



:: [portada](#) :: [Conocimiento Libre](#) ::

05-07-2013

Tres relatos sobre la precarización del trabajo en el capitalismo de la información

Santiago José Roca
Rebelión

¿Cuál es el papel del trabajo en la economía de la información? O más importante aún ¿cuál es el lugar de los trabajadores en un sistema económico y político que apoya abiertamente la precarización laboral? Si por una parte parecemos abiertos a admitir que nos hallamos en un *nuevo* momento del desarrollo capitalista (creencia basada en una confluencia entre la ética de la sociedad de consumo y el tecno-optimismo), también es cierto que los países del centro capitalista están enfrentando una de las crisis sociales más crudas de las últimas décadas. En la brecha entre los elogios al capitalismo de la información y la realidad cotidiana de ciudadanos de todas las categorías, coexisten voces heterogéneas que pueden ser útiles para discernir la dirección y el sentido de las circunstancias que experimentan los mercados y, especialmente, el trabajo y los trabajadores.

En este ensayo intentamos poner en evidencia tres "relatos" sobre el trabajo en tiempos de la economía de la información. No buscamos con ello establecer un sistema teórico, sino sobre todo identificar algunos contextos de interpretación enmarcados en ciertas estrategias discursivas que contribuyen con la comprensión del papel que se le atribuye al trabajo en esta época. Se trata sólo de tres tipos de narrativas, cuyos exponentes escogimos casi arbitrariamente porque nos parecieron convenientes para mostrar cómo responden - o contradicen - la conceptualización del papel del trabajo en la sociedad postindustrial. A partir de ello consideramos tres discursos: el teórico positivista, el ético-estético y el discurso de la protesta laboral.

La precarización del trabajo en los "tiempos modernos"

Una narrativa sobre los cambios que afectan el trabajo la encontramos en los teóricos de la sociedad de la información y de la sociedad postindustrial. La flexibilización del trabajo es, a decir de los teóricos, una característica de la economía capitalista de la información. De acuerdo con Manuel Castells en *La galaxia internet* (2001), las condiciones actuales del trabajo están condicionadas por las estructuras organizacionales de las empresas y por el desarrollo de medios de comunicación digital, aspectos que favorecen otras formas de control del trabajo:

Una de las transformaciones más importantes que se están produciendo en las relaciones de trabajo es común tanto al trabajo autoprogramable como al genérico: me refiero a la flexibilidad. La estructura reticular de la empresa, el rápido ritmo de la economía global y la capacidad tecnológica que permite el trabajo on-line, tanto para individuos como para empresas, contribuyen al surgimiento de un esquema flexible de empleo (pp. 113-114).

De ahí que el horizonte profesional del trabajador se transforme también en concordancia con el cambio organizacional que genera la nueva economía, de forma tal que se configuran otros modos de comprender el desenvolvimiento del trabajador en el contexto del mercado laboral y de la



producción de bienes y servicios:

La idea de seguir una carrera profesional previsible, trabajando a tiempo completo en una empresa o en el sector público, durante un largo período de tiempo y bajo unas condiciones contractuales de derechos y obligaciones comunes a casi todos los trabajadores, está desapareciendo de la práctica empresarial, a pesar de su persistencia en algunos mercados de trabajo muy reglamentados, así como en el menguante sector público (p. 114).

La propia idea del trabajo como proyecto de vida se transforma, y la idea de trabajo "estable" queda relegada a los mercados de empleo protegidos y al sector público. Se trata del tránsito de una forma de empleo a otra, lo cual supone otras normas para las relaciones entre los trabajadores y las empresas. Los nuevos modos de empleo se encuentran emparentados con un conjunto de cambios sociales, especialmente de carácter político y económico. En este contexto, la flexibilidad laboral que caracteriza al trabajo contemporáneo se concibe como parte de otra forma de organización social:

La flexibilidad laboral, los modelos de empleo variables, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son características sistémicas del *e-business*. Desde este núcleo de la nueva economía, las prácticas laborales flexibles tienden a difundirse por todo el mercado laboral en su conjunto, contribuyendo a una nueva forma de estructura social que he caracterizado con el concepto de "sociedad red" (p. 115).

En suma, la transformación que ha sufrido el trabajo representa sólo una parte de los cambios presentes en un conjunto de transformaciones que se han evidenciado en las sociedades de capitalismo avanzado. Dichas transformaciones se manifiestan en los cambios organizacionales y tecnológicos que caracterizan a sociedades cuyas formas convencionales de asociación están siendo reemplazadas por la dinámica de las "redes", es decir, sociedades que están abandonando las formas de organización que cobijaron a la fuerza del trabajo durante buena parte del siglo XX.

