

PISTAS PARA DISEÑAR
UN FUTURO DEL
TRABAJO NO DISTÓPICO



LUCÍA VELASCO

Palabras clave:
digitalización,
algoritmo,
tecnología,
poder, vigilancia,
futuro, trabajo,
contrato social.



Poder, vigilancia y tecnología

La tecnología se despliega en un contexto de poder determinado, obligando a reconfigurarlo. Al igual que en periodos anteriores lo hiciera otro tipo de tecnología, ahora la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización vienen cargadas de ventajas, avances y, sobre todo, de una reconfiguración de las relaciones laborales que impacta en el sistema construido sobre ellas: el contrato social.

Hints for designing a non-dystopian future of work
POWER, VIGILANCE AND TECHNOLOGY

Technology is deployed in a given context of power, forcing it to be reconfigured. Just as other types of technology did in previous periods, digitization, artificial intelligence and automation are now loaded with advantages, advances and, above all, a reconfiguration of labor relations that impacts the system built on them: the social contract.

Keywords: digitalization, algorithm, technology, power, vigilance, future, work, social contract.



ILUSTRACIÓN: LAURA WÄTCHER

«Estamos entrando en la era de la examinación permanente y de la objetivación obligatoria».
Michel Foucault



En un tiempo de crisis superpuestas —cambio climático, demografía, guerra, desigualdad— podría parecer accesorio ocuparse de la que no lo es, la tecnología. Sin embargo, si se mira con atención, podrá apreciarse que los cambios que conlleva el futuro del trabajo son tan profundos que pueden tener consecuencias mayores de las previstas y dejar a las personas trabajadoras en una posición de debilidad inasumible. No es algo nuevo, la descompensación en los equilibrios de poder lleva años fraguándose. Desde que el neoliberalismo se extendiera, beneficiándose de una globalización extractiva, *financierizando*¹ la economía y desregulando allá por donde pasaba, nada ha vuelto a ser igual. Las economías avanzadas han vivido la desindustrialización, generando malestar social y por ello ahora, el mercado laboral herido, enfrenta la digitalización desde la debilidad.

El futuro del trabajo a menudo describe las consecuencias que tendrá la disrupción tecnológica sobre el mercado laboral. Hasta ahora, se ha centrado en el número de empleos que serán desplazados o automatizados; las competencias que hace falta actualizar para desenvolverse en esta nueva realidad o si el modelo formativo debe cambiar radicalmente. Todo ello es importante, aunque no deja de sonar accesorio cuando el *pobretariado* o los *mileuristas*² ya no escandalizan a nadie.

Conviene recordar que la tecnología se despliega en un contexto humano, social, generacional y de poder determinado, alterando los equilibrios establecidos y obligando a reconfigurarlos. Su irrupción en el trabajo tiene importantes implicaciones sobre la vida de las personas y en su propia ubicación socioeconómica, pero no solo; también lo hace en términos de identidad y de propósito de aquellos que sufren el cambio. ¿Cuál es la visión que tienen las democracias avanzadas sobre el papel del trabajo en este siglo? ¿Cómo ha de ser la relación del empleado con su empleo? ¿Y con su empleador? ¿Qué forma tienen los poderes en la economía de plataformas?

Hemos entrado en un tiempo de empleos a demanda, por unidad de trabajo, con el riesgo asumido enteramente por el trabajador y con condiciones *malnegociadas*³ individualmente. Al igual que en periodos anteriores lo hiciera otro tipo de tecnología, ahora la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización vienen cargadas de

ventajas y avances pero, sobre todo, de una reconfiguración de las relaciones laborales que impacta en el sistema construido sobre ellas: el contrato social y el estado de bienestar. Suponen una alteración en el reparto de poder en sentido amplio; un poder que ya venía concentrándose en unas pocas manos y que la tecnología no hace sino aumentar exponencialmente.

