

Nuevas fórmulas de explotación laboral. La ideología de la servidumbre

Por Julio Fuentes González, Licenciado en Filosofía y Letras

Resumen

El artículo se centra en el análisis de las nuevas fórmulas de explotación. Partiendo de los antecedentes filosóficos de Karl Polanyi (transformación económica y cambio del modelo empresarial), Foucault (diseño de arquitecturas sociales dedicadas a la vigilancia y el castigo) y Bauman (concepto de "individuación" donde la conquista de la autonomía esconde en muchas ocasiones un crecimiento de la dependencia) se analiza la precariedad, no sólo como un sistema laboral, sino como una ideología: la ideología de la servidumbre. Se analizan distintos ejemplos de nuevos modelos empresariales donde se desarrollan nuevas fórmulas de explotación. Autopromotores, la felicidad como una camisa de fuerza y la plena disponibilidad de la clase trabajadora, aún en su tiempo libre, así como los efectos, especialmente adversos, sobre las personas jóvenes, las personas migrantes y las mujeres. Finalmente se proponen alternativas dentro del ámbito de la movilización social y sindical.

1-. Antecedentes.

Karl Polanyi (Viena, Austria, 25 de octubre de 1886 – Pickering, Ontario, Canadá, 23 de abril de 1964) fue un filósofo que trabajó en el campo de la antropología económica. En su obra *La Gran Transformación*, publicada en 1944, nos revela que lo crucial en la transformación capitalista de la economía, la sociedad y la naturaleza fue **la conversión en mercancía de todos los factores de producción** (tierra, o naturaleza y trabajo, o seres humanos) en beneficio del capital. Todo este proceso culminaría con la caída del patrón oro en 1913, justo antes de la Primera Guerra Mundial. A su vez, cuando desaparece el denominado patrón oro se dispara lo que entendemos como economía especulativa basada en la deuda y en la creación artificial de capital.

Para demostrar estas tesis, Polanyi se centra en la evidencia de las resistencias que la sociedad tradicional y sus instituciones seculares opusieron durante largo tiempo a la constitución de esa verdadera novedad que era el mercado natural capitalista, y que en el caso inglés (desde comienzos del siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX) fueron la prohibición o autorización de un complejo paquete de medidas e instituciones: los cercamientos (enclosures), las leyes de pobres (poor laws), las leyes de granos (corn laws), los gremios y sindicatos, etc. En el caso de España y otros países pueden verse contemporáneamente tensiones semejantes como consecuencia de la desamortización de las tierras de la Iglesia o los bienes comunales. Para Polanyi, la gran crisis del siglo XX es el resultado de un proceso socioeconómico característico de la sociedad capitalista: la mercantilización de los fundamentos comunes a cualquier procedimiento económico, es decir, el trabajo, la tierra y el dinero. **Según Polanyi, la sociedad moderna sometió, por primera vez en la historia, las bases materiales de la subsistencia humana al juego de la oferta y la demanda.** Esto habría propiciado simultáneamente grandes inestabilidades económicas y políticas y una inmensa fragilización de las relaciones sociales.

Sin embargo, para la elaboración de este artículo nos interesa mucho más lo que nos dice Polanyi al respecto de lo que denominaba la *Segunda Gran Transformación*. Sus augurios se han ido cumpliendo de forma terrorífica. Polanyi vaticinaba entonces ese

sueño del neoliberalismo donde *los empresarios se liberarían finalmente de la gestión de su negocio, dejando en manos de unos trabajadores –convenientemente disciplinados mediante la autoexplotación– la asunción de responsabilidades que nunca le son reconocidas ni retribuidas, siempre bajo la amenaza latente del despido.* Esta filosofía,

que hoy en día es reconocible bajo enunciados como “vales lo que vale tu último éxito”, supone que los trabajadores no pueden apelar a años de entrega a una empresa y trabajo duro, sino sólo a sus últimos resultados. La filosofía *entrepreneur*, que no acepta más sublimaciones que las del propio mercado, apuesta por este imposible como modo de supervivencia. Un capitalismo salvaje, caníbal, donde no hay lugar para los débiles como ideal central en las relaciones laborales. El listón de la debilidad, en este caso, se eleva a lo quimérico. Un sólo momento de inconstancia o una decisión errónea son el síntoma incuestionable de una debilidad emergente que no ha de ser perdonada.

Encontramos un segundo antecedente claro a la situación actual en el pensamiento del filósofo francés **Michel Foucault** (Poitiers, Francia, 15 de octubre de 1926-París, 25 de junio de 1984). Foucault es el pensador del poder. Si bien su obra es muy extensa, nos centraremos aquí en algunos aspectos relacionados con las nuevas formas de explotación laboral.