Estos aspectos forman parte de un proceso general de racionalización de la economía industrial que apunta incluso a "revolucionar" sus propia constitución. De acuerdo con Ulrich Beck en *La sociedad del riesgo* (1986), el sistema de trabajo que surgió en el siglo XX se caracterizó por la estandarización de aspectos como el contrato de trabajo, el tiempo y el lugar de ocupación. Dicha estandarización se debilita a la vez que se desarrolla un triple proceso de flexibilización del derecho laboral, del horario y de la localización del trabajo. Mientras en el primer caso la diferencia entre empleo y desempleo es clara, en el segundo la frontera entre ambos se vuelve difusa y se hacen comunes formas de subempleo. En sus palabras:

La relación cooperativa del trabajo puede conseguirse ya actualmente, por lo menos en ámbitos parciales, electrónicamente (administración, oficinas técnicas de dirección de empresas, servicios); de ese modo se descentraliza y puede decirse que se organiza "en localización difusa", "con independencia local". Esa desconcentración espacial del empleo puede tener lugar de muchas formas: desde la dispersión de la presencia personal mediante nuevas redes distribuidas en



secciones y equipos, hasta el traslado de funciones parciales al trabajo a domicilio, total o parcialmente electrónico. Pero las consecuencias son siempre idénticas. La relación entre procesos de producción y trabajo social se deslocaliza; la evidencia de que la cooperación directa significa "trabajar conjuntamente en un lugar" queda alterada. Y así el sistema ocupacional varía su aspecto de manera esencial. En lugar de la configuración ocupacional del trabajo, desarrollado en grandes edificios y fábricas, aparece una organización de la ocupación invisible (pp. 178- 179).

Como también afirma Castells, para Beck la presencia de medios de comunicación electrónicos se correlaciona con el surgimiento de prácticas organizacionales donde es común la ausencia de limitaciones espaciales y temporales, lo cual contrae una nueva definición de las relaciones de trabajo y, por tanto, otras formas de regularización de las mismas. Paralelamente, esta forma de organizar el trabajo tiene consecuencias directas para las condiciones de seguridad del trabajador y, como contraparte, contrae una nueva distribución de costos que favorece la generación de capital:

(...) junto con la división del tiempo laboral (útil para la generalización del *subempleo* y para la explotación del desempleo y no para el objetivo de un pleno empleo), tiene lugar una redistribución de ganancias, de la seguridad social, de las oportunidades de promoción y de la posición en la empresa en el sentido descendente (...) En este aspecto, la política de tiempo laboral es siempre una política de reconversión que crea nuevas incertidumbres sociales y desigualdades (p. 179).

Estos hechos se insertan en un proceso general de transformación de las organizaciones sociales, el cual permite el cambio de una forma de empleo estable a una forma de subempleo integrado socialmente:

Si consideramos conjuntamente las consecuencias de la estandarización del tiempo y del espacio, podemos decir que se da el paso de un sistema, propio de la sociedad industrial, del trabajo unificado, organizado fabrilmente a lo largo de toda la vida, cuya alternativa radical es el desempleo, a un sistema lleno de riesgos de subempleo más flexible, plural y descentralizado que no reconoce el problema del paro (en el sentido de desempleo). En este sistema, el paro está, por así decirlo, "integrado" en las formas de subempleo y se intercambia por una generalización de las inseguridades en el empleo que no conocía el "antiguo" sistema de pleno empleo de la sociedad industrial (p. 180).

Por lo tanto, la ausencia de rigideces laborales, propio de un sistema de "subempleo más flexible, plural y descentralizado", conlleva formas de precarización económica aceptadas por el paso a una sociedad post-industrial. La noción de subempleo solapa la diferenciación entre empleo y desempleo, entre trabajo formal e informal. Esto puede tener consecuencias positivas y negativas al mismo tiempo. Si, por una parte, puede superarse la brecha entre empleo y subempleo (con lo cual se incluye al menos parcialmente a parte de la fuerza laboral que se encuentra desocupada); también es cierto que se generalizan nuevas formas de explotación económica del trabajador, tomando en cuenta que, por ejemplo, las empresas se liberan de los costos asociados a asegurar el bienestar de los trabajadores. Esta forma de organización del trabajo tiene consecuencias para la concepción social del trabajo, e incluso juega un papel disruptivo en las relaciones entre los gobiernos, las empresas, la masa laboral y los sindicatos, tal como se establecieron en las luchas



laborales del siglo XX.

Apenas tomamos dos referencias de los discursos provenientes de la academia y de las ciencias sociales. La narrativa de las ciencias sociales plantea que los cambios en el trabajo se deben a transformaciones más generales en las formas de organización de la sociedad. Estas narrativas comparten ciertas características con las ciencias sociales en general, y es que, al descomponer los procesos sociales en factores determinados teóricamente (como por ejemplo, el cambio tecnológico y organizacional), suelen fijar su atención en aquellos aspectos más descriptivos - menos profundos - del cambio social, con lo cual, finalmente, se reduce la pregunta por el sentido de las tendencias sociales a una cuestión de estructura. Para nosotros, los cambios en el trabajo son cambios en los patrones y esquemas de generación del capital, y no deben confundirse con las manifestaciones superficiales de dichos cambios.

Paralelamente, al referirse de forma acrítica a procesos sociales en curso, la narrativa académica contribuye con la naturalización de las relaciones sociales en general y de las relaciones entre el capital y el trabajo en particular. De este modo, los cambios en el trabajo se consideran - en el mejor de los casos - como parte de transformaciones *espontáneas* que están en curso en la sociedad (p.e. el tránsito de una sociedad industrial a una sociedad post-industrial). Por lo tanto, no es posible señalar los sujetos y las dinámicas específicas que inciden en las transformaciones sociales, vistas sólo como macroprocesos. Desde el enfoque positivista de esta narrativa, la transformación del empleo es más un fenómeno abstracto que un proceso histórico, social y cultural enmarcado en un momento y lugar particular.

