

LA ESCLAVITUD (ASALARIADA) CONTEMPORÁNEA

Un enfoque, entre otros, para tratar de entender la tragedia brasileña

Alejandro Teitelbaum

Es un enfoque parcial porque la explicación de fondo –que requiere un análisis exhaustivo- hay que buscarla en el fracaso del petismo, una variedad del colapso de los gobiernos llamados progresistas de América Latina, que intentan disimular sus opinólogos apologistas con argumentos falaces. A lo que se suma la incapacidad política e ideológica de la izquierda para proponer e impulsar una alternativa superadora.

El taylorismo u “organización científica del trabajo” y su aplicación en la práctica, el fordismo, se basó en la idea de hacer del trabajador un mecanismo más en la cadena de montaje: el obrero, en lugar de desplazarse para realizar su tarea se queda en su sitio y la tarea llega a él en la cadena de montaje. La velocidad de ésta última le impone inexorablemente al trabajador el ritmo de trabajo.

El primero en aplicarlo en la práctica fue Henry Ford, a principios del siglo XX, para la fabricación del famoso Ford T. Este trabajo embrutecedor agotaba a los obreros, muchos de los cuales optaban por dejarlo. Ante una tasa de rotación del personal sumamente elevada Ford encontró la solución: aumentar verticalmente los salarios a 5 dólares por día, cosa que pudo hacer sin disminuir los beneficios dado *el enorme aumento de la productividad y el pronunciado descenso del costo de producción que resultó de la introducción del trabajo en cadena*. Los nuevos salarios en las fábricas de Ford permitieron a sus trabajadores convertirse en consumidores, inclusive de los autos fabricados por ellos.

Los trabajadores, que no se sentían para nada interesados por un trabajo repetitivo que no dejaba lugar a iniciativa alguna de su parte, recuperaban fuera del trabajo su condición humana (o creían recuperarla) como consumidores, gracias a los salarios relativamente altos que percibían.

Esta situación se generalizó en los países más industrializados sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial y de manera muy circunscripta y temporaria en algunos países periféricos.[1] Es lo que se llamó “el Estado de bienestar”. *“El Estado de bienestar no es, como se oye decir con frecuencia, un Estado que llena las brechas del sistema capitalista o que cicatriza a fuerza de prestaciones sociales las heridas que inflinge el sistema. El Estado de bienestar se fija como imperativo mantener una tasa de crecimiento, cualquiera sea, siempre que sea positiva y de distribuir compensaciones de manera de asegurar siempre un contrapeso a la relación salarial”*. [2]

Es por lo tanto cierto que el “Estado de bienestar” influyó profundamente en la conciencia de los trabajadores. Lars Svendsen escribe: [los trabajadores] *“...terminaron por aceptar la relación salarial y la división del trabajo resultante. Contrariamente a lo que esperaba el marxismo revolucionario, dejaron de cuestionar el paradigma capitalista, contentándose con la ambición más modesta de mejorar su condición en el interior del sistema. Eso significaba también que su esperanza de libertad y de realización personal radicaba en su papel de consumidores. Su objetivo principal pasaba a ser el aumento de sus salarios para poder consumir más”*. [3]

El Estado de bienestar se terminó más o menos abruptamente con la caída de la tasa de ganancia capitalista y la consiguiente caída de los salarios reales. Para dar un nuevo impulso a la economía capitalista y revertir la tendencia decreciente de la tasa de beneficios, comenzó a generalizarse la aplicación de la nueva tecnología (robótica, electrónica, informática) a la industria y a los servicios. [4]

De modo que la nueva tecnología, la organización “científica” del trabajo y el consiguiente aumento de la intensidad del trabajo, aun manteniéndose el mismo horario de trabajo, incrementa el beneficio capitalista como plusvalía relativa (menos trabajo necesario y más trabajo excedente).

Y si aumenta la jornada laboral también aumenta el beneficio capitalista (plusvalía absoluta como la que el capitalista obtiene durante la jornada normal de trabajo) aunque se mantenga la misma proporción entre trabajo necesario y trabajo excedente. Véase Marx, *El Capital*, Libro I, sección 5, Cap. XIV (Plusvalía absoluta y plusvalía relativa).