En *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*, publicado originalmente en 1975, Foucault nos muestra los terroríficos paralelismos existentes entre la arquitectura de la prisión y de diversas estructuras de la sociedad moderna como las fábricas, los cuarteles, los colegios o los hospitales. *Partiendo del ejemplo del panóptico (ese torreón en mitad de las estructuras carcelarias al modo del “ojo que todo lo ve”), Foucault muestra cómo se desarrollan y repiten distintos patrones en esas otras estructuras de la sociedad (fábricas, colegios, cuarteles, hospitales) destinados también a vigilar y castigar en gran medida.* En ellas no debía quedar espacio para la intimidad y se debería corregir el cuerpo para llegar a controlar las mentes. Foucault analiza magistralmente el desarrollo histórico de estas arquitecturas y su relación con el desarrollo de las cárceles, llegando a la conclusión de que se ha perseguido en todo momento la consumación de un nuevo tipo de individuo alienado: **los cuerpos domesticados económicamente rentables**. El obrero deberá así cumplir cuantas normas se le ocurran al empresario, incluso cuando su incumplimiento no repercuta negativamente en la producción; el régimen castrense es, en sí mismo, un catálogo de normas destinadas a moldear la conducta y a que todo se rija según la escala de mando; el niño en el colegio debe mantenerse sentado, en silencio, etc. **Cuerpos domesticados económicamente rentables.**

Realmente el panóptico, el ojo que todo lo ve, a veces vigila y a veces no. Éste es su verdadero poder devastador. Sin embargo, los presos, los operarios de las fábricas o los enfermos en los hospitales, acaban optando por la autocensura y la autovigilancia; es decir, con el tiempo acaban por asumir todas las reglas que les vienen impuestas durante las horas en que son vigilados por voluntad propia también cuando están a solas; por otra parte, y como desarrollo de lo anterior, es también habitual que se atribuyan las funciones de vigilancia hacia el prójimo. Por todo ello, y centrándonos en el mundo laboral, volvemos a leer esa misma cita de Polanyi con nuevos ojos: **empresarios que se liberan finalmente de la gestión de su negocio (panópticos que se dejan de utilizar porque los operarios se vigilan entre ellos), dejando en manos de unos trabajadores –convenientemente disciplinados mediante la autoexplotación– la asunción de responsabilidades que nunca le son reconocidas ni retribuidas.**

2-. La precariedad como forma de disciplina. La nueva construcción de la identidad personal a través del empleo.

El sociólogo polaco Zygmunt Bauman (Ponznán, 19 de noviembre de 1925-Leeds, 9 de enero de 2017) lo explica así en su obra de 2013 *Vigilancia Líquida*: “Las empresas de la era de la «economía de la experiencia» deben y quieren prohibir –y de hecho prohíben– la planificación a largo plazo y la acumulación de méritos. Esta situación mantiene a los empleados en un movimiento continuo y ocupados en una febril e interminable búsqueda sin fin de la evidencia de que siguen estando dentro”. Y más adelante precisa: “A cada asalto, el más divertido y el más eficiente se gana una renovación del contrato, aunque sin garantía, ni tampoco una mayor probabilidad de salir ileso del siguiente asalto”.

No es por tanto extraño que, demasiadas veces, todo el sistema punitivo que ponen en funcionamiento las empresas que perpetran la precariedad más voraz vaya encaminado, no ya a corregir deficiencias organizativas o productivas de los trabajadores reconvenidos, sino a prevenir una rebelión. Al igual que en el ejército –como orden castrense–, el empleo precario otorga como premio último a los disciplinados la mera supervivencia. Nada más. Sin embargo –a diferencia del ejército como ejemplo de estructura basada en la disciplina–, en lo precario no existe premio mediante un sistema de ascensos. Los únicos galones, por tanto, son los días cotizados; los días en que se consigue salir ileso. De tal modo, el propio trabajo y el cumplimiento de la disciplina se confunden. No se sabe dónde hay hegemonía de lo uno y dónde hay preeminencia de lo otro.

Pero este uso de la disciplina necesita instrumentos que prevengan rebeliones indeseadas. **Hay que edulcorar la disciplina a fin de hacerla invisible, de ocultar sus evidencias.** (El poder más efectivo es aquel que permanece oculto, nos decía Foucault). Esto opera principalmente en lo moral y se traduce en la idea misma de la felicidad. **Para ser un precario competente es necesario ser un precario feliz.** Y sólo es posible alcanzar dicha felicidad utilitarista manteniendo posiciones abiertas, alejando de nosotros y nosotras todo pensamiento propio y siendo permeables al ideario de la empresa en todo momento. Pensar demasiado es sospechoso; pensar demasiado nos hace parecer seres grises, aburridos... Pensar –en definitiva– es algo que sólo crea problemas si no ejercemos nuestro pensamiento con un fin utilitario, afín a los intereses de la empresa, ya que cualquier otra clase de pensamiento es, en sí misma, indisciplinada.