La narrativa académica sobre las condiciones del trabajo en el capitalismo de la información, si bien proporciona insumos valiosos para el reconocimiento de este fenómeno, requiere para su valoración los complementos del diálogo de experiencias y de la reflexión crítica. Esto nos llevará de la determinación abstracta de los procesos sociales a la arena de la deliberación sobre los fines que encierran y sobre los consensos que permitan confrontarlos. Dicha ampliación no es meramente teórica, sino que representa la necesidad de superar el aislamiento entre la producción académica y las vivencias políticas de los sujetos sociales que se encuentran inmersos en tales cambios. En otras palabras, el discurso académico está obligado establecer el diálogo con los trabajadores (y no solamente con los empresarios) para salir de su aparente aislamiento y lograr un nuevo nivel de madurez comprensiva.

Una fábula sobre el trabajo en el capitalismo de la información

Es posible que los lectores conozcan el vídeo *All Work and All Play* (puede verse actualmente en la siguiente dirección: <http://www.youtube.com/watch?v=faYL6b4-vqQ>). Se trata de un vídeo que contiene una narrativa que representa el sentido del saber y del trabajo en el contexto de la sociedad-red. En cuanto que "narrativa" es una construcción discursiva que busca ilustrar un conjunto de patrones presentes en la realidad laboral de la economía digital. En otras palabras, *All Work and All Play* es la "puesta en escena" de la concepción del trabajo en la sociedad capitalista de la información.



No está de más intentar extraer qué elementos integran el discurso de esta narrativa. Un análisis del vídeo pone en manifiesto las siguientes ideas:

-

Existe un grupo social de personas alrededor de los veinte años que son quienes mejor representan los cambios que ha sufrido el trabajo en la era digital. Son conocidos como la "Generación Y" o "*Millennials*". Ellos "representan la nueva fuerza de trabajo en el mercado global" y con su "mentalidad digital, fluida y colectiva, están afectando la manera en que trabajaremos y produciremos en el futuro".

-

Para este grupo lo más importante es ganarse la vida profesionalmente haciendo "lo que les gusta". Saben hallar la relación entre el placer y el trabajo. Incluso, el "placer" es lo que proporciona la medida del éxito del desempeño ocupacional. Son parte de una nueva "economía creativa", en la que la dinámica de conexión a las redes define las relaciones laborales.

-

No pretenden integrarse en escalas jerárquicas y se relacionan con los demás en términos de igualdad, puesto que consideran importante el intercambio de conocimientos. Tienen la habilidad de identificar información a través de fuentes diversas e informales - como internet - y hallan satisfacción al "encontrar las cosas por sí mismos". Les gusta aprender y son atraídos por "el desafío de desarrollar y participar de forma colaborativa".

-

La elección profesional, más que una obligación, es resultado de su compromiso con determinadas experiencias de vida. Un empleo es una forma de llevar adelante un "propósito", más que una obligación marcada por las necesidades de estabilidad o de fortuna.

-

La movilidad digital, la posibilidad de trabajar desde sus casas y la flexibilidad de horarios hacen que puedan atender sus trabajos en todo momento y lugar. Esto también permite que personas con diferentes estilos de trabajo puedan colaborar entre sí, y abre nuevas oportunidades para quienes poseen talentos excepcionales. Los *Millennials* tratan de mantener un perfil atractivo y actualizado en las redes sociales, puesto que son canales que utilizan para comunicarse y enlazar con nuevas oportunidades.

-

La "flexibilidad es el camino a seguir". Prefieren proyectos que se encuentran en transformación constante, y están a gusto en un mundo inacabado que les estimula a adquirir nuevas habilidades. También necesitan "sentirse autónomos", cambian de orientación rápidamente y no permiten que ninguna clase de arraigo los retenga. Viven en el presente, sin "la ilusión de que el futuro puede ser controlado". La razón es que "quienes se adaptan mejor pueden evolucionar junto con los cambios".



-

En resumen - nos alecciona el vídeo - debemos buscar nuestro propósito en la vida y hacerlo realidad. "Hacer lo que nos gusta", "amar nuestro trabajo", es lo que "nos pone en movimiento", y es el camino a una "vida plena".

La categoría de los *Millenials* sirve como representación idealizada de un conjunto de prácticas laborales y de hábitos cognitivos que supuestamente identifican a la fuerza de trabajo de la sociedad de la información. Lo que constituye su esencia es que los *Millenials* son la base laboral de una economía basada en la creación, la reproducción y el consumo de bienes creativos. Se caracterizan por su interés en participar en proyectos en curso, por su preferencia por la fluidez organizacional y por la utilización de medios digitales que les garantizan independencia de tiempo y lugar. El audiovisual explica que, en la medida en que la fuerza laboral se encuentre mejor adaptada a aspectos como elasticidad cognitiva, ubicuidad comunicacional, fluidez organizacional y flexibilidad laboral, se encontrará también mejor integrada en la "economía creativa".

Como dice el vídeo: "la flexibilidad es el camino a seguir". La clave del audiovisual es la idea de "flexibilidad": fluidez cognitiva y productiva, ausencia de restricciones organizacionales y utilización de medios digitales que permiten el trabajo "a distancia". No obstante, la propia idea de "flexibilidad" es tan central en el vídeo como polisémica, y se aplica a todas las dimensiones mencionadas dependiendo de la intención narrativa. Ello no es fortuito, sino que quiere decir que se le otorga un carácter central a la noción de "flexibilidad" vista desde diferentes enfoques.

