La Alianza Global Jus Semper

En Pos del Paradigma de la Gente y el Planeta

Desarrollo Humano Sostenible

Octubre 2022 BREVIARIOS SOBRE DEMOCRACIA REAL Y CAPITALISMO

Panóptico

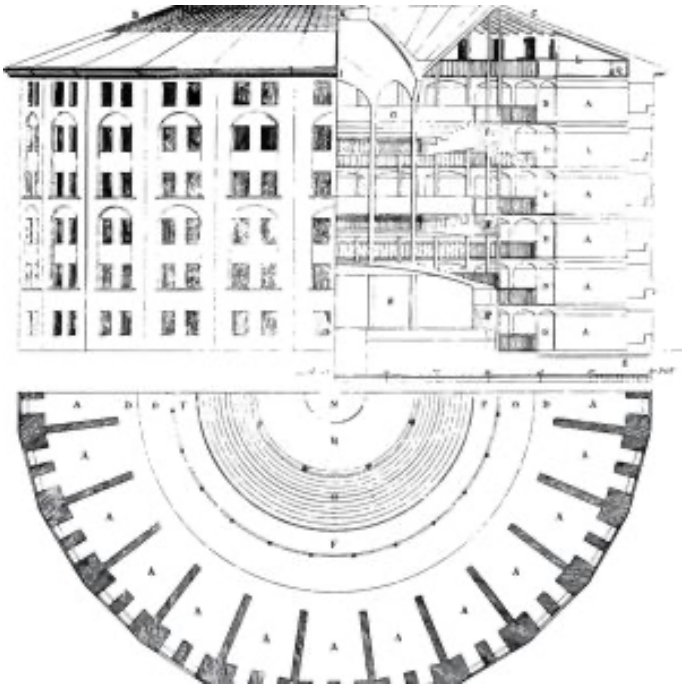
El panóptico es un concepto disciplinario que cobra vida en forma de una torre de observación central situada dentro de un círculo de celdas de prisión.

Desde la torre, un guardia puede ver todas las celdas y a todos los reclusos, pero estos no pueden ver dentro de la torre. Los presos nunca sabrán si están siendo vigilados o no.

Este concepto fue ideado por el filósofo inglés Jeremy Bentham. Era una manifestación de su creencia de que el poder debe ser visible e inverificable. Bentham creía que esta vigilancia aparentemente constante podía servir para modificar a todos los grupos de la sociedad. Se reformaría la moral, se preservaría la salud, se vigorizaría la industria, y así sucesivamente; todos estaban sujetos a la observación.[1]

Michael D. Yates

Los dos apuntalamientos principales del capitalismo son el control y la explotación/expropiación. Existen muchos lugares de control: la escuela, la religión, las leyes, los medios de comunicación. Estos generalmente apoyan los intereses del capital, es decir, la infinita tendencia a acumular riqueza. Y todos ayudan a garantizar que nos comportemos de modo que el sistema continúe reproduciéndose a sí mismo.



Considerando que el lugar de trabajo es el sitio donde se extraen las ganancias de nuestro trabajo, resulta ser el escenario donde el control es más crucial. Desde el nacimiento del capitalismo, hace unos cientos de años, los sucesivos esfuerzos de la patronal por controlar el proceso laboral han dado origen a lo que se puede denominar como mecanismos de control gerencial.

[1] ↩ «Ethics Explainer: The Panopticon», Ethics Centre, 18 de julio, 2017.

En los primeros años del capitalismo, las personas trabajaban en sus casas, generalmente como familia, para elaborar productos tales como tejidos a partir de los materiales y, a veces, los equipos que les proporcionaban los capitalistas comerciales. Los bienes finales se devolvían al propietario a cambio de un precio. Este sistema de *outworking* o *putting-out* —es decir, el sistema que pone las materias primas a disposición de quienes confeccionan tela con lana prestada— era abusivo. Las y los trabajadores, al encontrarse separados entre sí, podían ser fácilmente presionados a aceptar precios más bajos si el comerciante les decía que los demás trabajarían por menos de lo que ellos pedían.[2] No obstante, este sistema estaba sujeto a mucha incertidumbre. Los trabajadores podían «hacer trampa» y utilizar menos lana por unidad de tela, quedándose con la parte no utilizada para tejidos que podían venderse a otros comerciantes. La familia controlaba el ritmo de trabajo y el empleador no podía saber cómo se realizaba el trabajo.

Básicamente, el sistema de *putting-out* no era sostenible porque quienes producían tenían demasiado control sobre el proceso. La primera gran arma que se instituyó para disminuir el control proletario fue arrear a productores y productoras a locaciones centrales, es decir, a fábricas. Inicialmente, el trabajo se realizaba como antes, con ayuda de tejedores y ayudantes, siento estos últimos generalmente mujeres e infantes. Muchos niños y niñas eran arrendados a los a los propietarios de fábricas por los orfanatos.[3] El control del empleador se vio reforzado por lo que pronto se convirtió en un omnipresente silbato de fábrica, un sonido que convocaba a la gente a trabajar y señalaba cuándo podían tomar un descanso y cuándo terminaba la jornada laboral. El incumplimiento de la orden del silbato implicaba el disciplinar mediante la pérdida de los salarios o el despido. Recuerdo oír el silbato día y noche en la fábrica de vidrio de mi ciudad natal. Su ruido penetrante estaba ajustado al reloj y sonaba en los cambios de turno: 8:00 a.m., 4:00 p.m. y medianoche. La falta de puntualidad quedaba registrada en las tarjetas de control de tiempo que cada persona tenía que marcar al entrar en los espacios cerrados que eran su hogar durante las siguientes ocho horas. Un minuto de retraso podía costar a alguien una hora de sueldo.