No solo es tecnológico

El empleo es una herramienta de convivencia por muchos motivos, entre ellos el papel que tiene en la construcción del proyecto vital de cada persona. Salvo herencia, es a través del salario que alguien puede formar una familia, decidir donde vive, comer bien o tener velocidad de conexión. Es sabido que las perspectivas de futuro son brillantes para la minoría que trabaja en el sector tecnológico, con sueldos muy por encima de la media y una flexiseguridad⁴ que les permite estar desempleados exactamente el tiempo que deseen. Están en la parte prioritaria de la agenda global y, a diferencia de los trabajadores esenciales, no tienen que hacer ingentes esfuerzos para no quedar sepultados por la inflación o la inestabilidad. Cuando se diseña el futuro del trabajo, conviene no invisibilizar al resto del mercado laboral.

La economía de los cuidados es un sector con un crecimiento garantizado. Una profesión extenuante, física y emocionalmente, pero completamente fundamental para cualquier comunidad desarrollada: nuestras sociedades envejecen y, a su vez, aspiramos a que las mujeres no renuncien a su carrera profesional para tener hijos. A pesar de esto, gran parte de su actividad sucede en los márgenes, a menudo en condiciones irregulares, y cargado de riesgos para las trabajadoras. El cuidado es parte del trabajo del futuro, pero no del que está bien pagado ni protegido. Hay poca preocupación sobre las habilidades que requiere, o sobre la adaptación del currículum formativo. No está en los grandes debates sobre la competitividad y, sin embargo, las sociedades no podrán continuar sin él.

Finalmente, a los habituales problemas del mercado laboral se añaden también nuevos asuntos, más propios ►►

La tecnología se despliega en un contexto humano, social, generacional y de poder determinado, alterando los equilibrios establecidos y obliga a reconfigurarlos



¹ El verbo *financierizar* y el correspondiente sustantivo *financierización* son palabras bien formadas que se refieren al creciente peso del sector financiero en la economía. Más información en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/financierizacion-financierizar-financierizar-financierizacion>

² La palabra *mileurista* surge en España para designar a una persona que, generalmente con estudios, desempeña un trabajo que no siempre está acorde con su preparación, y que percibe un salario en torno a los 1000 euros mensuales. Más información en: <https://www.fundeu.es/recomendacion/mileurista-229>

³ Expresado así por la autora del artículo.

⁴ A principios de 2006, en el Consejo Europeo informal celebrado en Villach (Austria), los Estados miembros debatieron por primera vez el concepto de "flexiguridad". Se definió como una estrategia integrada destinada a mejorar, al mismo tiempo, la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por una parte, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otra.



El cambio cultural avanza hacia una sociedad individualizada y segmentada, donde los espacios laborales se desmaterializan y los mecanismos de intermediación desaparecen

de este tiempo. El trabajo en remoto, la salud mental, la flexibilidad, el agotamiento digital o la vigilancia tecnológica deben ser incorporados en ese diseño del futuro donde hay que tener muy claro la posición que ocuparán las personas. No olvidemos que sigue habiendo para quienes la revolución digital lo es poco, y solo ha servido para que sus jefes ahora sean algoritmos.

La historia del espacio de trabajo es una historia de poder, política, resistencia y creación de significados por parte de los vigilados⁵. La arquitectura vigilante ahora se replica por diseño en las plataformas. Con las renovadas capacidades tecnológicas, el control en el espacio laboral está tomando una nueva dimensión.

A lo largo de los siglos, la arquitectura ha sido utilizada para organizar y controlar a aquellos que estaban contenidos por ella. Así, se diseñaron los hospitales, las cárceles y también las fábricas a finales del siglo XVIII, con una función que traspasaba la propia construcción para convertirse en un espacio a través del cual encauzar la conducta. No era casualidad el tener a los trabajadores en el mismo sitio, cerrado, con horarios delimitados. Ciudades cerradas donde ejercer un control más sofisticado, sin fuerza, a través del cual se obtiene el máximo rendimiento y se domina la fuerza laboral. Por eso, la historia reciente del trabajo es la de los lugares donde este sucede; hasta que la pandemia demostrara que una parte importante de los empleos pueden ser realizados desde cualquier localización mediante las herramientas digitales. ¿Cómo gestionar entonces la productividad?