Luego de analizar el vídeo, podemos extraer cuatro dimensiones temáticas que ayudan a describir el objeto de este discurso:

-

Cognición: El audiovisual convierte en rasgos cognitivos los hábitos que genera la búsqueda de información en la red, como por ejemplo la lectura e interpretación a través de hipertextos, lo cual genera la inclinación al "pensamiento asociativo". Esto quiere decir que los *Millenials* son un grupo que puede explotar eficientemente las nuevas tendencias digitales de comunicación e intercambio de información, pero también que sus propias formas de pensamiento se encuentran condicionadas por la "textura" funcional de internet.

-

Comunicación: La posibilidad de comunicarse de forma permanente y ubicua, facilitada por la



mediación de la tecnología digital, permite trabajar a distancia y bajo autonomía de horarios. Así mismo, sirve de infoestructura para la independencia organizacional. Las redes sociales y otras plataformas informáticas se convierten en espacios para la articulación laboral y organizacional.

-

Organización: Se enaltece que el individuo no pretenda tomar parte en proyectos estables, sino que prefiera integrarse transitoriamente en emprendimientos en constante transformación. Esto quiere decir que deberá adaptarse para tomar parte en un mercado de proyectos en ebullición, en cuanto a ofertas de productos y oportunidades de trabajo. Por otra parte, se elogia la capacidad de trabajo colaborativo, que facilita el intercambio de conocimientos y la producción a distancia, así como la no preferencia por estructuras jerárquicas y rígidas, más afines con estructuras empresariales tradicionales.

-

Empleo: La estabilidad laboral está prácticamente ausente, como resultado de los hábitos cognitivos de los jóvenes, el impacto digital en las comunicaciones, la fluidez organizacional y la ausencia de arraigo con respecto a emprendimientos más o menos duraderos en el tiempo. Más bien, la estabilidad laboral es vista como un vestigio de formas organizacionales precedentes, como aquellas en las que se integraron los "Baby Boomers" y la "Generación X".

Si ordenamos estos temas, podemos afirmar que el vídeo muestra que las nuevas dinámicas cognitivas, generadas gracias a Internet, y el uso de medios digitales, que proporcionan mediaciones técnicas y simbólicas entre las personas, funcionan como estratos comunicacionales y técnicos de los cambios en los que aparecen los *Millennials*. Pero sobre todo, su papel es que contribuyen con un soporte para las condiciones materiales en las que se desenvuelve esta fuerza de trabajo: la fluidez organizacional y la flexibilidad laboral. De tal forma que, para nosotros, la Generación Y, un grupo descrito por los valores de fluidez cognitiva y ubicuidad comunicacional, puede ser caracterizado en mayor medida por su desarraigo con respecto a las organizaciones y a las normas de empleo convencionales. De ahí que los *Millennials* sean presentados en esta narrativa como una *evolución* de las formas organizacionales que emergieron en el contexto social y económico de los "Baby Boomers" y de la "Generación X".

Otro punto no menos importante que los anteriores es la dimensión de los valores que guían a la Generación Y. El vídeo enaltece el principio de "haz lo que te gusta" como valor ético de la fuerza laboral que es motivada a integrarse en la economía creativa. Esto tiene sentido, puesto que en la "nueva economía", basada en la reproducción y consumo masivo de bienes creativos, la producción de valor mercantil se encuentra arraigada en la explotación del trabajo intelectual de los empleados. De manera que lo que hace la narrativa es proporcionarle un revestimiento ético a la participación de los trabajadores en esta forma de generación de capital. Además, valores como el



individualismo vocacional y el desarraigo con respecto a una comunidad "presencial" deberían formar parte de la subjetividad de la fuerza laboral. De esta forma estarían preparados para asumir la dinámica del mercado de trabajo basado, como hemos visto, en la flexibilización de las normas laborales, del horario y del lugar de trabajo.

No obstante, si por una parte se enaltece retóricamente el principio de "haz lo que te gusta", que sirve para la afirmación simbólica de la fluidez organizacional y de la flexibilidad laboral, al cierre del vídeo se manifiesta el principio darwinista de que sólo quienes se adapten a los cambios podrán sobrevivir en el sistema. Por lo tanto, en esta versión de la economía creativa, "hacer lo que te gusta" no es simplemente una opción alentada por una concepción individualista de los proyectos de vida. "Hacer lo que te gusta" resulta al cabo en una obligación que contrae el respeto al imperativo capitalista de la flexibilización del trabajo.

Como conclusión, *All Work and All Play* es una representación estética del discurso contemporáneo del trabajo en el capitalismo de la información. Por lo tanto, es un ejemplo de la "puesta en escena" de un discurso que busca justificar la precarización del trabajo, en tiempos en que la economía capitalista se mueve hacia formas más sofisticadas de explotación del trabajo intelectual y manual.

