

ALGUNAS IMPLICACIONES DE LA NUEVA PRECARIEDAD

Renato Curcio

Barcelona, Abril de 2011

La reflexión que aquí presento nace de una investigación socioanalítica que se ha desarrollado en Milán entre el 2002 y el 2009 cuyos resultados se han vuelto a analizar a lo largo de este año. El año que viene la investigación continuará explorando los nuevos formatos de sufrimientos que genera la intensificación de la valorización del capital en los actuales procesos de organización del trabajo.

A este astillero (cantiere) de investigación han participado, de manera voluntaria trabajadoras y trabajadores de empresas de gran distribución organizada (Carrefour, Auchan, Ipercoop, Esselunga) y de cooperativas subcontratadas que mantienen con estas empresas una relación orgánica y continuada en la oferta de servicios importantes cuales: transporte de mercancías, limpieza, formación del personal, etiquetación de los productos. Algunos de los trabajadores tenía nacionalidad italiana, otros no. Entre estos, algunos tenían un permiso regular de estancia y el resto ofertaba su trabajo de manera completamente irregular. Han participado al astillero de investigación tanto personas afiliadas a sindicatos unitarios o de base como personas externas a los sindicatos.

La investigación ha tenido dos ejes principales: **el trabajo de grupo** y **la narración breve** de experiencias vividas. Mediante el trabajo de grupo hemos individuado las *urgencias narrativas* de los participantes, es decir, los aspectos de sus experiencias que ellos mismos creían que era importante explorar. Mediante las narraciones individuales nos hemos adentrado en distintos territorios que nombrados por estas urgencias de manera explícita o alusiva.

Las historias que hemos recopilado en el astillero tiene un doble significado. En primer lugar extraen del silencio y de lo no dicho unas experiencias concretas internas al proceso laboral. En segundo lugar cada historia se puede considerar como un analizador de las tensiones, de los conflictos y de los dispositivos de poder que la atraviesan. En cuanto analizadores de la situación y del momento social al que se refieren, estas historias se prestan también a promover el pasaje del pensamiento narrativo a la reflexión sobre los dispositivos de poder que operan en la institución en las que se han formulado.

La restitución social de esta investigación ha sido encargada a cinco publicaciones, cada una dedicada a un aspecto singular del problema. En orden cronológico nos hemos interesado de:

- las mutaciones que invisten los modelos de organización del trabajo (La empresa total, Sensibili alle Foglie, 2002)
- las nuevas reglas del mercado del trabajo que asumen y santifican la noción de precariedad (Il dominio flexible, Sensibili alle Foglie, 2004)

- la transición de la sociedad de los consumos a la sociedad de los consumidores (Il consumatore lavorato, Sensibili alle Foglie, 2005)
- la subclase de trabajadores sin derechos producida ad arte con las políticas de manipulación de los migrantes (I dannati del lavoro, Sensibili alle Foglie, 2007)
- la responsabilidad de la empresa como trampa ética y mito de consolación (La trappola etica, Sensibili alle Foglie, 2006)

Hablo de restitución social ya que según nosotros la investigación social no puede quedarse limitada en los recintos impuestos por los comitentes y tampoco se puede dirigir solo hacia los especialistas. La única destinación propia es la de llegar a los ciudadanos que directamente o indirectamente están atravesados por los procesos sociales de los que la propia investigación se ha interesado. Las restituciones son entonces momentos en los que el astillero mira fuera de su propio círculo y mediante la narración de su experiencia promueve nuevas conciencias del proceso en acto y alimenta la trama de nuevas relaciones.

El contexto y la filosofía

Las empresas mundiales de la Gran Distribución Organizada (Carrefour, Auchan...) han introducido en Italia de manera violenta procesos y modelos de organización del trabajo y del mercado que podríamos llamar "de nueva generación". Muy parecidos en su filosofía inspiradora a los que han penetrado posteriormente en muchas empresas públicas y privadas que han estado inspirados al World Class Manufacturing, conocido también como toyotismo. Se ha tratado de alguna manera de una transición de la rigidez de la sociedad industrial a la liquidez de la sociedad mundializada.