Por tanto, esta edulcoración de la disciplina es el arma definitiva con la que se pretende domesticar al precariado. **Éste es realmente el nuevo concepto de empleabilidad que hay sobre la mesa.** Darlo todo, cumplir con la doctrina de la empresa, asumir cada tarea con una sonrisa y, llegado el momento del despido, mantener una actitud positiva. Alegrarse de haber aprendido mucho y confiar en que habrá más suerte la próxima vez. Fármacos y autoayuda están siempre al alcance de la mano si la digestión nos resulta pesada.

La precariedad, por tanto, además de un sistema que ofrece pocas certidumbres y que fagocita los derechos de los trabajadores, es un régimen de disciplina en sí mismo. Cuanta más precariedad exista a lo largo del tiempo, mayores habrán sido los avances neoliberales en cuanto a la *naturalización de la autoexplotación*. Duele reconocer que es muy probable que ya se haya naturalizado demasiado este sistema, sobre todo

cuando leemos ofertas de empleo que dicen, sin rubor alguno, buscar a personas con **alta tolerancia a la frustración**.

3-. Camino a la autoexplotación. La filosofía *entrepreneur*.

En estos momentos se están desarrollando nuevas fórmulas de empleo que han dado una nueva vuelta de tuerca a la situación anteriormente conocida. El empresario, además de haberse liberado de la gestión de su negocio, pretende ahora ponerlo en práctica sin asumir ningún tipo de riesgo. La mano de obra se presentaba como una carga, ya que la clase trabajadora iba adquiriendo derechos con el paso del tiempo, y dichos derechos se traducían en mayor gasto que, a su vez, redundaba en un menor beneficios. **Nuevas fórmulas de contratación han establecido *de facto* sistemas donde se hace imposible esa consecución de derechos.** Pondré algunos ejemplos a título ilustrativo.

Uber. Bajo el nombre de esta aplicación informática se esconden cientos de subcontratas donde los trabajadores van transitando de subrogación en subrogación, por periodos no más largos de cuatro o cinco meses. **Su único contacto con la empresa es por medio de una aplicación informática destinada a medir la productividad y por medio de whatsapp.** El sistema de fichaje lo realizan por la app, y sus jornadas semanales superan en muchos casos las 60 horas para llegar a conseguir un salario neto de 1000 euros mensuales. Las relaciones laborales se llevan a cabo por grupos de whatsapp, grupos donde escribe todo el mundo, desde el departamento de RRHH hasta la última persona que ha sido contratada. En el momento que se realiza una pregunta incómoda, o que se contradice a la empresa en lo más mínimo, se elimina a esa persona del grupo de whatsapp y desaparece. Esta situación ha sido publicada en prensa y por el momento no se conoce ninguna actuación de oficio por parte de la autoridad laboral. Obviamente, pasado un tiempo, el grupo de whatsapp se convierte en una cadena interminable de saludos afectuosos y de caritas sonrientes pese a que los trabajadores sigan sufriendo este infierno laboral. En este caso, el panóptico (ese ojo que lo ve todo) es una aplicación informática.

Co-working. En este caso vemos cómo se desarrolla el concepto de individuación desarrollado por **Bauman: para el pensador polaco, la «individuación» hoy en día es un proceso en el que el crecimiento de la dependencia se disfraza y se llama «progreso de la autonomía».** Bajo este término se denominan las oficinas de alquiler donde profesionales de diversos ámbitos comparten espacio. Nos encontramos en muchas ocasiones que estos espacios son utilizados por falsos autónomos, configurando un nuevo tipo de espacio laboral, sufragado por el propio trabajador, en una suerte de deslocalización de las personas deslocalizadas. Esto ocurre en el mejor de los casos, ya que el pago de una mesa en una de estas oficinas de alquiler tiene un precio importante si tomamos como referencia el salario mediano (no medio) de nuestro país. Hay trabajadores de la administración, incluso en algunos casos, utilizando estos espacios de apariencia desenfadada. Los trabajadores, que podrían optar por realizar estas funciones en su propio domicilio, eligen estos espacios porque necesitan sentir que forman parte de una empresa. Requieren de un ambiente de trabajo de oficina que *les ponga las pilas*, aunque también los elijen por motivos mucho más comprensibles como evitar el aislamiento y favorecer las relaciones personales. **La tendencia actual, dado el precio de estas oficinas de alquiler, es encontrar a estos falsos autónomos trabajando**

en bibliotecas públicas. En este caso, quien libera al empresario del pago del lugar de trabajo no es el propio trabajador, sino el conjunto de las y los contribuyentes.