El establecimiento del momento en que empieza y termina el trabajo fue un paso adelante en la racionalización de la producción por parte del capital. Sin embargo, la centralización pronto dio lugar a dos cambios radicales respecto a cómo se hacía el trabajo. Cuando las y los trabajadores están confinados —enjaulados, por así decirlo—, pueden ser observados, tal como aves de mascota. Así pues, la gerencia contrató personal especial —más tarde llamados ingenieros industriales— para observar qué hacían. De esta observación surgió la idea de que las tareas laborales predominantes en el capitalismo temprano podían dividirse en partes componentes y cada una de ellas ser repartida entre trabajadores menos capacitados. Cuando los trabajadores artesanales se enfrentaban a un gran pedido, dividían sus tareas en subtareas para que el pedido pudiera prepararse más rápidamente. Sin embargo, el mismo resultado podía conseguirse de forma más barata si las subtareas eran realizadas por quienes cobraban mucho menos que el trabajador artesanal. La idea era economizar siempre la factura salarial de los empleados con salarios más altos y utilizarlos únicamente para los trabajos que otros no podían hacer.

Así nació la división detallada del trabajo, denominada por Harry Braverman como el «principio de Babbage», en honor al hombre que primero la propuso, el inventor Charles Babbage. Ahora el control podía imponerse mediante la sencilla sustitución de un trabajador por otro. El personal artesano era difícil de sustituir, pero no ocurría lo mismo con quienes realizaban detalles más sencillos y repetitivos de una tarea más compleja. Además, al aumentar el número de personas que podían realizar cualquier labor, la división detallada del trabajo incrementó significativamente lo que Karl Marx llamó el ejército de reserva del trabajo. Esta reserva de mano de obra potencial funcionaba como un freno al poder, y

---

[2] ↩ Ver E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (1963; reimpr., Nueva York: Open Road Media, 2016).

[3] ↩ Para un horrible relato de ficción sobre el trabajo en orfanatos, ver Glyn Hughes, *The Rape of the Rose* (Nueva York: Simon & Schuster, 1993).

por tanto a los salarios, de las y los empleados en su conjunto. Tanto Babbage como Andrew Ure (otro de los primeros proponentes del trabajo detallado) señalaron que, una vez que este principio se generalizara, se podría emplear a más mujeres e infantes en lugar de hombres adultos.[4]

Hombres, mujeres e infantes que realizaban tareas relativamente simples y repetitivas sirvieron como estímulo para la introducción de maquinaria, la cual, una vez propulsada por una fuente de energía independiente, le ofrecía al capital una poderosa herramienta de control. El ritmo de trabajo podía regularse por medios mecánicos, lo que convirtió a la mano de obra —utilizando la famosa frase de Marx— en «apéndices de la máquina». La mecanización también aceleró la degradación del trabajo, como dejaron claro Braverman y James Bright, el profesor de negocios de Harvard. Este último, tras correlacionar el grado de mecanización y una medida compuesta de la complejidad del trabajo, encontró una fuerte correspondencia inversa entre ambas variables de modo que, con el mayor grado de mecanización, no se requería casi ningún conocimiento de trabajo. Braverman, que incorporó las observaciones de Bright a su libro *Trabajo y capitalismo monopolista*, hace referencia a un gerente de personal de una refinería de petróleo que puso un límite máximo a las puntuaciones de coeficiente intelectual (CI) de los posibles operadores de máquinas, de manera que únicamente se contrataba a quienes tenían un CI inferior al límite. El trabajo era tan monótono y rutinario que el empleador consideraba que los trabajadores con mayor CI no serían tan productivos como los que tenían uno menor.[5]

El ritmo de trabajo podía regularse por medios mecánicos, lo que convirtió a la mano de obra —utilizando la famosa frase de Marx— en «apéndices de la máquina». La mecanización también aceleró la degradación del trabajo.

La mecanización —la robótica y la inteligencia artificial vienen a la mente en nuestros días— elimina continuamente puestos de trabajo, lo cual favorece en gran medida la capacidad del empleador para controlar el proceso laboral al hacer que el proletariado tema el desempleo. Tras el Covid-19, los empleadores se han mostrado más proclives a la automatización de los lugares de trabajo. Las máquinas no se enferman, no intentan hacer un sindicato y pueden ayudar a reducir costos. Actualmente, la creciente escasez de mano de obra, impulsada en parte por un número sin precedentes de trabajadores que abandonan sus puestos de trabajo, está conduciendo a una mayor mecanización y muchos empleos en el sector de servicios pueden estar a punto de desaparecer. «Los empleadores parecen ansiosos por incorporar máquinas. Una encuesta realizada el año pasado por el Foro Económico Mundial reveló que el 43 % de las empresas tenía previsto reducir su personal debido a las nuevas tecnologías. Desde el segundo trimestre de 2020, la inversión empresarial en equipos ha crecido un 26%, más del doble de rápido que la economía en general». Un tipo de empleo que podría verse afectado de manera negativa es el de la comida rápida. «Los restaurantes son los que más visiblemente adoptan robots. A fines de agosto, la cadena de ensaladas Sweetgreen anunció que compraba la empresa emergente de robótica especializada en cocina, *Spyce*, que fabrica una máquina que cocina verduras y granos y los vierte en platos».[6] Sweetgreen dice que esto dará al resto de su personal «más tiempo para enfocarse en la preparación de la comida» (!).[7] Irónicamente, el famoso chef Daniel Boulud es un inversionista de Spyce, aunque las máquinas no mezclarán ni verterán los ingredientes en sus restaurantes.