La introducción de las nuevas tecnologías requería otra forma de participación de los trabajadores en la producción, que ya no podía reducirse a la de meros autómatas. Había que modificar-perfeccionar el sistema de explotación, pues las nuevas técnicas, entre ellas la informática, requerían distintos niveles de formación y de conocimientos, lo que condujo a que comenzaran a difuminarse las fronteras entre el trabajo manual e intelectual.

Es así como nace el “management” en sus distintas variantes, todas tendentes esencialmente a que los asalariados se sientan partícipes –junto con los patrones– en un esfuerzo común para el bienestar de todos.

Esto no implica la desaparición del fordismo, que sigue vigente para las tareas que no requieren calificación y subsiste esencialmente en la nueva concepción de la empresa: el control del personal –una de las piedras angulares de la explotación capitalista– que se realiza físicamente en la cadena fordista de producción, continúa –acentuado– en la era postfordista por otros medios. “*Gracias a las tecnologías informáticas –escribe Lars Svendsen– la dirección puede vigilar lo que sus empleados hacen en el curso de la jornada y cual es su rendimiento*”.^[5]

El nuevo “management” apunta a la psicología del personal. Los directores de personal (o Directores de Recursos Humanos) peroran acerca de la “creatividad” y del “espíritu de equipo”, de la “realización personal por el trabajo”, de que el trabajo puede –y debe– resultar entretenido, (“work is fun”) etc. y se publican manuales sobre los mismos temas. Hasta se contratan “funsultants” o “funcilitators” para que introduzcan en la mente de los trabajadores la idea de que el trabajo es entretenido, de que es como un juego (“gamification” –del inglés “game”– del trabajo).^[6]

Si se les pregunta a los asalariados si están satisfechos en su trabajo muchos responderán que sí, que si no trabajaran su vida carecería de sentido. Y esto vale incluso para quienes realizan las tareas más simples.

En la cadena fordista la empresa se apodera del cuerpo del trabajador, con el nuevo “management” se apodera de su espíritu. Escribe Svendsen: “*Las motivaciones y los objetivos del empleado y de la organización se presume que están en perfecta armonía: El nuevo “management” penetra el alma de cada empleado. En lugar de imponerle una disciplina desde el exterior, lo motiva desde el interior*”.

Hans Magnus Enzensberger, poeta y ensayista alemán, escribió en el decenio de 1960: “*La explotación material debe esconderse tras la explotación no material y obtener por nuevos medios el consenso de los individuos. La acumulación del poder político sirve como pantalla de la acumulación de las riquezas. Ya no sólo se apodera de la capacidad de trabajo, sino de la capacidad de juzgar y de pronunciarse. No se suprime la explotación, sino la conciencia de la misma*”.^[7]

La mayor parte del beneficio resultante del aumento de la productividad engrosa la renta capitalista y una mínima parte se incorpora al salario, aunque no siempre. Es así como una constante del sistema capitalista es la profundización de la desigualdad en la distribución del producto.

Y del mismo modo, el tiempo social liberado por el aumento de la productividad se distribuye desigualmente: el tiempo que dedican al trabajo los asalariados no disminuye, ni aproximadamente, en la misma proporción en que aumenta la productividad.

Con el “management” se procura que el trabajador de “cuello blanco”, que es –o tiende a ser– mayoritario en las países más industrializados, centre su vida como persona en el seno de la empresa y llene su tiempo “libre” fuera de ella –orientado por la moda y la publicidad– como consumidor de objetos necesarios e innecesarios [8] y de distinto tipo de entretenimientos alienantes, como espectador de deportes mercantilizados, de series televisivas, como adicto a juegos electrónicos (verdadero flagelo contemporáneo), etc., en la medida que se lo permiten sus ingresos reales y los créditos que pueda obtener (y que, en tiempos de crisis, no puede rembolsar).

Dicho de otra manera, el sistema capitalista en su estado actual trata de superar sus contradicciones insolubles inherentes a la apropiación por los dueños de los instrumentos y medios de producción y de cambio de buena parte del trabajo humano social apoderándose de la mayor parte del creciente tiempo libre social (distribución desigual del tiempo libre social ganado con el aumento de la productividad) para “poner plustrabajo”, como escribe Marx en los *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse)* y apoderándose también del escaso tiempo libre particular que les queda a quienes trabajan, mercantilizándolo como objeto de consumo.

De modo que puede decirse que la esclavitud asalariada propia del capitalismo, que pudo entenderse limitada sólo a la jornada laboral, ahora se extiende a TODO EL TIEMPO de la vida de los asalariados. De alguna manera, ha desaparecido la diferencia entre la esclavitud como sistema prevaleciente en la antigüedad (el esclavo al servicio del amo de manera permanente) y la esclavitud asalariada moderna.