Contact Center. A mitad de camino entre las antiguas empresas y las nuevas fórmulas de explotación nos encontramos el caso del telemarketing y los *Contact-Centers*. En este tipo de actividad se dan cita varios de los elementos anticipados por Foucault: los trabajadores y las trabajadoras están siendo vigilados constantemente (el último movimiento del ratón está monitorizado por programas corporativos), y se implementa la figura del *force*, que es una persona encargada de ir midiendo en tiempo real la duración de las llamadas de los y las agentes, y que llama por teléfono al agente en segunda línea para indicarle que debe finalizar la llamada con el cliente lo antes posible. Estos trabajadores y trabajadoras son atiborrados de formación corporativa para que “salgan de su zona de confort”. Dicha formación está encaminada a que los trabajadores se vigilen entre sí y se autoexploten. Por otra parte, y con la aquiescencia de los sindicatos mayoritarios (CCOO-UGT), cada vez que un cliente decide cambiar de contrata, los trabajadores tienen la opción de pasar a la siguiente empresa o quedarse en el paro, pero como el convenio no recoge la subrogación, los trabajadores pierden por el camino todos sus derechos.

Además de los ejemplos dados, existen multitud de nuevas realidades laborales en las que se lleva la filosofía de la servidumbre al paroxismo. Deliveroo, Amazon, Glovo... Sin embargo, he preferido destacar tres ejemplos yuxtapuestos donde vemos tres realidades de forma más gráfica. Así tenemos el caso de trabajadores ligados a una empresa virtual (**subcontratas de Uber**), el caso falsos autónomos sin lugar de trabajo donde vemos la aparición de un nuevo modelo de lugar de trabajo (**oficinas co-working**) o el de empresas cuya concepción está en la raíz de las fórmulas de vigilancia y control que ya vaticinaba Foucault (**telemarketing**). Sin embargo, estos nuevos procesos empresariales se van transmitiendo de forma incesante a empresas que anteriormente tenían una configuración más clásica. De hecho, en uno u otro sentido, cualquier empresa de la actualidad lleva a cabo estas fórmulas, incluida la propia administración. Llama poderosamente la atención los efectos que estas nuevas fórmulas de explotación tienen sobre distintos segmentos sociales. Especialmente sobre las mujeres, la juventud y las personas migrantes. El sector de telemarketing, por poner un ejemplo, es un claro ejemplo de sector precario y feminizado. Más del 75% de las personas ocupadas en este sector son mujeres según el estudio DBK realizado por la propia Asociación de Contact Center (Ace). Trabajo precario es sinónimo de trabajo feminizado. A su vez, la temporalidad se ceba con los jóvenes. El abuso de los contratos de prácticas o formación hace que cientos de miles de jóvenes de este país estén trabajando prácticamente sin cobrar nada, ya que sus funciones, en no pocas ocasiones, son idénticas a las de trabajadores y trabajadoras que cobran el salario íntegro de sus respectivos convenios. O el caso de los migrantes, donde podemos observar que en la casi totalidad de los casos sólo pueden acceder a puestos de trabajos precarios con independencia de la formación de que dispongan.

4-. La propia disponibilidad. La construcción de la identidad personal a través del empleo.

Sentadas las bases que fomentan la autoexplotación, veamos ahora el concepto de la propia disponibilidad, y más adelante, el de la construcción de la identidad personal a través del empleo.

El nuevo modelo de trabajador que busca el capital debe ser un *autopromotor*, y debe estar disponible en todo momento. Un uso funesto de diversos avances tecnológicos favorece este hecho. Nuestro teléfono móvil está en todo momento disponible para recibir una llamada, un correo electrónico o un mensaje de texto y, a su vez, permanecemos disponibles para hacer lo que nuestro teléfono móvil nos dicte en el instante. Da igual la hora del día y el momento. Debemos ser *workaholics*, dicho en lenguaje *entrepreneur* (adictos al trabajo). Personas dispuestas a hacer cualquier cosa en cualquier momento, ya que, si nosotros no lo hacemos, otra persona acumulará dichos méritos poniendo en peligro nuestra *durabilidad* en la empresa.