---

[4] ↩ John Bellamy Foster, prefacio a Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (1973; reimpr. Nueva York: Monthly Review Press, 1998), xvi, nota 5.

[5] ↩ Braverman, *Labor and Monopoly Capital*. La relación entre la mecanización y los requerimientos de cualificación para los puestos de trabajo se examina en el capítulo 9, «Maquinaria», 184–235.

[6] ↩ «Do We Need Humans for That Job? Automation Booms After Covid», *Triblive*, 5 de septiembre, 2021.

[7] ↩ Amelia Lucas, «Salad Chain Sweetgreen Bets on Automation by Acquiring Spyce and Its Robotic Kitchen Tech», CNBC, 24 de agosto, 2021.

Frederick Taylor, el santo patrono de los ingenieros industriales, tomó lo que el capital ya había hecho en términos de control y lo sistematizó. Desarrolló tres principios de lo que denominó como *administración científica*.[8] En primer lugar, mediante la minuciosa observación de los movimientos implicados en cada tarea y del tiempo que toma realizar cada uno de ellos utilizando cronómetros y cámaras, los ingenieros podían recabar todo el conocimiento que había estado en las manos y en las mentes de las y los trabajadores. La conceptualización del trabajo estaría ahora monopolizada por el capital. En segundo lugar, cada tarea sería «racionalizada», es decir, se reorganizarían los movimientos de manera que se minimizara el tiempo necesario para el trabajo. Los ingenieros industriales emplearon cámaras desde el comienzo y, actualmente, las cámaras de circuito cerrado de televisión (CCTV), a menudo invisibles, son omnipresentes en los lugares de trabajo, las ciudades y los pueblos de todo el mundo. Estas permiten a los empleadores monitorear las manos que han contratado sin importar donde trabajen: oficinas, bancos, tiendas de abarrotes, fábricas, almacenes, vehículos de reparto y de otro tipo, aulas, cualquier edificio, comercios minoristas, hogares, incluso sitios de construcción y de reparación de carreteras.[9] En una gran tienda de abarrotes puede haber cincuenta o más CCTV. Los teléfonos inteligentes pueden utilizarse para obligar a las y los trabajadores a auto monitorearse, anotando los tiempos de entrega y cualquier otra cosa que el jefe exija. Por ejemplo, Amazon utiliza escáneres de mano Inpax para supervisar el trabajo de sus conductores en la entrega de paquetes y dictar las rutas que deben seguir.[10] Los algoritmos y las aplicaciones relacionadas pueden dirigir a quienes compran por otros para minimizar el tiempo que emplean en recorrer los pasillos de una tienda de abarrotes o en realizar las entregas. Los almacenes de Amazon ofrecen un ejemplo extremo: un algoritmo dicta el flujo de bienes de un pasillo a otro para que las y los trabajadores nunca se crucen, minimizando así el contacto entre ellos. Es casi como si cada trabajador o trabajadora estuviera laborando solo en un espacio que puede emplear a cientos de personas.[11]

Los almacenes de Amazon ofrecen un ejemplo extremo: un algoritmo dicta el flujo de bienes de un pasillo a otro para que las y los trabajadores nunca se crucen, minimizando así el contacto entre ellos. Es casi como si cada trabajador o trabajadora estuviera laborando solo en un espacio que puede emplear a cientos de personas.

Existían (y existen) numerosos movimientos convencionales con tiempos estándar, así que la observación directa generalmente ya no se necesita. Estos movimientos se denominaron *therbligs*, en referencia al equipo de ingenieros formado por el matrimonio Frank y Lillian Gilbreth (su nombre escrito al revés con la *th* transpuesta). Por ejemplo, las personas encargadas de la limpieza en hoteles y moteles realizan ciertos movimientos similares al limpiar una habitación. Estos pueden ser captados fácilmente por cámaras ocultas y luego los ingenieros industriales pueden anotar los movimientos típicos (quitar una funda de almohada, por ejemplo) y buscar el tiempo promedio para ello. Luego se calcula el tiempo total por habitación y se espera, en base a esto, que cada empleado y empleada sea capaz de limpiar un determinado número de habitaciones por turno.

Finalmente, todo el personal recibiría instrucciones detalladas que debería seguir con precisión al momento de realizar una tarea. Braverman tiene una reveladora explicación de lo que ocurría aquí realmente, a saber, que se aceleraría el ritmo de trabajo y se despediría a quienes no pudieran mantener el nivel. Es útil leer sus comentarios sobre «Schmidt», el hombre al que Taylor ordenó cargar el arrabio a una velocidad cuatro veces superior a la promedio. Si se conseguía

---

[8] ↩ Lo que sigue se apoya en Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, capítulos 4 y 5, 85–138.

[9] ↩ Por ejemplo, ver Rachel Sandler, «Amazon Is Installing AI-Powered Cameras to Monitor Delivery Drivers», *Forbes*, 3 de febrero, 2021.

[10] ↩ Caroline O'Donovan and Ken Bensinger, «Amazon's Next-Day Delivery Has Brought Chaos and Carnage to America's Streets—But the World's Biggest Retailer Has a System to Escape the Blame», *BuzzFeed*, 31 de agosto, 2019.

