

TE VI EN LÍNEA Y TE ESCRIBÍ

Por: Sofía Scasserra. 06/01/2023

La imagen de un trabajador que comienza joven en un puesto, hace su carrera y se jubila glorioso después de 40 años de servicio está en peligro de extinción. La falta de una estabilidad laboral propia de nuestra época nos vuelve disponibles 24/7. No sólo hacemos lo que se supone que debemos hacer, sino que también estamos cada vez más ocupados en un mundo que no descansa. Frente a este escenario crece una tendencia: la renuncia silenciosa, una forma de ir “desapareciendo” del entorno laboral, sin iniciativa, sin compromiso, sin respuestas imaginativas.

Un trabajador comienza a temprana edad en un puesto, crece, adquiere conocimiento, hace su carrera y se jubila glorioso luego de 50 años de servicio (¡o más!) con un premio en la mano, una placa de agradecimiento y un brindis con compañeros a los que seguramente les enseñó cómo moverse en la empresa. Una imagen en peligro de extinción.

Se dice que vivimos una nueva revolución industrial, que existen nuevas formas de trabajo. No estoy tan segura de que así sea. Son, más bien, viejas costumbres laborales con elementos novedosos que cambiaron algunos procesos productivos. La introducción de tecnología de forma vertiginosa y masiva resulta disruptiva: nos agregó tareas y simplificó otras, nos resolvió problemas y nos generó nuevas demandas, nos exigió nuevas habilidades y capacitaciones, nos sumió a través de la hipercomunicación a una disponibilidad 24/7. Esto no quiere decir que antes no hacíamos más de lo que nos correspondía, sino todo lo contrario. Tener puesta la camiseta de la empresa significaba también hacer cosas que no eran propias de nuestra labor. Trabajar más, poner más de nosotros y sumarnos actividades fue la cultura del trabajo que nos enseñaron y se promocionó a nivel institucional en los espacios laborales.

A medida que la tecnología avanzaba se sumaban más tareas rutinarias, más informes, más cargas de sistema y más verificaciones. Hoy no sólo hacemos lo que se supone que tenemos que hacer, sino que también estamos cada vez más disponibles en un mundo que no descansa.

Con su llegada a Twitter, el multimillonario Elon Musk echó a la mitad de sus empleados, avisó que debían trabajar más horas y, si era necesario, dormir en la oficina. Hace pocos días publicó un tweet mostrando unas remeras encontradas en un placard de la empresa que decían [#StayWoke](#) (mantenete despierto), y entre risas y bromas sugirió cambiarlas por [#stay@work](#) (quedate en el trabajo). Evidentemente la cultura de la explotación en la compañía no comenzó con él. Solo la exacerbó.

Laura corrige exámenes en su casa desde hace varias horas. Es fin de trimestre, llega exhausta. Todavía tiene que preparar contenidos para la clase de mañana. Por momentos se acuerda de ese chico, Matías, el del segundo banco a la izquierda, que siempre se olvida los útiles. Piensa en ir a comprar algunos y charlar con él para ver si pasa algo en su casa. Necesita un café. Se levanta. En el camino recuerda todo lo que le queda por hacer: cargar informes en el sistema, los presentes de la semana, mandarle un mail a la directora y hacer otro informe, uno interno para la institución. Mira el teléfono, son las 9 de la noche y el Whatsapp de profes está estallado. Alguien preguntó por ideas para una clase y algunos salieron a socorrer. Le cae un mensaje privado.

—¡Hola Lau! Te vi conectada y aprovecho para consultarte algo. Viene el egreso de los chicos de 6to grado, ¿les preparamos algún regalito? Ya estamos con la colación de grados. Quiero que salga bien la ceremonia, ¿pero tendremos que agregarle alguna cosa más personal?

Laura no puede más. Piensa si tan solo pudiera concentrarse en enseñar. No reniega de su trabajo, pero sí de las horas que nadie reconoce ni paga. Y le surge una pregunta: ¿qué pasaría si trabajamos a reglamento?