Ello es así porque la concentración oligopólica de los medios de comunicación de masas (incluida la comunicación electrónica) y de los productos de entretenimiento de masas (series televisivas, música popular, parques de diversiones, juegos de vídeo, filmes, etc.) está en su apogeo.

Grandes empresas tienen el control mundial casi total de esos productos, mediante los cuales dictan a los seres humanos cómo deben pensar, qué deben consumir, cómo deben utilizar su tiempo libre, cuáles deben ser sus aspiraciones, etc. Son el instrumento destinado a mantener y consolidar la hegemonía de la ideología y la cultura del sistema capitalista y formidables instrumentos para la neutralización del espíritu crítico, la domesticación y la degradación intelectual, ética y estética del ser humano. Uniformizan a escala planetaria los reflejos y comportamientos del ser humano, destruyendo la originalidad y riqueza de la cultura de cada pueblo. Son los vectores de la ideología del sistema dominante, que filtran la información y que tiñen la información ya filtrada de esa misma ideología en función de sus intereses particulares.

Sirven de plataforma privilegiada a periodistas obsecuentes, politólogos, sociólogos, economistas, filósofos mediáticos y otros “formadores de opinión” justificadores del sistema y del TINA –“There Is No Alternative”– formulado en su momento por Margaret Thatcher y actualizado ahora por la directora general del Fondo Monetario Internacional, Christine Lagarde: “No hay alternativa a la austeridad” (Diario Le Monde y AFP, 2 de mayo de 2013).

Los consorcios transnacionales llegan con sus productos (informativos y otros) a centenares de millones de personas y son los verdaderos formadores (más bien deformadores) de la opinión pública.

Las técnicas para mantener la hegemonía de la ideología capitalista han adquirido jerarquía científica. Los mecanismos de manipulación mental son objeto de trabajos académicos y de seminarios internacionales.

En la Universidad de Stanford, California, funciona un *Laboratorio de Tecnología Persuasiva* que dirige B. J Fogg, quien ha escrito un libro cuyo título lo dice todo: *Tecnología Persuasiva: utilizar las computadoras para cambiar lo que pensamos y lo que hacemos (tecnologías interactivas* [Persuasive Technology: Using Computers to Change What We Think and Do (Interactive Technologies)]. También se llama a esta disciplina *captología*.

Del 6 al 8 de junio de 2012 se celebró en Linköping (Suecia) el “VII Congreso internacional sobre tecnología persuasiva”. En la convocatoria al Congreso se explicaba que “*La tecnología persuasiva es un campo científico interdisciplinario que estudia el diseño de tecnologías y servicios interactivos para cambiar la actitud y el comportamiento de las personas. En él confluyen ámbitos como la retórica clásica, la psicología social y la computación ubicua [9] y sus especialistas suelen dedicarse al diseño de aplicaciones en dominios como el sanitario, empresarial, de seguridad y educativo. El congreso contará con la información más actual sobre cómo diseñar aplicaciones móviles y basadas en Internet, como por ejemplo juegos móviles y sitios dedicados a las redes sociales, para influir en comportamientos, pensamientos y sentimientos*”. Otras reuniones y conferencias similares se suelen celebrar en distintas partes del mundo.

Alain Accardo resume bien esto cuando escribe: “*De hecho, todas las prácticas sociales en las que tomamos parte tienen efectos pedagógicos implícitos y contribuyen, poco o mucho, a “plier la machine” en nosotros, en un sentido lo más a menudo, aunque no siempre, conforme con las necesidades del sistema*”.

La expresión “plier la machine”, literalmente plegar la máquina, hace alusión a la idea cartesiana retomada por Pascal de que el ser humano es por una parte espíritu y corporalmente una máquina, un autómatas. Literariamente se podría traducir en el sentido de que el Poder pone a la gente de rodillas para llevarlos a que crean lo que el Poder quiere que crean.[10]

Accardo se refiere a continuación a los tres dispositivos de domesticación integrados al sistema capitalista que considera esenciales: 1) el sistema escolar y universitario, 2) el sistema mediático de información-comunicación y 3) el sistema político de democracia representativa.