[11] ↩ Richard Seymour, «Slaves to the Algorithm», Patreon, 9 de abril, 2021. Para leer este ensayo, debes suscribirte a la columna de Seymour en Patreon.

mantener el nuevo ritmo y los salarios aumentaban menos de cuatro veces, se reducirían los costos laborales unitarios.[12] Esto es simplemente aceleración disfrazada de ciencia. Mi esposa y yo conocimos a una persona empleada en un hotel de Albuquerque (Nuevo México) que nos contó que tenía que limpiar veintinueve habitaciones al día. Irónicamente, en Las Vegas (Nevada), donde la mayoría de la mano de obra hotelera está sindicada, solo había que limpiar quince habitaciones al día. Además, se trabajaba en parejas para reducir la probabilidad de agresiones sexuales por parte de clientes.

Permítaseme añadir aquí que los académicos que escriben sobre el trabajo generalmente ignoran qué implica un trabajo. Braverman nos cuenta que el aclamado sociólogo Daniel Bell, en su descripción del trabajo que estaba realizando Schmidt, no tenía la más mínima idea de qué era un arrabio. De manera similar, Joseph Stiglitz, el premio nobel de economía, parece no estar al tanto de toda la vigilancia y el control que continuamente ejercen los empleadores sobre el mayor número posible de empleados. Planteó la hipótesis de que una de las razones del desempleo es que algunos empleadores deciden pagar salarios por encima del punto de equilibro —lo que, según la teoría económica neoclásica, causa desempleo— porque no pueden supervisar eficazmente a quienes contratan. El salario más alto mantendría la productividad del personal no supervisado. En promedio, las y los trabajadores han soportado el estancamiento de los salarios durante casi cincuenta años, de modo que los salarios actuales están muy por debajo de los aumentos en la productividad. Entonces, ¿qué empresas están pagando estos salarios más altos? ¿Y acaso Stiglitz no ha oído hablar de Frederick Taylor y su progenie? Sin duda, no ha estado en muchos lugares de trabajo. Si hubiera ido a esas modernas fábricas de automóviles que Ben Hamper llamaba gulags o a un almacén de Amazon, es de esperar que hubiera visto la estupidez de su teoría.

En promedio, las y los trabajadores han soportado el estancamiento de los salarios durante casi cincuenta años, de modo que los salarios actuales están muy por debajo de los aumentos en la productividad.

Las ideas de Taylor han sido plenamente implementadas por la administración corporativa a nivel mundial; hoy en día, están insertas en el diseño de los propios productos. Existe incluso la llamada ingeniería financiera y hay cursos con este nombre impartidos en las escuelas de ingeniería. Y, como toda práctica exitosa, se ha seguido desarrollando desde la época de Taylor. La Toyota Corporation fue pionera en lo que ahora se llama *producción adelgazada*, denominada con agudeza por los críticos como «gestión por estrés».[13] Señalo a continuación algunos aspectos de esta «mejora» del taylorismo:

- Contratación sistemática: los potenciales empleados deben enfrentar un riguroso set de entrevistas y pruebas supuestamente para ver si cumplen con los requisitos para el puesto. En realidad, los empleadores quieren tener un perfil psicológico de cada persona para determinar si estará dispuesta a trabajar en equipo; si tiene suficiente fuerza física y destreza para realizar las tareas requeridas; si puede trabajar rápido; o si podría votar por un sindicato. Hoy en día se encuentran disponibles metadatos de varias empresas que, sumados a las búsquedas en las cuentas de las redes sociales, pueden arrojar una enorme cantidad de información sobre el comportamiento de los potenciales empleados y orientar a las empresas en sus decisiones de contratación. En cuanto una persona ha sido contratada, los datos de los correos electrónicos y de los diversos programas que utiliza para comunicarse con el resto del personal pueden permitir a los empleadores evaluar conductas que pudiesen ser

[12] ↩ Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, capítulo 4, 85–123.

[13] ↩ Mike Parker y Jane Slaughter, *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering/With Union Strategy Guide* (Detroit: Labor Notes, 1994). Para conocer más detalles sobre la producción adelgazada, así como una discusión de la propaganda que se moviliza en su favor, ver Michael D. Yates, «The 'New' Economy and the Labor Movement», *Monthly Review* 52, no. 11 (abril de 2001). Ver también Mike Parker, «Toyota and the Myth of Quality», *Labor Notes*, 23 de marzo, 2010.

contrarias al control corporativo.[14] Constantemente se recogen cantidades increíbles de información sobre todos nosotros. Sería sorprendente que la patronal no intentara acceder a la mayor cantidad de información posible en la medida en que necesita controlar a su mano de obra.

- Producción en equipo: los capitalistas están conscientes de que, a diferencia de los preceptos de la economía neoclásica con su fetiche por las decisiones individuales, la producción siempre se ha hecho por colectividades de trabajadores. El sistema de producción de Toyota buscó volver este hecho a su favor. Los trabajadores son denominados *asociados* y son ubicados en pequeños grupos responsables de alguna parte del proceso de producción. Tal como en el ejército, la idea es conseguir que los miembros del equipo se sientan comprometidos los unos con los otros a través de una solidaridad perversa. Los soldados no matan para la gloria de su país, sino para proteger a sus colegas. De manera similar, los trabajadores llegarán a extremos para realizar el trabajo. La lealtad corporativa se fomenta incluso a través de ejercicios de grupo y cantos antes de formarse en equipos y ponerse a trabajar.[15] Se espera que los equipos resuelvan los problemas por su cuenta. En una planta, se les enseñó a los miembros del equipo a tomarse el tiempo a sí mismos y luego a acelerar, de hecho, sus labores para alcanzar una mayor eficiencia. Taylor habría sonreído desde la tumba si hubiera podido ver esto. Los empleados eran compelidos a verse a sí mismos como objetos que debían manipularse y ponerse a funcionar como una máquina. Algunos disfrutaban de esto al pensar que estaban aprendiendo una nueva habilidad.