Estamos, también, frente a otro cambio importante: la falta de estabilidad laboral es propia de nuestra época. La terciarización, el teletrabajo, la volatilidad del mercado laboral y la puja por la flexibilidad son elementos que nos jugaron en contra como trabajadores y trabajadoras, y nos quisieron convencer de que a esa realidad [había que disfrutarla y vivirla en incertidumbre](#). Existen películas de Hollywood en

las que ser despedido no es más que un nuevo comienzo y que lo mejor es lo que está por venir. No nos mintamos: si las empresas buscan precarizar el mercado, necesitan convencernos de que lo mejor que nos puede pasar es el cambio, ser dúctiles y flexibles, ser resilientes y capaces de generar nuestro propio empleo o, de lo contrario, abrazar el salto de empresa a empresa como un plus. ¿Cómo pretenden sostener el compromiso con la empresa y el amor al lugar donde trabajamos si, por otro lado, nos convencen de que el *touch and go* laboral es lo mejor de la vida?

Hoy estamos, mañana no. ¿De qué sirve comprometerse con una institución que sólo desea descartarnos apenas pueda? Esto comenzó a formar una nueva cultura entre los jóvenes conocida como *quiet quitting* (en nuestro idioma, renuncia silenciosa). Esto es, trabajar de forma estricta dentro de los horarios estipulados y ejecutar solamente las tareas requeridas. Una forma de ir “desapareciendo” del entorno laboral, sin iniciativa, sin compromiso, sin respuestas imaginativas. Y un círculo vicioso: al trabajar cada vez menos, la demanda será cada vez menor. Esta tendencia comparte muchas características con una forma ya utilizada de protesta sindical: trabajar a reglamento, hacer sólo lo que se nos exige y en los horarios establecidos de forma exigente y taxativa. Esta práctica deja en evidencia no sólo todo lo que realizamos y que jamás se nos reconoce, sino que ralentiza el trabajo haciendo, en cierta medida, inoperativa a la empresa.

Un ejemplo de lucha sindical fue [un vuelo de la empresa Iberia](#) que venía para Argentina. Los pasajeros ya estaban listos para el despegue cuando el comandante anunció por parlantes que el vuelo no salía ya que no había cumplido con las 10 horas y media reglamentarias de descanso. En medio de un conflicto entre los trabajadores y la empresa, la medida fue efectiva y llamó la atención de quien correspondía.

La renuncia silenciosa ya es una práctica común en nuestros tiempos. Se estima que en Estados Unidos [el 50% de las personas trabajadoras](#) entran dentro de esa categoría. Para las empresas la situación es alarmante, puede significar serios problemas. Existen culpas cruzadas: ¿son [los malos jefes](#) que no saben motivar a sus equipos de trabajo y desalientan la participación? ¿O [es la generación Z](#) la que debe ser juzgada como una generación de vagos que quieren todo fácil y que tienen una falta de compromiso con sus entornos laborales?

Señalados con el dedo, culpabilizados y preocupados: si la tendencia es la

deserción silenciosa, va a ser cada vez más difícil trabajar, hacer equipos, tener espíritu de empresa, comprometerse con los objetivos a perseguir y, finalmente, tener un capitalismo que no para de monetizar nuestras vidas. La pregunta que subyace es: ¿no será que se les fue la mano con la precarización y la rebelión silenciosa los pasó por arriba?

Ramiro está frente a la computadora en su casa. Quiere cerrar el día pero no puede. Tiene que entregar una ilustración para mañana a un cliente. Sigue dibujando. Sigue perfeccionando su trabajo. Sigue diseñando. Pero el teléfono no para de sonar. Entre chats familiares y de amigos que lo invitan a jugar al fútbol también hay nuevos trabajos, los que consultan por presupuestos, plazos y formas de entrega, los clientes ya fieles que se tomaron la confianza de pedir cualquier cosa y los que reclaman porque no les gustó algo que fue entregado hace semanas. Tampoco falta el que le pide favores, el que quiere que trabaje gratis porque —dice— “te va a servir promocionarte”, ni la invitación a dar alguna charla a estudiantes jóvenes que quieren saber qué tal es dedicarse a esto.