La Gran Distribución Organizada en el comercio, así como el World Class Manufacturing en las empresas de producción, resignifican la noción de organización del trabajo alrededor de dos dispositivos principales: **la racionalidad de-humanizada y la fidelización forzada.**

Por **racionalidad de-humanizada** me refiero al hecho que da igual la tarea secundaria (producción de coches, distribución de mercancías, formación, servicios) que se fija una organización del trabajo: esta siempre se activa con despiadados dispositivos procesuales que no toleran ninguna reducción de la velocidad de producción ni ningún fracaso de los objetivos por parte de las variables humanas. Y si por un accidente se verificase una reducción o un fracaso, siempre las responsabilidades recaerían sobre los trabajadores con resultados fatales para su salud y por sus puestos de trabajo. En este tipo de organización productiva que practica una "agresión sistémica a todo tipo de pérdida o de desperdicio", los trabajadores están rebajados a ser función de enlace fluido de dispositivos automáticos. Este rol lo aguantan hasta que "funcionan", esto es, hasta que se disponen de manera impersonal a hacer funcionar esta organización productiva. De otra manera, serán instantáneamente descargados, descartados y sustituidos. Por esta misma razón su destino es intrínsecamente precario y esta precariedad no tiene remisión ni salida ya que es parte integrante, constitutiva, de la racionalidad de- humanizada.

La racionalidad de- humanizada es, en resumen, la filosofía de la valorización del capital que somete de manera radical todo el proceso laboral, lo plasma y lo dimensiona a su exclusiva medida. Se puede decir también que es la consecuencia de una idea de progreso que, después de haber usado y consumido lo humano, hoy se ha definitivamente emancipado de él.

Con **fidelización forzada** quiero decir que en el contexto de la racionalidad de- humanizada el trabajador tiene que subscribir, firmar, su sumisión y su “esclavitud voluntaria” y no puede rechazarla sin una penalización. Si bien se encuentre totalmente alienado, el trabajador tiene que asumir la racionalidad productiva de la máquina industrial o comercial, así como hace un preso que suscribe su libertad provisional (régimen abierto) a cambio de devenir el carcelero de si mismo. Fidelización forzada significa entonces, una implicación del trabajador en las estrategias de incremento de la productividad empresarial. Para que haya crecimiento de la productividad, él o ella tiene que ratificar su arrendamiento. La identificación con quien es causa de tu propio sufrimiento encuentra su raíz antropológica en un dilema extremo: someterse o acabar expulsados del trabajo. Un dilema que por sus precedentes históricos emerge en toda su inquietante consistencia.¹

No es casualidad que, como ocurre en muchos rituales de iniciación de las organizaciones irreversibles, la primera prueba de fidelización es **la disponibilidad a ejecutar un delito contra si mismos**. Es lo que ha ocurrido hace unos meses en la FIAT y en otras fábricas de Turín, donde se ha pedido a los obreros sacrificar sus derechos adquiridos, en concreto votar la renuncia al propio contrato nacional de categoría, a cambio de la posibilidad de mantener su puesto de trabajo. Un paso atrás voluntario, un arrendamiento en nombre de la productividad. La orden de “lograr los objetivos a toda costa” no se limita en pedir a los trabajadores de someterse pasivamente al proceso de valorización del capital sino además les pide la disponibilidad a gestionar en primera persona su explotación, de auto-activarse para eliminar toda operación que no añade valor a la productividad (los movimientos, las micro pausas, hasta incluso quitar la palabra a un compañero de trabajo). En definitiva se pide al trabajador su aporte en medir la disponibilidad², las capacidades y la satisfacción con respecto a la mansión desarrollada a lo largo de su día laboral. La **autovaloración** que se pide a los trabajadores de una brigada, y la **evaluación cruzada** (cada uno tiene que dar una puntuación a las capacidades y a las prestaciones de sus colegas), así como la **autocorrección**, son dispositivos que, además de extraer productividad, generan enorme **sufrimiento psicofísico y relacional** que, de manera progresiva, desemboca en patologías graves, inhabilitaciones, fantasías de suicidio e incluso hasta muerte.³

¹ Es el mismo dilema al que se obligó a responder, en los años cuarenta del siglo XX, los internados de los campos de concentración: obedecer o morir?