- Capacitación en múltiples tareas: a menudo se asume que el trabajo en la economía moderna requiere mucho conocimiento y entrenamiento, aunque usualmente este no es el caso. Con la producción adelgazada, cada trabajo se tayloriza antes del momento de la producción. Esto significa que la experticia que se necesita para el mayor número posible de trabajos se ha reducido al mínimo. Supongamos que, alguien se ausenta del trabajo en un equipo. Los otros miembros del grupo tienen que asumir la carga, de modo que han sido entrenados para realizar una serie de subtareas invariables. No se trata de una capacitación múltiple tal y como la concebimos habitualmente. Pensemos en el trabajo de maquinista, que es el que más formación requiere de todos las empleos de cuello azul. Se necesita un aprendizaje de varios años para aprender a fabricar una pieza de máquina realizando cortes complejos y de alta tolerancia en una pieza de metal. Sin embargo, con las máquinas que operan por control numérico, los conocimientos del maquinista se transfieren a un programa informático que controla el mecanismo que realiza los cortes. Aprender a manejarlo no lleva más de algunas semanas. Imaginemos entonces las pocas horas que se necesitan para aprender a realizar un conjunto de detalles rutinarios. El verdadero objetivo de la capacitación en múltiples tareas es mantener un alto volumen de producción con menos trabajadores si es necesario.

- Inventario justo a tiempo: las compañías que emplean el taylorismo moderno subcontratan la mayor cantidad de mano de obra posible. Por ejemplo, una planta de automóviles puede disminuir sus costos de producción en términos de salarios, maquinarias y espacio al subcontratar la producción de mecanismos de dirección. Una

[14] ↩ Para un informe detallado sobre la contratación en una empresa japonesa de transplantes de automóviles en el estado de Indiana, ver Laurie Graham, *On the Line at Subaru-Isuzu* (Ithaca: ILR Press, 1995). Para una breve descripción de los metadatos, ver Philip Arkcoll, «The Age of Behavioral Analytics at Work: Using IT Metadata to Make Improved Business Decisions», *IHRIM* 2 (2020). El título de este artículo es revelador en su uso del término «Behavior Analytics».

[15] ↩ PBS produjo la película *We Are Driven* sobre la planta de Nissan en Smyrna, Tennessee, como parte de su Frontline Series. Es increíble ver el tremendo fraude que supone todo el bombo publicitario en torno al sistema de empleo japonés, con su promesa de un puesto de trabajo de por vida y la acérrima lealtad laboral a la corporación. Pero es revelador ver al personal de las plantas de Estados Unidos visitar Japón y observar con alegría a los trabajadores japoneses sometiéndose a lo que uno pensaría que es un comportamiento absolutamente cobarde. Ver *We Are Driven*, PBS. El título de la película se basa en el propio eslogan publicitario de Nissan. También significa que los trabajadores son motivados y tienen iniciativa, tanto que se inventó una palabra japonesa para describir la muerte por exceso de trabajo: *karoshi*.

planta cercana, construida precisamente para este fin, contratará trabajadores a una tarifa inferior a la de la planta central donde se ensamblan los automóviles. A veces, esto ocurre con la cooperación del sindicato, que, incluso si logra organizar a los trabajadores del subcontratista, aceptará salarios más bajos que en la planta de montaje para ensamblar el mecanismo de dirección. Estos mecanismos se entregarán «justo a tiempo», es decir, solo cuando los necesite la fábrica principal, con entregas realizadas varias veces al día. De este modo, no se mantiene ningún inventario en reserva, lo que permite ahorrar espacio. En algunos casos, incluso es posible que el subcontratista subcontrate parte de su trabajo a empresas periféricas a un coste aún menor. En este caso, el control gerencial se ve reforzado por la separación de la mano de obra automotriz.[16]

El concepto de justo a tiempo puede aplicarse también a los empleados. La referencia al programa de planificación en la siguiente cita refiere a un software que usa un algoritmo para indicarle a la compañía cómo distribuir mejor las horas de trabajo:

> *Actualmente, el inventario justo a tiempo se aplica a los propios trabajadores. En lugar de asumir la utilización de alguien por una semana o incluso un día, la planificación se basa en un análisis de cuántas horas de trabajo totales es probable que se necesiten durante una hora particular o un conjunto de horas de un turno. Si el programa de planificación dice que para un turno de ocho horas se necesitan siete trabajadores durante las tres primeras y las tres últimas horas, pero diez para el periodo de dos horas alrededor de la hora del almuerzo, entonces, se utilizarán diez trabajadores solo para esas dos horas. Los empleados pueden ser programados para jornadas de dos horas o se puede pedir que venga el personal que está disponible «de llamada».*[17]