No quisiera propiciar equívocos. Los avances tecnológicos son muy positivos si se emplean buenas prácticas. Por ejemplo, hay una gran cantidad de personas que deciden grabar videos para compartir sus conocimientos, de forma totalmente altruista en la inmensa mayoría de los casos, y gracias a este uso de la tecnología uno puede aprender música, filosofía, cocina o cualquier otra cosa de forma gratuita y accesible si se dispone de una conexión a internet.

Pero volvamos a la cuestión de la identidad a través del empleo. Este monopolio del tiempo de trabajo frente al tiempo personal ha propiciado que la identidad se construya en gran medida a través del empleo. Somos vendedores de nuestro producto (el producto eres tú) en redes sociales, incluso cuando compartimos momentos privados en familia o con amigos. Es lo que denominé en algunos artículos (**Diario16, El Salto**) como *la felicidad como camisa de fuerza*.

Todo el aparato disciplinario existente en la sociedad, mediante los sistemas de control y corrección –tantas veces marcadamente punitiva– son un intento por fortalecer aún más nuestro *superyó*, ese tribunal interno de nuestra psique que Freud relacionaba con la autocensura o la auto-imposición del deber. El neoliberalismo mantiene así el *statu quo*.

El ideal de felicidad forzosa que justificamos mediante nuestra actividad diaria en redes sociales es, irremediamente, el mayor acto de autocensura. De ahí la existencia de su cara opuesta: el *hater*, el *troll*... que al igual que el *Ello* freudiano se presenta habitualmente bajo formas anónimas. Desplazar estas tendencias mediante *sublimaciones* más que discutibles es, tal vez, la única razón de que no explote todo por los aires. Mediante estas *sublimaciones* nos mostramos de acuerdo en la degustación de un sucedáneo de todo (pseudodemocracia, pseudoempleo, amistades virtuales, pseudoarte...).

Debemos ser felices. A la fuerza. Por imperativo categórico. Ser felices para no ser grises, para no ser evitados primero y tratados como apestados más tarde, para no ser condenados al ostracismo... Este es el ideario de la *felicidad como una camisa de fuerza*. La relación de esta idea con la nueva construcción de la identidad personal a través del empleo es evidente si tenemos en cuenta lo anteriormente expuesto en relación al precariado perfecto, que no sólo debe ser obediente, debe además ser feliz y estar orgulloso de ello.

5-. Nuevos agentes y respuestas ante la explotación.

Evidentemente, las nuevas fórmulas de explotación carecen de trabajadores que estén organizados para dar una respuesta. Ésta es tal vez la tarea que debemos asumir con mayor urgencia. El caso del telemarketing, desde mi punto de vista, debe ser un punto de referencia, ya que lo que se ha conseguido en ese sector, con una precariedad tan

elevada y un sistema punitivo constante por parte de las empresas, es casi una raya en el agua. En aquellas empresas con fuerte representación sindical por parte de sindicatos combativos (me refiero a CGT en exclusiva a fuer de ser sinceros) los programas formativos de las empresas para que los trabajadores y las trabajadoras se autoexploten no consiguen tener verdadero calado. Son habituales las protestas colectivas y se realizan huelgas con amplio seguimiento de forma constante.

Sin embargo, esta realidad es muy distinta en otros sectores de nueva creación. No hay implantación sindical de ningún tipo en algunas de las empresas que he citado anteriormente (Uber, Cabify, Glovo, Deliveroo y tantas otras), por no citar el caso de los trabajadores que están aislados en régimen de falso autónomo o en los denominados co-working o bibliotecas públicas.

La precariedad, además de una realidad social es una ideología. La ideología de la servidumbre. Y para hacerle frente es necesario hacerlo con argumentos. La propaganda empresarial que favorece que los trabajadores se autoexploten no puede campar a sus anchas sin que exista una réplica sindical que la desmonte. Es ahí donde debemos estar. Pasó el tiempo de realizar acciones sindicales de manera automática (una concentración en la puerta de un centro de trabajo donde se canten consignas es algo positivo, no cabe duda, pero realizar en paralelo una acción que sorprenda a quienes tenemos que convencer, que son los que miran desde lejos pero no se suman, es mucho más interesante). De hecho, realizar acciones más novedosas incrementará la asistencia de la militancia, cansada de repetir tal vez los mismos patrones en cada acto de protesta. Es el momento de recuperar la iniciativa. **Es el momento de hacer ruido con las ideas y no sólo con los silbatos, megáfonos o las caceroladas.** Cada situación que se presente debe ser aprovechada como una nueva oportunidad para hacer las cosas de una forma distinta, más profunda y más directa, sin banalizar el mensaje.