² De estas tres medidas, solo una es realmente determinante: su supina disponibilidad. Si esta será alta o máxima (10 de 10) todo el resto se podrá de alguna manera “ajustar”. Pero si esta será baja de partida, para el trabajador ya habrán doblado las campanas.

³ Según un cálculo de la Organización Mundial de la Sanidad casi 3 mil personas se suicidan cada día a raíz del sufrimiento inducido por las relaciones con el trabajo. En el 2010, solo en Francia, se han suicidado 500 personas.

El pacto

Las historias recopiladas en nuestro astillero son testimonios de la manera como las empresas que han incorporado la filosofía de la racionalidad de- humanizada han necesitado precarizar el trabajo para aumentar la flexibilidad del trabajador y de esta manera sacar más productividad. La relación entre precariedad de las condiciones laborales y flexibilidad del trabajo emerge en estas historias de manera directamente proporcional. Pero para entender mejor esta relación es necesario profundizar el significado de una nueva palabra que he introducido en el párrafo anterior: disponibilidad. Con esta palabra entiendo subrayar la plena disponibilidad a acoger en tiempos reales las exigencias mutantes de un proceso laboral agarrado a las volubles dinámicas de mercado: esto es lo que se pide hoy día a un trabajador. La permanencia en su puesto de trabajo está subordinada a su disponibilidad. Si hasta hace poco la relación entre capital y trabajo estaba reglada por el derecho y por un contrato de categoría, es decir, colectivo, hoy día la relación entre capital y trabajo se regula mediante un pacto temporáneo y singularizado: un contrato personalizado suscrito, y por esto mismo penalmente vinculante, mediante el cual el trabajador se compromete a ilegalizar la huelga y a entregarse, en distintos ámbitos, a las voluntades de la empresa. Ser disponible a un tiempo de trabajo elástico, a moverse en el espacio y a rodar en diferentes mansiones. El trabajador tiene que entregar su disponibilidad a adaptarse a la métrica de un proceso laboral que anula los micro-intervalos de pausa entre un movimiento y otro, así como las pausas para comer o de descanso.

La observación de las consecuencias inducidas por el nuevo intercambio simbólico entre disponibilidad del trabajador y su inclusión temporánea en el proceso laboral nos ha llevado a concluir que este proceso de inclusión supone una radical revisión de la noción misma de trabajo. Que no si limita ya sólo a la valorización del capital sino que, en su nueva identidad precaria, amenaza directamente la supervivencia (existencia) del trabajador. En su nueva impostación, la vida entera de trabajador es lo que el capital pone a trabajar. Es la vida, es decir, todo el territorio de sus relaciones sociales, que hay que sacrificar. Precariedad del trabajo, precariedad del consumo y precariedad de las relaciones así como de las perspectivas, todas, se implican mutuamente. No es posible imaginar estas formas de precariedad como procesos separados. Es común el proceso que simultáneamente las genera y es precisamente sobre esta raíz bio-política que se implanta el nuevo significado de la palabra "trabajo".

Algunas implicaciones de la nueva precariedad

Las implicaciones de todo lo dicho hasta ahora son muchas pero cuatro me parecen esenciales:

- 1) la **incertidumbre sistémica** que acompaña como una sombra profunda la **inseguridad** de todos los trabajadores precarios. Desmantelamientos industriales, reestructuraciones, reajustes, fusiones, deslocalizaciones, que caracterizan las políticas empresariales en este momento de mundialización, junto a la pérdida de protecciones sociales, en la medida en que cada estado las acompaña, constituyen el trasfondo inminente de aquella inseguridad sobre el porvenir, sobre el mañana, de aquel estado de peligro y alarma permanente que atraviesa la vida cotidiana de cada trabajador.