Una práctica muy común es que el trabajo sea subcontratado en otro país. Las cadenas de suministro globales vinculan ahora a empresas dependientes más lejanas con una corporación central, casi siempre situada en las naciones ricas del Norte Global. Las empresas del Sur Global que suministran piezas de producción utilizan diversos mecanismos de control, al igual que sus homólogas en el Norte Global. Las y los trabajadores de los países pobres se llevan entonces la peor parte del control gerencial, que a menudo se combina con la violencia física perpetrada por la policía pública y privada. La reducción despiadada de costes es fundamental para los gerentes de los centros de trabajo del Sur Global, dado que la competencia por el negocio de las corporaciones centrales es intensa, al igual que el propio trabajo.[18]

- *Kaizen*: esta es una palabra japonesa que significa *mejoramiento constante*. En la producción adelgazada, la productividad es continuamente elevada. El concepto de *kaizen* puede entenderse más claramente en conexión con la producción en equipo, la capacitación en múltiples tareas y el inventario justo a tiempo. La producción es puesta bajo presión. Puede aumentarse la velocidad de una línea de montaje, eliminarse un miembro del

---

16 ↩ Aquí es donde entran en juego los aspectos psicológicos de la formación y el entrenamiento de equipos, así como la voluntad de los sindicatos de prestarse para esto. La mano de obra y la gerencia argumentaban que cualquier planta compite con todas las demás, ya sea dentro o fuera de la empresa. Es obvio que, cuando el trabajo se reparte entre varios subcontratistas, la fabricación del producto final —en este caso automóviles (o camiones, autobuses, cualquier vehículo de transporte)— podría detenerse por una huelga en las instalaciones del subcontratista, sin importar dónde se encuentre, incluso en otro país. Sin embargo, para que esto tenga éxito debe existir un sentido amplio de solidaridad entre todos los trabajadores implicados. A este respecto, la solidaridad se ve debilitada por el fracaso de los sindicatos a la hora de educar a sus miembros; por el poder del nacionalismo; así como por el individualismo y el grito de «libertad» personal que ha sido martillado en las cabezas de todos durante los últimos cincuenta años de neoliberalismo.

17 ↩ Michael D. Yates, «The Growing Degradation of Work and Life, and What We Might Do to End It», *Truthout*, 21 de marzo, 2015.

18 ↩ Ver Intan Suwandi, *Value Chains: The New Economic Imperialism* (Nueva York: Monthly Review Press, 2019). Este libro se basa en investigación de campo en Indonesia.

equipo o repentinamente puede haber escasez del material necesario. El estrés será lo suficientemente grande como para que eventualmente aparezca un cuello de botella en la producción. Esto detonará una señal de alarma. Puede haber un sistema de luces a lo largo de una línea, donde el verde indica que todo va bien; el amarillo, que hay un problema; y el rojo, una avería total. El estrés continuará hasta que las luces se vuelvan amarillas. Algún gerente correrá hacia el equipo e insistirá en que los trabajadores encuentren una solución para que las luces vuelvan a estar en verde. En una planta, la luz de advertencia era acompañada de la canción *Mary Had a Little Lamb* una y otra vez. Los trabajadores tendrán que moverse cada vez más rápido, hacer la subtarea de la persona que falta o de alguna manera encontrar materiales. Pobre de ellos si hay que parar la línea, aunque las empresas dicen que los empleados tienen el poder de parar la línea si ven un peligro para la seguridad o una posible destrucción del equipo. Lo que hace que el *kaizen* sea tan insidioso es que no tiene fin. Se trata simplemente de un estrategia de intensificación continua del trabajo camuflada como algo más benigno, a saber, que los trabajadores se sienten facultados por ella.

La producción adelgazada es una parte integral de la mayoría de los tipos de empleos, desde las fábricas a las oficinas, pasando por los institutos y las universidades. En las industrias tecnológicas, se le oculta con requisitos previos que hacen parecer que el lugar donde se trabaja es como un hogar. Servicios de comida gratuitos, gimnasios, mesas de masaje y juegos hacen que sea agradable estar en el trabajo. Pero, además, logran mantener a las personas allí durante muchas horas. Internet también las mantiene en guardia todo el día y toda la noche. En la enseñanza superior, la producción adelgazada ha adoptado la forma de minimizar el número de profesores titulares a través de contratar profesores adjuntos a tiempo parcial, que ahora imparten la mayoría de las clases. (Una vez que se les concede la titularidad, las y los profesores tienen un empleo permanente y solo pueden ser despedidos por una causa. Una excepción podría ser si la universidad tuviera problemas financieros). El profesorado adjunto es utilizado «justo a tiempo», a menudo sin saber si tendrá clases que impartir hasta un poco antes de que comience el semestre. Si las inscripciones no son lo suficientemente altas, el curso se cancela. Además, el profesorado debe presentar cada año un resumen detallado de su productividad, lo que equivale a un estudio de su tiempo. El uso universal de programas de comunicación basados en Internet ha hecho que las clases, los programas de estudio y los apuntes deban colocarse en línea convirtiéndose de este modo en propiedad del empleador. Las y los profesores están siempre disponibles para el estudiantado y la administración, con un aluvión de correos electrónicos que llegan todos los días. Las cosas no han hecho más que empeorar con la enseñanza a distancia que ha inducido la pandemia.

Todos los mecanismos de control gerencial generan estrés en el proletariado. El *kaizen* arruina los cuerpos, incluidas nuestras mentes. La enajenación es el resultado brutal y extendido. Imagina pasar el día trabajado en un almacén de Amazon, un verdadero panóptico si es que alguna vez hubo uno.