Todo se suma a la agenda. Todo parece hacerlo colapsar. Se acuerda que debería mejorar su página web y darle más bola a sus redes sociales. El trabajo no le falta, pero hay tanta competencia que si uno no se sostiene y muestra una imagen innovadora y diversa, esa suerte rápidamente puede cambiar. Los ojos se le cierran. “¡Bueno, basta!”, piensa, y apaga la computadora con el fiel compromiso de levantarse temprano para terminar y enviar antes del mediodía. Ya sabe que mañana es sábado, pero para el freelancer no existen los fines de semana. No se puede trabajar a reglamento cuando sos “tu propio jefe”. No se puede renunciar silenciosamente. Para la generación de monotributistas no existen formas de protesta sindical.

La misma revolución silenciosa que se gestó en los puestos de trabajo formales puede jugarnos en contra generando más “emprendedores” que no pueden renunciar a ser explotados 24/7. Si de algo sirvieron estas nuevas formas de emprendedurismo es para generar de nuevo empleados “con la camiseta puesta” para hacer lo que hay que hacer. La oficina virtual no cesa en un teléfono saturado de mensajes y de tareas por hacer. Aunque sea para potenciar el propio trabajo, esa

búsqueda de excelencia se debe a un sistema que se plantea como una forma de explotación en un mundo que le ha dado la espalda al trabajo registrado. No somos autoexplotados. Somos explotados por un sistema.

Pero ese no es el camino inevitable. No es la única salida. No es aceptar o morir en el intento. Existen formas de cambiar la realidad, y es a través de más revoluciones silenciosas. En el mundo se está luchando por un nuevo derecho: el [derecho a la desconexión digital](#). Ciertamente vivimos en una cultura de la disponibilidad legitimada con frases como “me clavó el visto” o “te vi conectado y te escribí”: si tenés un teléfono en la mano debés estar disponible para el mundo, donde sea, cuando sea, como sea. ¿No llegó la hora de poner cada cosa en su lugar y reclamar como sociedades el derecho a no estar disponibles? Que yo esté conectado, ¿le da a mi interlocutor el derecho a obtener una respuesta inmediata?

Es necesario empezar a imponernos límites de tiempo y de espacio, tanto para los trabajadores en relación de dependencia como para los autónomos. Hay que recuperar el orden en los nuevos espacios de trabajo virtuales y establecer, también, límites claros en los trabajos a realizar: plazos, formas, intervenciones, correcciones y otros menesteres deben ser fijados de antemano. Si no se puede trabajar a reglamento, deben existir las normas mínimas que permitan escudarse en lo pactado previamente. Y la responsabilidad no puede quedar en manos de individuos aislados. Se necesita organización, promoción y nuevas reglas.

Para el discurso hegemónico empresarial la culpa siempre es del otro: de los malos jefes que no saben motivar o de los empleados que quieren comodidad y la vida resuelta. Nunca se plantean la posibilidad de que el problema sea sistémico y estructural a una precariedad que avanza al ritmo de la extinción del trabajo asalariado. Si se va a poner en jaque al propio capitalismo a través de la renuncia silenciosa, la respuesta no puede ser hacer remeras que incitan a quedarse en el trabajo 24 horas al día, 365 días al año. Al contrario, es preciso humanizar el trabajo, brindar seguridad y reglas claras para combatir la cultura de la renuncia silenciosa. Si quieren que nos pongamos la camiseta, vuelvan a mostrar compromiso, vuelvan a enamorar a la clase trabajadora.

El Estado tiene mucho por hacer. En primer lugar, promover comunicaciones sanas desde la educación inicial. Hoy vivimos en internet, accedemos a nuestros derechos, a un trabajo, a entretenimiento, al consumo y a la información. Hay que enseñar a ordenar ese mundo online desde la educación. Esas comunicaciones saludables se

deben promover también en espacios de trabajo, de militancia, de familia, y comerciales, prohibiendo el spam y las llamadas a cualquier horario.

En segundo lugar -y principalmente-, debe combatir esta cultura del descarte de los trabajadores que busca una flexibilización laboral a imagen y semejanza de los intereses corporativos. Las quejas y las líneas editoriales en contra de la defensa de los derechos de los trabajadores serán, en definitiva, para salvar un sistema capitalista que colapsa porque se está comiendo su propia cola. Por eso, y ante estos abusos, la renuncia silenciosa se instala en una generación desenamorada.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PUSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Magda Castría

Fecha de creación

2023/01/06