Con más vigilancia, se debió responder; porque la crisis ha supuesto una oportunidad de puesta a punto de las aplicaciones de control. A modo de ejemplo, *Activtrack* inspecciona los programas utilizados e informa si un empleado está desconcentrado, o cuanto tiempo está en las redes sociales. *OccupEye* registra cuándo y durante cuánto tiempo se aleja alguien de su puesto de trabajo. *Time-Doctor* y *Teramind* hacen un seguimiento de cada tarea realizada en línea. *Interguard* recopila minuto a minuto todos los datos, como el historial web y envía una notificación a los responsables si detectan algo sospechoso (Aloisi and Stefano, 2022).

La *datificación*⁶ de los empleados constituye un cambio cualitativo en la historia de la vigilancia del lugar de tra-

⁵ Ball, Kirstie: "Workplace Surveillance: An Overview." *Labor History*, vol. 51, n.º 1, 2010, pp. 87-106, <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>

⁶ Según Wikipedia, la *datificación* (Fundéu recomienda usar *datificación* y no *dataficación*) es una tendencia tecnológica que convierte muchos aspectos de nuestra vida en datos, que luego se transfieren a información realizada como una nueva forma de valor. Kenneth Cukier y Viktor Mayer-Schönberger introdujeron el término *datificación* al léxico más amplio en 2013. Más información en: <https://en.wikipedia.org/wiki/Datafication>

bajo, un cambio que reduce a los trabajadores, a su rendimiento y sus cuerpos, a líneas de código y flujos de datos que se pueden escudriñar. En lugar de avanzar en madurez y en confianza hacia ellos, midiendo su desempeño por sus resultados, se imponen mecanismos cada vez más restrictivos e invasivos de la intimidad. La automatización, la vigilancia y la mecanización, tanto en las fábricas como en las oficinas, hace que los trabajadores corran el riesgo de sufrir una violencia estructural inaceptable.

Diseñar otro futuro

Para someter no hace falta la violencia, se puede ejercer la fuerza de forma sutil, controlada y efectiva. Foucault lo llama *la tecnología política del cuerpo*, un saber que no es el de su funcionamiento, y una dominación que es más que la capacidad de aprisionarlo. Es un poder que se ejerce buscando el control sobre el otro.

Las técnicas utilizadas para ejercer el poder sobre las almas durante siglos anteriores se asemejan hoy a los dispositivos digitales. La tecnología aplicada a los espacios de trabajo para controlar los cuerpos supone la nueva fórmula de dominación, que no se apropia de las personas, sino que las maneja para que hagan con su anatomía lo que se necesita que hagan; marcando los ritmos y con unas técnicas específicas. Es la lógica de la fábrica donde los cuerpos son dóciles. En un entorno laboral sensorizado y monitorizado, la tecnología se convierte en la nueva arquitectura del poder en el que el trabajador está inserto. Ni siquiera hace falta que estos artefactos funcionen porque lo relevante es que el individuo crea que lo hacen y, por tanto, se empuje a ser de la forma que se espera que sea.

Ante esta realidad que sobrevalora lo digital, infravalora el cuidado de las personas y somete con algoritmos, hace falta un futuro alternativo. El cambio cultural avanza hacia una sociedad individualizada y segmentada, donde los espacios laborales se desmaterializan y los mecanismos de intermediación desaparecen. Un mercado de trabajo renqueante no da las oportunidades que debe, impide progresar o ascender socialmente; pero, sobre todo, desintegra el contrato social que sostiene a las democracias. Para revitalizarlo es necesario acordar el tipo de mercado laboral del siglo XXI, que es necesario reconstruir, y donde prime lo humano. Un mercado laboral, no lo olvidemos, atravesado de principio a fin por la tecnología.

Bibliografía

- Aloisi, A. y De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Londres, Bloomsbury Publishing.
- Ball, K. (2010). "Workplace Surveillance: An Overview" en *Labor History*, vol. 51, n.º 1, 2010, pp. 87-106. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>
- Bentham, J. (2011). *Panóptico*. Madrid, Círculo de Bellas Artes.
- Boustan, L. P. et al. (2022). "Automation after the Assembly Line: Computerized Machine Tools, Employment and Productivity in the United States" en *NBER*. National Bureau of Economic Research (NBER).
- Foucault, M. (2009). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Moore, P. V. (2018). *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*. Ginebra, International Labour Office.