> *[Darryl Richardson] se quejó del ritmo de trabajo rápido e implacable y de haber visto cómo se despedía a sus colegas por no alcanzar las cuotas de producción de Amazon. Como recolector, Richardson saca la mercancía de grandes contenedores metálicos que los robots llevan a su estación de trabajo, y luego se apresura a poner los artículos en varias bolsas que una cinta transportadora se encarga de embalar. Unos monitores de video cercanos le indican lo que debe hacer minuto a minuto. Su cuota es recoger 315 artículos por hora, cinco artículos por minuto: papel higiénico y juguetes, comida para bebés y libros destinados a la clientela de Amazon. «Corres a un ritmo constante y rápido», dice Richardson. «No tienes tiempo de mirar a tu alrededor. Te tratan como un número, no como una persona. Te hacen trabajar como un robot».*[19]

[19] ↩ Steven Greenhouse, «"We Deserve More": An Amazon Warehouse's High-Stakes Union Drive», *Guardian*, 23 de febrero, 2021.

Su propietario, Jeff Bezos, es consciente del daño que este trabajo causa en las extremidades de las y los trabajadores. Pero en lugar de cambiar el insano régimen de trabajo, su solución ilustra lo indiferente que es el capital respecto a lo que se ha convertido el proceso laboral: «estamos desarrollando nuevos programas de personal automatizados que utilizan sofisticados algoritmos para rotar al personal entre los trabajos que utilizan diferentes grupos de músculos y tendones para disminuir los movimientos repetitivos y ayudar a proteger a los empleados de los riesgos de TME [trastornos músculo-esqueléticos]. Esta nueva tecnología es fundamental para un programa de rotación de puestos de trabajo que estamos lazando durante el 2021». Es difícil saber si reír o llorar ante esto, sobre todo teniendo en cuenta que en este mismo artículo también dice que su objetivo es hacer de Amazon «el mejor empleador y el lugar de trabajo más seguro del planeta».[20]

Los métodos de control gerencial que se han discutido hasta ahora son parte central de los lugares de trabajo. Sin embargo, el capital también utiliza a las y los consumidores para reforzar su control.

Los métodos de control gerencial que se han discutido hasta ahora son parte central de los lugares de trabajo. Sin embargo, el capital también utiliza a las y los consumidores para reforzar su control. A medida que los métodos corporativos se han convertido en la norma en la enseñanza superior, las y los estudiantes son considerados como consumidores. La administración les anima a pensar en sus profesores como simples proveedores de un producto que compran, nada diferente en principio de un sándwich de comida rápida o de un pedido de Amazon. Se les concede el derecho a evaluarlos y se espera que el profesorado fomente esta práctica. Las evaluaciones del alumnado luego pasan a formar parte del arsenal de dispositivos de control del empleador. Las malas evaluaciones pueden suponer el fin de la carrera de un profesor o profesora, sobre todo de aquellos cuyo empleo es precario para empezar, como los profesores adjuntos y quienes no son titulares a tiempo completo. También hay sitios web no gestionados por las universidades, como Rate My Professors, que cumplen la misma función.

Dado que las evaluaciones son anónimas, las y los estudiantes son libres de decir cualquier cosa. Esto genera miedo en el profesorado, y ese miedo ayuda a controlar la manera en que enseñan y lo que profesan. Los individuos que se muestran hostiles hacia la enseñanza superior, que creen que está dominada por ideólogos de izquierda, están al acecho de cualquier cosa que huela a pensamiento heterodoxo, lo que anima al estudiantado a vigilar a sus profesores, a darles malas calificaciones y a instar a que sean despedidos.

Para quienes prestan servicios, las plataformas de comentarios de clientes como Yelp son omnipresentes. Se insta a las y los consumidores a que evalúen la capacidad de mecánicos de automóviles, de camareros, de personal hotelero, de empleados de comercios, de repartidores, de conductores de Uber, de médicos y de muchos otros. La patronal puede utilizar estas calificaciones para disciplinar y controlar a sus trabajadores. El politólogo Joshua Sperber denomina a esta vigilancia constante «panóptico digital».[21] Las y los trabajadores siempre están bajo vigilancia y nunca saben qué va a dar lugar a una crítica negativa del cliente.

Estos mecanismos de control gerencial no constituyen una lista exhaustiva, y es esencial comprender que detrás de ellos siempre está la amenaza de la fuerza. Algunos trabajadores pueden ser despedidos o degradados para enseñar a otros que deben someterse al poder del empleador. Los detectives privados y el espionaje electrónico pueden utilizarse para obtener información útil sobre la vida privada de las y los empleados. Si un sindicato entra en escena, el personal puede

---

20 ↩ Ambas citas de Bezos son de Greenhouse, «"We Deserve More"».