Existe una relación entre el discurso ético-estético del audiovisual y el discurso académico. Como nos dicen los autores, el vídeo está basado en diferentes investigaciones realizadas sobre el tema de los *Millenials*. De hecho, este concepto ha sido presentado en trabajos de corte académico como los de Howe y Strauss (2000), aunque se ha convertido en moneda corriente en el tratamiento mediático sobre la sociedad de la información. En este sentido, el concepto encierra el carácter reduccionista, prescriptivo y naturalizante que hereda de los estudios "científicos" sobre el tema. Pero también posee un par de diferencias interesantes. En primer lugar, tiene una dimensión estética que no puede pasarse por alto. Está compuesto en base a productos mediáticos audiovisuales (películas, vídeoclips), por lo cual toma partido de imágenes populares (como los personajes de las películas de Hollywood) y de canales bien conocidos (como *Youtube*) para posicionar su mensaje. En esta dimensión también es evidente la exaltación de la juventud, convertida así mismo en producto comunicacional, para buscar la identificación de los receptores con el mensaje.

Pero lo más importante es que posee una dimensión motivacional que no resulta evidente en el otro discurso: el vídeo busca convertirse en un ejemplo de las creencias que deben internalizar quienes deseen formar parte de la fuerza laboral de la "economía creativa". De ahí que lo consideremos como un discurso eminentemente ético-estético. En este sentido, utiliza recursos comunicacionales para crear una imagen que sirva de ejemplo a los trabajadores y muy especialmente a los más jóvenes. Cual producto de *marketing* laboral, el audiovisual se propone condicionar las expectativas y el comportamiento de los jóvenes que aspiran a labrarse un futuro cumpliendo con los valores y las prácticas de la economía capitalista de la información. Así como el discurso académico tiende a la naturalización de los procesos sociales, el discurso ético-estético contribuye con que la sociedad-red cobre sentido para los trabajadores en cuanto que se convierte en parte de un proyecto de vida personal. Con ello se los prepara, a la vez, para que comiencen a asimilar activamente las imposiciones de un mercado laboral donde son comunes las prácticas que llevan hacia la precarización del trabajo.



El sabor de la precarización del trabajo en la boca de los trabajadores

La tercera narrativa la extraemos de la experiencia de algunos trabajadores. Aquí tomaremos solamente una visión particular de las experiencias posibles, pero que nos interesa mostrar como contraste con las perspectivas que exploramos anteriormente. Si, desde un punto de vista teórico, la transformación de las condiciones de trabajo responde a los cambios en las dinámicas de las relaciones organizacionales y económicas, para ciertos empleados la "nueva economía" contrae condiciones de empleo - y de vida - que pueden ser claramente reconocidas como una situación de inseguridad y de explotación. De esta forma, la "flexibilidad laboral" se comprende con un cariz distópico como "precarización del trabajo", es decir, la pérdida de las condiciones de seguridad y de bienestar laboral.

¿Cómo son las condiciones en el sector de los empleados de la información? La experiencia de algunos trabajadores parece mostrar el reverso de las narrativas académica y estética sobre el trabajo en la "nueva economía":

Todos los que trabajamos en el sector conocemos bastante bien las "peculiaridades" de muchas de las empresas relacionadas con el desarrollo de "software" y la consultoría informática: subcontratación a mansalva, horarios abusivos y horas extras "gratis", proyectos mal planificados y con menos recursos humanos de los que serían deseables, supeditación de los costes de un proyecto a lo que el comercial "vende" al cliente, asignación de personal a proyectos en clientes con una categoría superior a la que realmente tiene el trabajador, desigualdades salariales escandalosas (Asorey, 2008).

Éstas son algunas de las circunstancias que surgen al margen de los presupuestos básicos de la economía de la información, y que devienen como consecuencia de prácticas como la subcontratación. Pero a la vez, muestran la deriva de la relación entre el trabajo y el capital en el mercado "real", más allá de los "mundos ideales" de la teoría y de la estética. La experiencia de estos trabajadores refleja una opinión negativa sobre aspectos como la planificación de los proyectos, las condiciones de horario y las dinámicas de organización, como si se tratara de forzar un contraste con los valores de los *Millenials*:

Los horarios de muchas personas son tan malos que dificultan mucho el tener una vida personal y familiar satisfactoria. Los costes de los proyectos muchas veces se disparan por una mala planificación, la alta rotación de personal y el mantenimiento del software se complica mucho cuando se programa con prisas y con una presión excesiva (ibídem).

Las ventajas que proporciona el mercado a las empresas se traduce en una racionalización de los costos en detrimento de la estabilidad contractual de los trabajadores. Incluso existe posibilidad de tratar los contratos de los trabajadores como otro tipo de mercancía, que se coloca a disposición de la demanda de servicios informáticos, con el valor adicional de que su comercialización genera ganancias para las empresas. Este sector laboral es descrito como: "un sector 'periférico' y 'descentralizado', vía externalización de servicios y/o subcontratación"; donde algunas empresas



"fundamentan sus ingresos en la contratación de este personal, normalmente con poca experiencia y bajo salario, con contratos temporales o por obra, que posteriormente son revendidos a terceras empresas como profesionales altamente cualificados y con una gran experiencia" (García, 2009) .