Notas

[1] Como fue el caso de Argentina en los años 1945-50 que describe en términos muy duros Ezequiel Martínez Estrada en el capítulo “Industrialización de la servidumbre” de su libro *¿Qué es esto? Catilinas*.

[2] Dominique Meda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Ed. Aubier, Paris, 1995, pág. 135.

[3] Lars Svendsen, *Le travail. Gagner sa vie, à quel prix?* Editions Autrement, Paris, setiembre 2013, pág. 140.

[4] “...En toda la historia del capitalismo, desde la gran revolución industrial de fin del siglo XVIII hasta nuestros días, el sistema económico se ha desarrollado por movimientos sucesivos de inversiones y de innovaciones tecnológicas. Esos movimientos parecen principalmente vinculados a las dificultades inherentes al proceso de acumulación del capital: este, en un momento dado, se traba y todo se cuestiona: la regulación, los salarios, la productividad. La innovación tecnológica es una manera de salir de la crisis, pero no viene sola: ella afecta directamente, a veces el nivel del empleo, siempre la organización del trabajo y el control ejercido por los trabajadores sobre su oficio y sobre sus instrumentos de trabajo y por sus organizaciones sobre el nivel de los salarios, sobre la

disciplina en el trabajo y la seguridad laboral...”. Alfred Dubuc, *Quelle nouvelle révolution industrielle?* en: *Le plein emploi à l’aube de la nouvelle révolution industrielle*. Publicación de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Montreal, 1982. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/handle/1866/1772>

[5] Un estudio detallado de la organización del trabajo en las empresas que han incorporado la robótica se puede encontrar en Benjamín Coriat, *L’atelier et le robot. Essai sur le fordisme et la production de masse à l’age de l’électronique*. Ediciones Christian Bourgois, Francia. 1990. Sobre el mismo tema: de Michel Freyssinet, *Trabajo, automatización y modelos productivos*. Grupo Editorial Lumen, Argentina 2002.

[6] Véase, en el sitio <http://www.changeisfun.com/about/leslie.html> , la ejemplar biografía y bibliografía de Leslie Yerkes, presidenta de Catalyst. Su biografía comienza así: “La especialidad de Leslie está ayudando a las organizaciones a convertir los retos en oportunidades. Su filosofía es simple: La gente es básicamente buena, bien intencionada, valiente y capaz de aprender, y el trabajo de Leslie consiste en proporcionar un marco en el que la gente puede recurrir a sus propios recursos internos para encontrar soluciones creativas”.

[7] Hans Magnus Enzensberger, *Culture ou mise en condition?* Collection 10/18, Paris 1973, págs. 18-19.

[8] Es el llamado efecto de demostración o de imitación, que en el plano económico fue formulado por James Stemble Duesenberry quien se refiere a la tendencia de los miembros de un grupo social a imitar los comportamientos de consumo de la capa de mayores ingresos de ese mismo grupo o de la capa inmediatamente superior para tratar de identificarse con estos últimos (Duesenberry, James, *Income, Saving and the Theory of Consumption Behaviour*. Harvard University Press, 1949). La moda y las marcas promueven ese efecto. En un plano más general, se llama también efecto de demostración o de imitación al hecho de que las clases populares (por lo menos una buena parte de ellas) tienden a imitar los modos de pensar y los comportamientos de las elites dirigentes. Incluso, en no pocos casos, tratan de copiar los comportamientos delictuosos de las elites (todos roban yo también), con la creencia de que, como aquéllas, beneficiarán de impunidad.

[9] Computación ubicua o “inteligencia ambiental” es la integración de la informática en el entorno de las personas, de forma que los ordenadores no se perciban como objetos diferenciados. La persona interactúa de manera natural con los dispositivos informáticos y sistemas computacionales que a su vez interactúan entre sí y puede realizar cualquier tarea diaria a través de dichos dispositivos (encender las luces, poner en marcha la calefacción, el horno de la cocina o el televisor, encender y apagar la computadora en el lugar de trabajo, etc. desde cerca o a distancia). Estos dispositivos pueden tener una utilidad práctica (como el que impide poner en marcha el automóvil si el conductor no ha ajustado su cinturón de seguridad, lo que induce un comportamiento positivo) pero por un lado tienden a convertir al ser humano en un robot más y por el otro permiten controlar a distancia todas las actividades, aún las más rutinarias, de las personas.

[10] Alain Accardo, *Notre servitude involontaire*, Edit. Agone, Francia, 2001, pág. 50 y ss.