21 ↩ Joshua Sperber, *Consumer Management in the Internet Age: How Customers Became Managers in the Modern Workplace* (Washington DC: Lexington, 2019); Nora De La Cour, «Platform Capitalists Are Turning Customers into Managers in Disguise», *Jacobin*, 6 de septiembre, 2021.

ser convencido para que lo espíe e informe a la gerencia.[22] Los lugares de trabajo siempre están integrados en estructuras sociales más amplias, que suelen funcionar para reforzar el control gerencial. Existen miles de ejemplos de fuerzas policiales y militares que rompen huelgas, a menudo con gran violencia. Las leyes, incluidos los estatutos laborales, protegen los derechos de los propietarios por encima de todos los demás, y varias juntas laborales y tribunales interpretan las leyes en favor del capital. Rara vez los medios de comunicación ofrecen un apoyo sólido e inflexible a las y los trabajadores, lo que no sorprende ya que normalmente se trata de empresas capitalistas. En Estados Unidos, la Constitución puede proteger a las y los empleados públicos contra las depredaciones de sus empleadores, pero en el caso de las y los trabajadores del sector privado, rara vez es así.[23]

El control gerencial pretende crear un proceso laboral en el que el único elemento activo, la fuerza de trabajo humana, tenga una capacidad lo más limitada posible para interferir en la acumulación de capital.

El control gerencial pretende crear un proceso laboral en el que el único elemento activo, la fuerza de trabajo humana, tenga una capacidad lo más limitada posible para interferir en la acumulación de capital. Las empresas quieren la misma previsibilidad que se puede esperar de las máquinas. Si se contrata una cantidad X de fuerza de trabajo, se elaborará una cantidad Y de producción. Esta fórmula implica que las y los trabajadores deben concebirse como piezas de una máquina que se combinan con otras entidades inanimadas para obtener el producto. ¿Cómo podría esta lógica no ser enajenante? Es profundamente anti-humana. No se trata solamente de que la patronal explote la fuerza de trabajo; más bien, la consume y, en el proceso, la sofoca. Y cuando el capital no puede extraer más, simplemente se deshace de las cáscaras de seres humanos y emplea otros nuevos.

Vínculos relacionados:

- La Alianza Global Jus Semper
- Monthly Review
- Eva Swidler: La Explotación Invisible
- Intan Suwandi, R. Jamil Jonna y John Bellamy Foster: Cadenas Globales Primarias y el Nuevo Imperialismo
- Intan Suwandi: Cadenas de Suministros de Valor-Trabajo — La Morada Oculta de la Producción Global
- Intan Suwandi: Volviendo a la Producción: un Análisis de la Economía Global Imperialista
- Isabelle Ferreras: Democratizando a las Empresas – Piedra Angular de la Prosperidad Compartida y Sostenible
- Álvaro de Regil Castilla: Transitando a Geocracia — Paradigma de la Gente y el Planeta y No el Mercado — Primeros Pasos
- Álvaro de Regil Castilla: La Cuarta Revolución Industrial, el Gran Reinicio y el Fin de la Vida Tal y Como la Conocemos
- Sumona Gupta: Las Manipulaciones de la Libertad — La sucia lucha por la Proposición 22 y la Economía "Gig"
- John Bellamy Foster: El Sentido del Trabajo en una Sociedad Sostenible
- Mirta Libertad Sofía Brey de Teitelbaum: La Condición de la Mujer

[22] ↩ Para ver numerosos ejemplos de destrucción de sindicatos, ver Marty Jay Levitt and Terry Conrow, *Confessions of a Union Buster* (Nueva York: Crown Publishers, 1993).

[23] ↩ Sobre la supresión de la lucha de clases por parte del Estado y su íntima conexión con la acumulación de capital y todo lo que ello conlleva, ver István Mészáros, *Beyond Leviathan: Critique of the State*, ed. John Bellamy Foster (Nueva York: Monthly Review Press, 2022). Sobre las leyes laborales de Estados Unidos, ver Michael D. Yates, *Power on the Job: The Legal Rights of Working People* (Boston: South End, 1999).

❖ **Acerca de Jus Semper:** La Alianza Global Jus Semper aspira a contribuir a alcanzar un etos sostenible de justicia social en el mundo, donde todas las comunidades vivan en ámbitos verdaderamente democráticos que brinden el pleno disfrute de los derechos humanos y de normas de vida sostenibles conforme a la dignidad humana. Para ello, coadyuva a la liberalización de las instituciones democráticas de la sociedad que han sido secuestradas por los dueños del mercado. Con ese propósito, se dedica a la investigación y análisis para provocar la toma de conciencia y el pensamiento crítico que generen las ideas para la visión transformadora que dé forma al paradigma verdaderamente democrático y sostenible de la Gente y el Planeta y NO del mercado.

❖ **Acerca del autor: Michael D. Yates** es director editorial de Monthly Review Press. Durante muchos años, enseñó a los trabajadores en programas de educación laboral en todo Estados Unidos, tratando de enseñar, hablar y escribir para y con la clase trabajadora y no sólo sobre ella. Ha ayudado a organizar sindicatos y ha escrito mucho sobre ellos. Este ensayo es una adaptación del capítulo 5 de su libro Work, Work, Work: Labor, Alienation, and Class Struggle (Monthly Review Press).

❖ **Acerca de este trabajo:** Este artículo fue publicado originalmente en inglés por Monthly Review en junio de 2022. **Traducción de:** Javiera Mondaca.

❖ **Cite este trabajo como:** Michael D. Yates: Panóptico - La Alianza Global Jus Semper, octubre 2022. Este artículo ha sido publicado bajo Creative Commons, CC-BY-NC-ND 4.0. Se puede reproducir el material para uso no comercial, acreditando al autor y proporcionando un enlace al editor original.

❖ **Etiquetas:** capitalismo, socialismo, historia, marxismo, movimientos, revoluciones, moderno trabajo esclavo.

❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su(s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.

Bajo licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es

© 2022. La Alianza Global Jus Semper
Portal en red: https://www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html
Correo-e: informa@jussemper.org