Al parecer, esto responde a una práctica recurrente en el sector empresarial, que lo utiliza como una forma de aprovechar la flexibilidad laboral para generar ingresos. El surgimiento de estas prácticas parece delatar precisamente algunas de las "consecuencias imprevistas" de la economía postindustrial:

¿Como se ha llegado a esta situación? en lugar de apostar por la innovación tecnológica, la formación continua y la Informática de calidad, las Consultoras han convertido el sector en un "juego de pillos": estas empresas "cárnicas" - o también "charcuteras", si continuamos con el argot del sector - intentan vender a sus trabajadores como si tuvieran más cualificación y/o experiencia de la que tienen, y "colar" así los proyectos sin preocuparse por la calidad de eñtos. Lo importante es que los clientes sigan necesitando la "carne" que les proporciona por horas las "cárnicas". En el otro lado, las empresas matrices intentan pagar lo menos posible y desentenderse de la Informática para ahorrarse el trabajo de gestionar su propia actividad (ibídem).

Podemos preguntarnos hasta qué punto estas prácticas responden a los axiomas de la "nueva economía"; y más importante aún, si las mismas pueden reconocerse en la proyección ideal de una sociedad postindustrial. Ciertamente, la generalización de estas prácticas forma parte de una sociedad en la cual el subempleo es la regla de la asimilación de la fuerza laboral en la economía. Pero así mismo, en estas experiencias podemos intentar hallar una síntesis del "lado oscuro" de las relaciones entre el capital y el trabajo en esta etapa de desarrollo del mercado:

Estamos hablando de un sector donde la subcontratación y la precariedad son absolutamente hegemónicas: la subcontratación permite a las empresas matriz y a las consultoras dividir sin mayores problemas a los trabajadores. Así, se fuerza constantemente la negociación individual en vez de una colectiva, y los trabajadores del sector consiguen subidas salariales cambiando periódicamente de empresa. Las mejoras en las condiciones de trabajo son en un gran número de caso aparentes, casi cosméticas, ya que al cobrar por encima de convenio suele ir asociada la realización de un gran número de horas extras sin remunerar, jornadas demenciales en la finalización de plazos de entrega y responsabilidades por encima de la categoría asignada al trabajador (ibídem).

Una dimensión generalmente poco explorada del problema es hasta qué punto los propios trabajadores ven como válidas las condiciones de empleo en las que se desenvuelven: no solamente se consideran "aceptablemente bien pagados" en comparación con otros sectores, sino que su ideal de autonomía consiste en "replicar las malas prácticas de las empresas del sector", con lo cual se suman a las dinámicas de mercado que favorecen la competencia y la precarización del trabajo (ibídem).

Además de la contratación individualizada y de la subcontratación que imponen las empresas, la



concepción que tienen de sí mismo los trabajadores de este sector juega un papel fundamental en la conservación del sistema: al ser empleados en áreas del conocimiento, no se consideran trabajadores ni explotados, ni poseen una conciencia asociativa que permita que las iniciativas de organización colectiva sean corrientes. Más bien, el individualismo parece más fuerte que la conciencia de sus condiciones comunes. Tal es un efecto fomentado por las propias dinámicas de la economía de la información, como el autoempleo, la competencia por las plazas de trabajo, y las prácticas contractuales de las empresas del sector (García, 2009) .

A principio de junio de este año conocimos, a través de los medios de información, la huelga de los trabajadores informáticos de HP en España, donde éstos reaccionaron contra lo que, a su parecer, significaba un proceder abusivo por parte de la empresa. Algunas medidas aplicadas por la misma incluían la eliminación de los aumentos salariales, el incremento de la jornada de trabajo, la reducción salarial obligatoria y el cumplimiento de horas no remuneradas, entre otras. Uno de los comunicados iniciales del movimiento para la huelga expone lo siguiente:

El caso de HP muestra una vez más la forma como las grandes corporaciones lucran a costa de las condiciones laborales y los puestos de trabajo de sus plantillas. Con una previsión de crecimiento de cerca de un 10% para 2013, HP ha despedido en los últimos tres años a 260 personas en el estado. No parece serle suficiente. El plan de recorte que ha puesto ahora sobre la mesa supone la eliminación de incrementos salariales anuales garantizados, la reducción del 10% del sueldo a parte de la plantilla, una drástica reducción de compensaciones por guardia y horas extras, realización de guardias obligatorias, 270 horas de jornada irregular (el empresario cambia el horario cuando quiere), incremento de la jornada al máximo legal y la eliminación de la jornada intensiva¹.

La iniciativa de reivindicación laboral se topó con la resistencia activa de la plantilla gerencial y con los desacuerdos entre los distintos grupos sindicales (finalmente esto fue lo que determinó el fin de la huelga), a pesar de que durante unos siete días se logró paralizar las actividades de la empresa (creándole inconvenientes con sus contratantes), así como también movilizar a parte de los trabajadores en piquetes y protestas de calle². El proceso de huelga terminó con algunas pequeñas victorias para los empleados: se pudo evitar la reducción salarial y el aumento de la jornada laboral resultó inferior a lo previsto³. De todas formas, es evidente que el movimiento fue una experiencia importante en el sentido de que generó un saldo organizacional positivo para los trabajadores, y de que sentó un precedente que puede reactivarse ante nuevas acciones unilaterales de la compañía. Por cierto, la huelga tiene su bitácora en la web (<http://huelgahp.wordpress.com>) y también generó su propio reportaje audiovisual (" Hemos decidido organizarnos", disponible en: http://www.youtube.com/watch?v=u2MU_ghVigg)