- 2) La segunda es una consecuencia inmediata de la primera: el contagio en serie de angustia, ataques de pánico, ansiedades y miedos. Todas estas reacciones pierden su carácter ocasional y se instalan en el panorama interior de cada persona: miedo a no encontrar trabajo o a perderlo; miedo a las evaluaciones y a las puntuaciones permanentes; miedo a la discriminación anagnáfica (ser expulsado del ámbito laboral para dejar sitio a nuevos y jóvenes trabajadores, más baratos para la empresa); miedo a las variaciones salariales y a las consecuencias de estas oscilaciones para el sustentamiento de la familia; miedo a socorrer de manera solidaria un compañero de trabajo asfixiado, presionado y a punto de ser despedido por alguna ofensiva estratégica de mobbing de la empresa. Estas implicaciones recíprocas muchas veces empujan los trabajadores, en un intento de controlar las tinieblas depresivas, a quemar y agotar todos los recursos cognitivos y creativos residuales.
- 3) La tercera concierne el trabajo de la incertidumbre, de las ansiedades y de los miedos, y las recaídas que tienen sobre la decisión a hacerse condesciendes y disponibles “para sobrevivir”. El trabajo precario, hay que decirlo, trabaja en primer lugar el mismo trabajador. Mediante la nueva precariedad emerge un pensamiento de la supervivencia que antepone a las soluciones sistémicas las soluciones singulares y personales. Muchos trabajadores, creyendo de garantizarse su propia supervivencia personal, se inclinan (se someten) a estipular pactos con el diablo y a conformarse públicamente a las necesidades de la empresa, haciéndose condesciendes y vistiendo una identidad disociada “usa y tira”. Y esto al vulnerar su propia autoestima no ayuda a vivir la realidad cotidiana. Está claro: no se pueden encontrar soluciones singulares y personales cuando se está siendo triturados por contradicciones sistémicas. El pensamiento de la supervivencia personal no sólo es un pensamiento débil, sino un pensamiento de la debilidad y de la fragilidad del ser humano, esto es, un pensamiento de la debilidad de su radical incapacidad de elaborar un pensamiento de emancipación en la fraternidad.
- 4) La cuarta nos obliga a reflexionar sobre la estrecha relación que une trabajo de- humanizado y sus éxitos extremos. **Los traumas** que se producen en las personas que observan deshacerse de repente la trama de las relaciones vitales o el sueño de una vida. **Los suicidios** de quien expulsados en una extrema soledad, no encuentran otra manera mejor para salir de ella. Y esto porque el sufrimiento relacional que acompaña el trabajo precario no es un malestar que algunos registran de manera más aguda y al que otros se hacen inmunes, para nada. Es decir: no se puede reconducir a la fragilidad de los trabajadores más débiles y al emerger de patologías individuales. Todo lo contrario. Este sufrimiento es connatural a esta nueva forma de trabajo y no es exagerado decir que esta forma de trabajo es en sí una patología social. Porque ya no se puede subestimar o silenciar respuestas tales como el uso creciente y sistemático de antidepresivos y el número cada vez más relevante de suicidios en ambientes laborales directamente relacionados a la sobrecarga de volumen de trabajo, a la imposibilidad de alcanzar los objetivos, a la evaluación individual, a la presión empresarial, a la eclosión de la solidaridad entre pares, al desclasamiento y a la expulsión del trabajo.

La imaginación de la emancipación

Quiero entonces concluir esta intervención limitándome a sugerir, haciendo uso de una paráfrasis, una importante reflexión social que nos ha dejado en herencia Albert Einstein. Hablando de la guerra, dijo: “La guerra no se puede humanizar, sólo se puede abolir”. Entonces, ¿por qué no deberíamos decir lo mismo de la sociedad líquida que caracteriza el capitalismo mundializado y de la crueldad del trabajo precario? La pregunta no es retórica ni quiere aludir a una graciosa como impotente utopía. La pregunta demanda no dejar languidecer el recurso más importante de nuestra especie, la imaginación, y pide transformar el horrible ocaso de una vida singularizada y precaria en un potente estímulo para la producción de un nuevo significado, local y global, de una fraternidad de especie y entre las relaciones sociales. En la aridez y en la esterilidad de las redes instituidas en el planeta debido a la obsesión económica que caracteriza la valorización capitalista, la imaginación de la emancipación propia y del otro es la verdadera puesta en juego. Es el trabajo más importante para hacer en el mundo del trabajo. Ahí donde todo ha devenido precario y mutilador, ésta me parece la perspectiva abierta por la que todavía merece la pena comprometer nuestros días y nuestras energías.

(Traducción al castellano: Dario Malventi)