamin. *El taller y el robot. Ensayo sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Ciudad de México: Siglo XXI, 1992.
- Dan, Yasuo. "The Development of New Businesses and Quasi-Internal Labor Markets in Japanese Firms". *Japan Labor Review*, núm. 2, año 12 (primavera de 2015): 28-48. https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR46_all.pdf. Fecha de consulta: 1 de mayo de 2021.
- De la Garza, Enrique. "Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado". En Enrique de la Garza, coordinador. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Ciudad de México: Anthropos/UAM-Iztapalapa, 2006. 7-22.
- Díaz, José Luis. "Cronofenomenología: El tiempo subjetivo y el reloj elástico". *Salud Mental*, núm. 4, año 34 (julio-agosto de 2011), 379-389. http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/1427/1425 Fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.
- Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore. "Los mercados internos de trabajo". En: Luis Tohaira, compilador. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Traducido por María E. Rabasco y Luis Tohaira. Madrid: Alianza, Editorial, 1983. 341-370.
- Doyle, Alison. "How to Answer Interview Questions About Availability for Work". *The balance careers*, 31 de marzo de 2020. <https://www.thebalancecareers.com/what-days-hours-are-you-available-to-work-2062746>
- Durand, Jean-Pierre. *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. Traducido por Luz María Sánchez y Hrindanaxi G. Villagómez. Ciudad de México: FCE/UAM, 2011.
- Gómez, Jesús. "El pluriempleo y la pluriactividad vuelven a estar de moda. ¿O son una necesidad?". *Cerem International Business School*, 7 de agosto de 2015. <https://www.cerem.mx/blog/el-pluriempleo-y-la-pluriactividad-vuelven-a-estar-de-moda-o-son-una-necesidad>

- Heidegger, Martin. *El concepto de tiempo*. Traducido por Jesús Adrián Escudero. Barcelona: Herder, 2008.
- Kanfer, Ruth, Gilad Chen y Robert D. Pritchard, editores. *Work Motivation: Past, Present, and Future*. Nueva York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2008.
- Kizu, Takaaki, Stefan Kühn y Christian Viegelahn. "Linking Jobs in Global Supply Chains to Demand". *ILO Research Paper N° 16*. (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_512514.pdf Fecha de consulta: 18 de abril de 2021.
- Lazear, Edward P. y Paul Oyer. "Personnel Economics". En Robert Gibbons y John Roberts, editores. *Handbook of Organizational Economics*. Nueva Jersey: Princeton University Press, 2012. 479-519.
- Luhmann, Niklas. "Tiempo del mundo e historia sistémica". Traducido por Celso Sánchez. *Inguruak*, núm. 23 (1999), 13-54.
- Montero, Jorge Luis. "Trabajador y espacio del trabajo contemporáneo. Crítica ontológica al empleo". *Sincronía*, núm. 78, año 24 (julio-diciembre de 2020). 135-170. DOI:10.32870/sincronia.axxiv.n78.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Informe V: Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- _____. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf Fecha de consulta: 4 de marzo de 2021.
- _____. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2009. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro

- trav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf Fecha de consulta: 4 de marzo de 2021.
- Oficina Internacional del Trabajo y Unión Industrial Argentina. *El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf Fecha de consulta: 9 de abril de 2021.
- Pilligua, Cristhian F. y Flor M. Arteaga. “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda”. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, núm. 28, año 15 (enero-junio de 2019), 1-25. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686> Fecha de consulta: 11 de mayo de 2021.
- Piore, Michael J. “Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad”. En Luis Tohaira, compilador. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Traducido por María E. Rabasco y Luis Tohaira. Madrid: Alianza, Editorial 1983. 255-282.
- Recio, Carolina, Teresa Torns, Vicent Borrás y Sara Moreno. “La regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea”. *Revista Papeles*, núm. 108 (invierno de 2009), 77-88. <https://www.fuhem.es/papeles/papeles-numero-108/> Fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.
- Ricoeur, Paul. *La memoria, la historia, el olvido*. Traducido por Agustín Neira. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2004.
- Salazar, Carolina. “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, núm. 10, año 5 (enero-abril

de 2021), 1-22. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/815>

Schvarstein, Leonardo. “Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización”. En Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, compiladores. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós, 2005. 31-50.

Thompson, Edward P. “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”. En: Edward P. Thompson. *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Traducido por Eva Rodríguez. Barcelona: Editorial Crítica, 1984. 239-293.

Valencia, Guadalupe. *Entre cronos y kairós. Las formas del tiempo sociohistórico*. Ciudad de México: UNAM/Anthropos, 2007.

Weller, Jürgen. *La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago de Chile: Cepal, 2020. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales> Fecha de consulta: 19 de abril de 2021.

Zubero, Imanol. “La sociología y el tiempo de trabajo”. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1 (2012), 37-54. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6752> Fecha de consulta: 2 de junio del 2021.