Las medidas aplicadas por la empresa, aunque atentaron contra el bienestar de los informáticos, se encuentran en el marco del "libre" mercado laboral tal como lo conocemos hoy día. Igualmente, no parece que se encuentren en contradicción con las prácticas de la "nueva economía". Esto no quiere decir que las medidas no sean cuestionables, al contrario, pero deben cuestionarse en el contexto de las prácticas que hacen que este tipo de acciones sean posibles. Por ejemplo, además de la reducción unilateral de beneficios para empleados de la empresa, es de cuestionar que la crisis económica se convierta en una fuente adicional de recursos financieros para el mercado. En otras palabras, que reducir los beneficios para los trabajadores resulta rentable. Como afirma Ulrich Beck, la deslocalización y flexibilización de horarios contrae otras relaciones entre los trabajadores y las empresas, lo cual a su vez implica nuevas inseguridades para unos y nuevas oportunidades de



financiación para otros (1986, p. 179). También lo sienten así los informáticos:

Cuando vean subir el beneficio laminando nuestros derechos, condiciones y salarios que a nadie le quepa ninguna duda que volverán. Porque somos un yacimiento de dinero, de negocio. No somos [queridos colaboradores]. Porque recortarnos produce dinero directo, porque despedirnos es rentable y porque si lo encuentran fácil, ¿por qué no volver a hacerlo? ¿Por ética?⁴

Una narrativa basada en estos testimonios se propone sondear los efectos de la flexibilización laboral a través de la experiencia de algunos trabajadores vinculados con el sector. En esta narrativa, no se desconoce que la flexibilización laboral pertenece a un conjunto de prácticas de mercado que en algunos casos puede dar resultados satisfactorios de acuerdo con las expectativas de los trabajadores, pero al mismo tiempo se hace énfasis en los efectos perversos que pueden tener dichas prácticas en las condiciones de vida de los empleados. En ningún caso se ha llegado a contradecir los supuestos principales del discurso académico sobre el tema, e incluso se ven reflejados algunos valores del discurso ético-estético, aunque con una evaluación ambivalente. Lo ideal sería que el reconocimiento del impacto de las condiciones del mercado laboral en la vida de los trabajadores conduzca a una reflexión profunda sobre la situación económica en general; por ejemplo, que el movimiento de reivindicación de los empleados de HP trascienda a un foro de discusión y de formulación de propuestas para evitar las consecuencias indeseadas de las prácticas de mercado en todos los trabajadores.

Esta narrativa muestra de qué forma la realidad del mercado puede convertir los ideales de los discursos precedentes en el relato del mal vivir de los profesionales del sector. En esta narrativa, "flexibilidad" equivale a "precarización" y no es una condición que pueda disfrutarse al abrigo de la esperanza de contribuir con la consolidación de una economía postindustrial.

Conclusiones

La emergencia de las "nuevas" reglas de empleo ha sido supuestamente impulsada por la aparición de una infraestructura tecnológica que permite el intercambio de información de una forma que promete alto tráfico de datos y costos bajos, lo cual vuelve obsoletos los modos organizacionales de las empresas en las etapas anteriores. Pero en el fondo, no se trata únicamente de cambios tecnológicos que permiten cambiar la forma de organización del trabajo; sino de transformaciones de gran escala en los patrones económicos de producción de bienes y servicios, incubadas en el último tercio del siglo XX. De este modo, la transformación del trabajo se encuentra enmarcada en los cambios que progresivamente se han institucionalizado en los países del centro capitalista como parte de la lucha social entre las empresas, el mercado, el estado y los trabajadores.

A la vez, dichos cambios han sido acompañados por la masificación de un conjunto de construcciones simbólicas que buscan darle un significado aceptable a los mismos. Las dos primeras narrativas que examinamos, cada una desde su contexto discursivo, intentan proporcionarle sentido a las políticas públicas y a las experiencias de los trabajadores en el



capitalismo de la información. Sea desde la perspectiva de la ciencia social positivista o desde un enfoque estético, las narrativas dominantes convergen en la naturalización de los procesos sociales y apuntan a preparar a los trabajadores - especialmente a los jóvenes - para construir un proyecto de vida como fuerza laboral de la "nueva economía". De este modo, tiende a ser excluida la reflexión crítica sobre las causas y las implicaciones de que la economía capitalista se oriente hacia formas de generación de capital basadas en la producción y el consumo de bienes intangibles. Aspectos aparentemente tan disímiles - pero afines - como el endurecimiento de la protección a la propiedad intelectual, la expansión de los patrones de la economía financiera y la flexibilización del derecho laboral difícilmente pueden ser vistos como fenómenos relacionados entre sí, a pesar de que se encuentran arraigados en la cultura jurídica del neoliberalismo.

Pero como hemos visto, existe poco qué elegir en este sistema. Si bien la ética (mercadotécnica) de la sociedad-red alienta a los jóvenes a seguir una vocación personal, se les advierte tácitamente que la estabilidad laboral representa un vestigio de un modelo económico superado, y que sólo quienes admitan las normas del trabajo de la economía creativa "evolucionarán con los cambios". Dicha ética sirve como cubierta para el despliegue de un modo de producción que se basa en la explotación del trabajo con vistas a la sustentación de una economía que requiere la diversificación de la oferta y el incremento del consumo de mercancías. La "nueva economía", la "economía del conocimiento", donde el valor comienza a ser creado en mayor medida por el conocimiento en comparación con los factores de producción convencionales, requiere un discurso legitimador que ayude a que los trabajadores acepten pasivamente que sus proyectos de vida se encuentran determinados por las dinámicas vacilantes del capital. El discurso académico hace algo similar, en tanto que tiende a transmitir la idea que las manifestaciones concretas de esta etapa del capitalismo se deben a tendencias objetivas y universales, cuando lo cierto es que pertenecen al dominio de las transformaciones políticas, económicas y culturales de las sociedades capitalistas.

La cuestión no es tanto discutir sobre lo positivo o negativo de difundir los valores de otra forma de economía. El problema de fondo es político. Una vez que se acepta la precarización del trabajo como norma y que se admite que forma parte integral de los procesos orgánicos de la sociedad es muy difícil poder dar marcha atrás. De ahí que el discurso a favor de la flexibilización laboral, independientemente de que se encuentre arraigados en tal o cual fundamento técnico o económico, contribuyen a crear un problema político. Las primeras narrativas que revisamos se encuentran consustanciadas con las tesis a favor de la precarización del trabajo, una estrategia que está causando consecuencias impactantes en todas las sociedades de la esfera capitalista.

Quizá una alternativa, tal vez utópica, se haya asomado en la tercera narrativa. Parece necesario encontrar las formas para generar el diálogo que sirva para revertir los efectos del discurso del mercado en la conciencia (potencialmente) colectiva de los trabajadores de la información. Los técnicos suelen preferir el dominio de la instrumentación y de la eficiencia. El mercado de trabajo ha convertido a muchos de ellos en agentes para la mercantilización de su propia capacidad de trabajo. Pero es importante que encuentren espacio para el diálogo y el pensamiento crítico; para así caer en cuenta de que la racionalidad actual del mercado laboral no es un fenómeno *eterno* sino que es también una forma de instrumentación, basada en el interés egoísta de algunos sujetos históricos, y que puede encontrar su rival en formas de conciliación más incluyentes y mucho más solidarias que éstas. En un momento de madurez posterior, este diálogo debe conducir a una forma de deliberación y movilización que apunte a cuestionar directamente los fundamentos del sistema.



Hoy, como en tiempos de la primera revolución industrial, lo que anhela el mercado es poder hacer uso de las masas de trabajadores atomizados y sin conciencia. La respuesta no puede consistir sólo en repetir los esquemas de concertación entre el capital y los trabajadores, aunque sea necesario reivindicar dichos esquemas, sino que también debe encontrar su rumbo en la democratización radical de las "normas" que supuestamente rigen el mercado de trabajo. Pero la democratización del mercado laboral no es más que una dimensión parcial de procesos más integrales que deben apuntar a generar cambios para contrarrestar los efectos de la desnacionalización de la política y de la economía en los países del centro y de la periferia capitalista. Más allá de un cambio de reglas, lo que debe favorecerse es un cambio de sistema. De allí que no sea posible pensar en la economía ni en la tecnología en los términos actuales, sino que deben hallarse las fórmulas para re-establecer el diálogo que permita redefinir el propósito social de dichas categorías. La reconstrucción del consenso político en torno al lugar de la economía, la tecnología y el mercado es un prerequisite para la formulación de nuevas alternativas de vida para el devenir de las sociedades de la órbita capitalista.

Referencias

Asorey, D. (2008, 15 de febrero). "Explotados encorbatados". Disponible en: <http://blogs.publico.es/informatica/53/explotados-encorbatados/>

Beck, U. (1986). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. España: Paidós.

Box1824. *All Work and All Play*. Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=faYL6b4-vgQ>

Castells, M. (2001). *La galaxia internet*. España: Areté.

García, D. (2009, 16 de julio). "Deus ex machina. Reflexiones en torno al sindicalismo y el sector de la Informática". Disponible en: <http://info.nodo50.org/Reflexiones-en-torno-al.html>

Howe, N. y Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Knopf Doubleday Publishing Group.

El autor es Politólogo y Licenciado en Letras. Investigador del Centro Nacional de Desarrollo e Investigación en Tecnologías Libres (CENDITEL - República Bolivariana de Venezuela). Bitácora: <http://reflexiontecnologica.wordpress.com>.

1"'Esto es la gota que ha colmado el vaso'. Sindicalismo en el sector de la Informática" (04 de



junio de 2013). Disponible en: <http://info.nodo50.org/Huelga-indefinida-en-Hewlett.html>

2"Huelga indefinida HP: 7 días que cambiarán el sector TIC" (11 de junio de 2013). Disponible en: <http://anticapitalistas.org/spip.php?article28535>

3"HP: concluye la huelga en España" (10 de junio de 2013). Disponible en: <http://es.kioskea.net/news/16334-hp-concluye-la-huelga-en-espana>

4"Duras medidas contra los trabajadores de HP. Reaccionemos". (24 de mayo de 2013). Disponible en: <http://huelgahp.wordpress.com/2013/05/24/3/>

Rebelión ha publicado este artículo con el permiso del autor mediante una [licencia de Creative Commons](#), respetando su libertad para publicarlo en otras fuentes.